

# LE CADRE

## syndicaliste

La revue à destination des Maîtrises et Cadres

Numéro 2  
Janvier/février  
2018

LE RÉFORMISME MILITANT

**PAGE 2**  
FOCUS MÉTIER

**PAGE 3**  
ÉDITO

**PAGE 4**  
DOSSIER THÉMATIQUE  
SUITE ET FIN  
PAR JEAN-MARC GRACZYK

**PAGE 5**  
AU FIL DES MOTS

**PAGE 6**  
FORFAIT-JOURS

1938

2018

- Ouverture à la concurrence
- Transfert obligatoire du personnel
- Dette du système ferroviaire
- Convention collective de la branche ferroviaire
- Avenir de notre statut
- Retraites...

**Personnels de l'Encadrement :**  
**Attention Danger !**  
**Entrez en résistance !**  
**Revendiquez et Défendez vos**  
**intérêts aux côtés de**  
**L'UNCMT Force Ouvrière.**

Cheminots

**FO**

Maîtrises & Cadres



# Responsable Equipe Trains, le Haut... et Débat !!!

n'est pas toujours aisé que le RET puisse s'adapter aux journées de ses agents. S'il le fait c'est au détriment de sa vie de famille.

La redondance du « reporting », la multiplication des réunions, la suppression des assistants (CBORM), des outils et logiciels peu adaptés au poste de travail, le manque de formation, les soucis de communication, le remplacement mutuel, le remplacement de leurs agents à bord des trains, l'éloignement des résidences, les exigences d'un N+1 et plus largement de la ligne hiérarchique, des horaires à n'en plus finir, sont autant de freins à l'épanouissement de ce Manager sur son poste de travail. L'aspect rémunération comporte aussi ses contrariétés. En effet, les innombrables heures supplémentaires passées au bureau ou à bord des trains ne sont pas rémunérées, de même que les permanences des week-ends. Les repas et découchés sont à présent calculés sur la base d'un forfait beaucoup moins avantageux. De ce point de vue, la compensation financière qui accompagne le forfait en jours auquel sont soumis les RET ne compense qu'à la marge leurs journées à rallonge...

Coûte que coûte, le RET, face aux pressions et malgré son mal-être, devra tenir ses objectifs sous peine de voir sa GIR diminuée. Même avec sa bonne volonté, aucun cadeau ne lui sera accordé, la majorité d'entre-eux ne se sentant pas soutenue par leur hiérarchie.

Ces dernières années, dans les différentes instances, **FO Encadrement** n'a eu de cesse de tirer le signal d'alarme concernant les dangers de ce métier.

## FO maintient ses positions et revendique :

- La qualification F pour tous les postes de RET, étant donné le niveau d'exigence,
- Toute heure supplémentaire doit être payée, tout comme les repas et découchés. Le forfait en jours, même s'il apporte une petite compensation financière, ne règle en rien le manque à gagner financier des RET,
- Le paiement des permanences sur les mêmes bases que les astreintes,
- La refonte au niveau national des réelles missions du RET,
- La réadaptation des équipes ne dépassant pas 15 agents,
- Moins de « reporting » et allègement de la charge de travail dite bureau,
- Les missions de Responsable de Résidence doivent être citées sur la fiche de poste en tant que telles,
- Le Responsable de Résidence doit avoir une équipe adaptée ainsi qu'un assistant,
- Le RET n'est en aucun cas une réserve déguisée pour remplacer les ASCT à bord des trains,
- Toute pression ou excès de zèle de la Direction devra faire l'objet d'une enquête.

Jean-Marc GRACZYK

Si l'on devait choisir un métier de Manager qui devient de plus en plus difficile, à n'en pas douter, celui de Responsable Equipe Trains figurerait parmi les favoris. L'entreprise parle elle de Manager de Commerciaux à bord des Trains.

Le (a) RET a en charge une équipe d'un vingtaine d'ASCT, voire plus et parfois même beaucoup plus. Ce métier n'est pas de la filière 27, mais un peu plus que de la filière 26, il n'est pas reconnu comme roulant, mais n'est pas sédentaire non plus. Avant de prétendre pouvoir diriger une équipe, il faut satisfaire à la Visite Médicale de Sécurité, puis obtenir un Certificat d'Aptitude à la Fonction axé uniquement sur la Sécurité Ferroviaire. Si vous êtes RET Thalys vous devrez obtenir en plus les CAF néerlandais, allemand.

Une fois les différentes formations acquises, le Manager prend en charge son équipe et la guide dans son évolution professionnelle. C'est en accompagnant ses agents à bord des trains qu'il s'assure des acquis concernant les 4 « S » que sont la Sécurité ferroviaire, la Sûreté, le Service à bord et la Sauvegarde des recettes. Il évalue leurs gestes métiers, vérifie que leur documentation est à jour, et que leur tenue commerciale est irréprochable. Il effectuera un débriefing en valorisant les points positifs et en redressant ceux qui étaient perfectibles. Le RET terminera son accompagnement par un point communication, le suivi formation... Il est évidemment à l'écoute de ses Agents.

Un accompagnement peut durer plusieurs heures, il arrive aussi que le RET fasse des découchés. S'en suit alors le travail de « reporting » sur les applications idoines afin de garantir la traçabilité des différents contrôles réalisés dans les 4 domaines.

La panoplie du RET ne s'arrête pas là, il assure des formations, des évaluations, des examens, la mise à jour des dossiers agents, des permanences, des astreintes, les notations et certains sont également Responsable de Résidence ce qui implique la gestion de site, la Sécurité du personnel, l'administratif, la logistique, la sûreté des bâtiments, l'affichage, les travaux, ...

Ce métier aux tâches multiples, très valorisant, enrichit à lui seul un CV. Toutefois la vie de RET est loin d'être un long fleuve tranquille. Le monde des roulants est tout aussi particulier qu'il est exigeant. La taille surdimensionnée des équipes aujourd'hui pénalise fortement les accompagnements. Quantité et qualité sont de moins en moins compatibles avec le métier. Etant donné sa charge de travail, il



# L'éditorial du Cadre Syndicaliste



Il y a quatre-vingts ans jour pour jour, naissait une grande entreprise publique de service public, c'était la Société Nationale des Chemins de fer Français. La SNCF avait été créée à l'époque en fusionnant les différentes compagnies de chemins de fer sous capitaux privés afin de rendre le système ferroviaire pérenne et performant et aussi d'engager des investissements colossaux répondant déjà à l'époque, à l'impérieuse nécessité de déplacement des biens et des personnes, impossible à obtenir sans la puissance publique. Le ferroviaire est par nature coûteux en infrastructure, en équipements industriels et en matériel. Il nécessite aussi une main d'œuvre qualifiée, performante, disponible et en nombres suffisants pour répondre aux exigences de sécurité, aux impératifs de production et globalement à la nécessité d'un service public irréprochable. C'était tout le sens de cette création avec toutes ses composantes, y compris celles relevant de notre statut (RH0001), de notre régime spécial de retraite, de la caisse de prévoyance...

Huit décennies plus tard, que reste-t-il de tout cela? Bien sûr, le statut des cheminots existe toujours mais il a subi au fil des ans de sérieux coups de canif et puis il y a tout ce qui gravite autour... Les facilités de circulation plus tout à fait gratuites sur certains trains, des trains inaccessibles pour les cheminots, une caisse de prévoyance et de retraite bien séparée de l'entreprise, des logements revendus à des filiales puis à des groupes immobiliers, un régime de retraite imposant de prolonger sa carrière de nombreuses années sauf à réduire considérablement sa pension... De même, les différentes évolutions et parmi lesquelles on peut citer celle de 2014 portant réforme du système ferroviaire, les quatre paquets ferroviaires visant à libéraliser intégralement le rail, les suppressions drastiques de personnel, la dette qui n'est ni celle des usagers, ni celle des

cheminots, la transformation petit à petit d'une entreprise ferroviaire en un groupe international tourné vers la mobilité dont on peut admettre qu'elle répond à une logique industrielle mais au détriment de l'entreprise historique et de son cœur d'activité... nous ont éloignés de la vocation première de la défunte SNCF.

L'année 2018 sera sans aucun doute une année historique pour le GPF. Car ni la tutelle, ni l'Europe, ni la Direction de l'entreprise ne souhaitent en rester là! **Ouverture à la concurrence, transfert du personnel, dette du système ferroviaire, convention collective de la branche ferroviaire, avenir de notre statut, retraites... sont autant de sujets brûlants qui seront mis sur la table au niveau de l'Exécutif et de notre Direction et pour lesquels nous aurons à nous prononcer. Il n'est pas nécessaire d'être devin pour mesurer et comprendre les dangers inhérents à toutes ces réformes pour l'ensemble des personnels du GPF et en particulier l'Encadrement!**

Il appartient désormais à chacun d'en prendre conscience et de se saisir des moyens mis en œuvre pour entrer en résistance! **L'UNCMT Force Ouvrière**, et plus largement la **Fédération Syndicaliste Force Ouvrière**, constituent parfaitement ces moyens.

L'année 2018 sera, à priori, également marquée par les élections professionnelles au sein du GPF. **Force Ouvrière** doit impérativement retrouver sa représentativité, elle est la seule alternative sérieuse et crédible à celles qui représentent d'une part la contestation exacerbée et celles d'autre part toujours enclines à accompagner les mesures les plus nuisibles pour les salariés.

Dans ce contexte social bien morose, l'équipe **FO Maîtrises et Cadres** se joint à moi pour vous souhaiter ainsi qu'à vos proches une excellente année 2018. Joie, bonheur, santé et épanouissement professionnel seront, espérons le, au rendez-vous.

André TAISNE  
Secrétaire Général UNCMFTFO

Suite et fin : (première partie Cadre Syndicaliste n°1)

## L'ETHIQUE DE NOS ELUS : Pas vraiment reluisante !

En ce qui concerne les 577 Députés, leur budget est de 534 M€. Pour que personne ne soit lésé dans cette histoire, les « habitués » du Palais Bourbon bénéficient également de privilèges en empilant indemnités, transports en taxi, voyages en 1<sup>ère</sup> classe, déjeuners fastueux ou autres avantages.

La rémunération du Président de l'Assemblée nationale est d'environ 20.000€ nets par mois, le député émarquant lui à 5.200€ et à cela s'ajoute une enveloppe de plus de 9.000€ pour la rémunération de ses collaborateurs. La pratique est identique à celle de leurs amis les sénateurs. Pour leur bureaucratie, il leur est accordé un crédit de 150.000€ sur 5 ans ainsi qu'un remboursement de 5 forfaits téléphoniques.

Ils ont la possibilité de prendre leurs repas sur place, car s'offrent à eux deux luxueux restaurants au tarif d'environ 20€ le repas. De plus, un hôtel quatre étoiles leur est spécialement réservé au prix de 40€ la nuit, soit cinq fois moins cher qu'ailleurs.

Pour leurs déplacements, professionnels ou privés, ils possèdent toute l'année, une carte SNCF libre circulation en 1<sup>ère</sup> classe. L'Assemblée rembourse jusqu'à 3000€ par an et par élu. Ils bénéficient de la gratuité sur le Réseau RATP. Pour leurs déplacements plus proches, les députés disposent d'un parc d'une vingtaine de limousines avec chauffeur. Le recours aux taxis de Paris est aussi remboursé, dans la limite d'un plafond annuel. Annuellement, ils bénéficient de 40 vols aller-retour Paris / leur circonscription ainsi que six vols intérieurs aller-retour.

Chaque année l'Assemblée nationale dépense environ 170 M€ de charges, comprenant la rémunération des personnels de l'Assemblée nationale, des jardiniers aux appariteurs. Quant aux dépenses d'investissement, elles sont d'environ 20 M€.

En ce qui concerne l'absentéisme, les députés désertent de plus en plus l'hémicycle. Sur 577, ils sont plus de 300 à ne plus siéger pour les séances de Questions au gouvernement, soit plus d'un sur deux.



**Force Ouvrière** vous a dressé un constat objectif et factuel de la situation. Nous pourrions nous inquiéter de la réelle efficacité de certains de nos 600.000 élus sur le territoire, soit 1% de la population française !

Mais vous l'avez bien compris, n'en jetez plus, la cour est pleine. **Force Ouvrière** démontre une fois de plus que dans cette société il existe la LGV pour certains et les lignes classiques avec leurs restrictions de circulation pour les autres.

Ce qui est dramatique et inquiétant c'est que le pouvoir en France est aux mains d'un petit nombre. Ces gens-là, ces élus, au fur et à mesure des années, se sont appropriés l'argent du contribuable et ont voté des lois les y autorisant, se protégeant par la même occasion.

N'ayons pas peur des mots, c'est une caste, une oligarchie qui se gave « légalement !!! » de l'argent public. Certains élus se sont bâtis des fortunes colossales.

Ce sont ces mêmes élus qui parlent d'assistantat alors que la plupart d'entre eux n'a jamais mis les pieds dans une entreprise (si ! 20 minutes quand ils sont en campagne), qui ne connaissent pas le prix d'un ticket de métro, de la baguette de pain ou du litre de gazoil, qui vivent à des années lumières de la vraie vie, mais qui ont toujours vécu de l'argent des autres.





Docteur,  
je suis collectionneur  
de mandats,  
est-ce grave ?

Non, banale  
pathologie de  
pouvoir !



CUMULS

Ce sont ces élus qui se goinfrent sur le dos des travailleurs, ou ces patrons qui s'accordent des augmentations de salaire de 30% quand ils imposent de l'austérité aux salariés.

Ce sont ces élus qui désertent le Sénat et l'Assemblée Nationale alors que des lois importantes sur l'avenir des salariés y sont votées. Mais quel employé pourrait s'offrir le luxe de sécher le bureau ou l'usine sans se faire virer tout en percevant son salaire ?

Ce sont ces élus qui veulent réformer le pays sans même le connaître. Ils veulent tordre le cou aux fonctionnaires, éternels boucs-émissaires.

Ce sont ces élus, qui, pris la main dans le sac, crient au scandale, à l'injustice, au complot puis s'attaquent aux institutions en prétextant un éventuel acharnement.

Demandez à une famille qui vit avec tout juste 1 000€ par mois ce qu'elle peut ressentir face à cet engraissement permanent ?

**Force Ouvrière peste contre ces élus et autres « grands décideurs » qui tuent la morale en faisant appliquer aux autres ce qu'ils ne se feraient jamais à eux même.**

**Alors chers collègues, résistez, revendiquez, engagez-vous à nos côtés pour maintenir nos droits, nos acquis et en gagner de nouveaux.  
En un mot comme en cent,  
INDIGNEZ-VOUS !!!**

Jean-Marc GRACZYK

Sources : Les Echos, Wikipédia, Le Monde, L'Express, Capital, Les Enquêtes Du Contribuable, l'Observatoire des gaspillages.

Aufildesmots



"Qu'attendez-vous pour vous syndiquer et de quel droit prétendez-vous recueillir vous-mêmes, non-syndiqués, les bénéfices de l'action que les syndiqués exercent au profit de tous ?  
Ouvriers non syndiqués, vous devenez les parasites du dévouement de vos camarades"

Jean Jaurès

## Forfait-jours :

6 mois après sa mise en œuvre, toujours des interrogations... et des inquiétudes !!!



Décidemment, le forfait en jours, qui ne devait être selon la Direction qu'une simple formalité où rien ne devait changer pour les personnels concernés, n'en a pas suscité des interrogations, de semer le doute dans les esprits, y compris de celles et ceux qui sont passés d'un régime de travail sans tableau de service à un régime de travail avec tableau de service, et au fond, de provoquer de la défiance !

La Direction de l'entreprise a perdu une fois de plus, toute crédibilité auprès de son encadrement :

- de par son attitude condescendante à l'égard notamment des délégués du personnel qui ont pointé, sinon des irrégularités, au moins des anomalies ou des imprécisions dans le texte et surtout dans les processus de mise en application, posé des questions dont les réponses ont été parfois nébuleuses,
- de par sa gestion de la période de signature des conventions de forfait menée au pas de charge, où certains collaborateurs n'ont pas bénéficié de l'entretien prévu à cet effet,
- de par les disparités de sa mise en œuvre dans les différents EPIC du GPF et parfois au sein d'un même EPIC,

Comme disait il y a quelques années une femme politique de notre temps et bien connue de l'opinion publique, « quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup » !

Il n'est pas question de refaire ici le débat sur le forfait en jours, **Force Ouvrière** s'étant déjà largement exprimée sur le sujet. Il s'agit plutôt de rappeler les points essentiels du texte, de mettre en parallèle certaines dérives potentielles et enfin de réaffirmer nos revendications en la matière et notamment les taquets à ne pas dépasser !

- Le forfait en jours s'applique aux cadres et agents de maîtrise de qualification E (les qualifications D et Att. TS en sont exclues à ce stade) dont l'autonomie dans le poste est avérée. Concernant les périmètres des Directions Centrales (sièges et services centraux des métiers et activités) et des Directions Régionales, le forfait en jours ne s'applique qu'aux cadres (F à C.S).

**Analyse FO :** Cette notion d'autonomie, et c'est un premier écueil dans ce texte, est largement interprétable et peut prendre une connotation bien différente selon l'EPIC et parfois au sein d'établissements de même nature ou de régions d'un même EPIC. Si l'autonomie est reconnue par l'ensemble de l'entreprise pour les fonctions managériales, des disparités importantes sont à noter pour des postes fonctionnels. On a vu dans certains pôles, des cadres de même grade et de même

fonction soumis au forfait en jours et d'autres, alors qu'ils n'étaient jusqu'à présent pas soumis à tableau de service (ex titre 3 du RH0077), se voir attribuer un tableau de service !!!

Cette disparité provoque parfois des crispations au sein des collectifs de travail !

- La typologie des postes soumis au forfait en jours est cadrée au niveau national (EPIC), mais ce sont les Directeurs d'établissements ou d'entités qui déterminent la liste des postes éligibles au forfait en jours.
- La liste des postes (et les évolutions potentielles) éligibles au forfait en jours est présentée pour information au CHSCT concerné. Les postes en question sont identifiés dans les documents d'organisation de l'établissement ou de l'entité. De même, les fiches de poste précisent clairement si le poste est soumis ou pas au forfait en jours.
- Si c'est le poste qui est soumis au forfait en jours, c'est bien l'agent qui signe (ou pas) une convention individuelle de forfait ! C'est un avenant au contrat de travail, cela est donc un document opposable. Dès lors que l'agent quitte ses fonctions sur ce poste, la convention de forfait cesse de fait.
- Chaque salarié concerné est libre d'accepter ou non sa convention individuelle de forfait. Le refus ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail, ne peut être considéré comme une faute et ne peut donc pas donner lieu à sanction et ne peut être un motif de discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

Enfin, en cas de refus, un dialogue doit s'engager entre l'agent et son N+1 afin de trouver une solution pour adapter l'organisation du travail et permettre le maintien de l'agent sur le poste occupé.

**Analyse FO :** Cette disposition laissant le choix à l'agent de bénéficier ou pas du forfait en jours est une vraie fausse liberté!!!

Tout d'abord, l'entretien susmentionné peut se révéler être intimidant, voire menaçant. Par exemple, un N+1 qui dirait à son collaborateur « c'est dommage, tu avais jusqu'à présent un beau parcours » ou bien « c'est ennuyeux et puis c'est bientôt les notations » ou encore « pense à ta GIR » relève d'une situation menaçante qu'il convient de dénoncer ! Une telle attitude est intolérable... Elle n'est peut être pas courante mais elle existe !

Ensuite, l'assujettissement ou non au forfait en jours étant précisé dans les fiches de poste, il est haute-

ment improbable qu'un agent refusant le forfait en jours puisse obtenir le poste... Ce qui implicitement revient à bloquer d'une certaine façon ses perspectives d'évolution de carrière!

- Un agent soumis au forfait en jours peut renoncer à sa convention individuelle de forfait et revenir à un régime de tableau de service sous réserve de respecter un préavis de deux mois (sauf la première année) voire moins en cas de circonstances exceptionnelles...
- Nombre de jours travaillés : 205 pour les établissements ou autres organismes à caractère opérationnel et 210 pour les Directions centrales et régionales. La période travaillée s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année.
- Les congés, les repos supplémentaires (RQ) suivent les modalités fixées par la réglementation ad hoc.
- A la demande du salarié et sous réserve d'acceptation du DET (ou assimilé), le forfait en jours peut être réduit. Il est donc compatible avec le temps partiel, à l'exception d'un temps partiel reposant totalement ou en partie sur une réduction journalière de travail ou prévoyant un crédit d'heures.



- Le télétravail et le travail bi-localisé sont également compatibles avec le forfait en jours.
- Mesures d'accompagnement de la mise en place du forfait en jours :
- Le forfait en jours est compatible avec l'astreinte (cf point 7 art. 23 de l'accord du 14 juin 2016 sur l'organisation du temps de travail (ex RH0077)). Les interventions en astreinte sont payées en fonction du nombre d'heures d'intervention et/ou compensées dans les conditions définies par la réglementation du personnel. Elles n'entrent donc pas dans le décompte des jours travaillés sauf si elles sont supérieures à 5 heures au total sur la journée. Dans ce cas, 1 journée est décomptée du forfait en jours.

- Dans les établissements et entités de production, une compensation financière est attribuée aux personnels concernés. Elle est fixée à 3,1% du traitement de l'échelon 1 de la première P.R de la qualification de l'emploi tenu. Cette compensation peut être convertie en repos (soit 4 repos supplémentaires) à la demande des agents.

**Analyse FO :** Il y a beaucoup d'iniquité dans cette partie du texte. Tout d'abord, s'il y a une compensation financière pour les agents des établissements et entités de production, il n'en est rien pour les cadres des directions!!! Ensuite, le pourcentage de compensation (3,1%) reste très en deçà des standards qui se pratiquent dans des entreprises comparables à la notre (plutôt de l'ordre de 10%).

- L'un des points cruciaux du texte est sans nul doute celui lié au suivi de la charge de travail et du droit à la déconnexion. Ces termes très à la mode se révèlent être bien souvent des coquilles vides! Car le chapitre consacré à cet item précise que « le supérieur hiérarchique doit veiller à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables, avec une bonne répartition dans le temps du travail et avec l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle ». Pour ce faire, la Direction s'engage nous dit-elle à « informer et sensibiliser tous les salariés concernés ainsi que l'ensemble de la ligne managériale, quant aux bonnes pratiques existantes en matière de QVT et d'articulation entre vie personnelle et professionnelle. » Par ailleurs, le texte précise que les salariés au forfait en jours doivent bénéficier de temps de repos obligatoires journaliers et hebdomadaires (respectivement 12 heures consécutives minimum ou 14 heures si travail de nuit, et 60 heures). Ils doivent également bénéficier d'une coupure au sein d'une journée de travail et le forfait en jours ne remet pas en cause la journée courte.

Quant au suivi des journées travaillées, des prises de repos et congés et de la charge effective de travail, il se fait via un document ou une application de gestion des temps d'utilisation de l'agent. Ainsi, cette fiche mensuelle et individuelle précise la nature des jours non travaillés (repos hebdomadaires, supplémentaires, compensateurs, congés, fériés...) ainsi qu'un état récapitulatif de ceux travaillés et de leur amplitude. Le salarié peut également émettre un signalement en cas de difficultés liées à la charge de travail, à la prise de ses repos, congés... Le texte précise aussi qu'il y aura au niveau du GPF un système déclaratif unifié. Un entretien individuel annuel spécifique doit par ailleurs avoir lieu au moins une fois par an entre l'agent et son N+1.

**Analyse FO :** Encore une fois, la Direction peaufine son discours, sa communication, mais la réalité est toute autre.



Sur le respect du repos quotidien (minimum 12 heures consécutives) et du repos hebdomadaire (minimum 60 heures consécutives), ces mesures ont certes le mérite d'être écrites mais il n'existe aucune règle contraignante visant à les faire respecter. La Direction se donne d'une certaine façon bonne conscience mais n'impose rien de concret. Si l'on veut que les repos journaliers et hebdomadaires soient véritablement pris par les agents, il est nécessaire de mettre en œuvre des dispositions y compris techniques afin d'y parvenir: déconnexion des boites mails après une certaine heure ou un certain nombre d'heures de connexion, impossibilité de se connecter sur les applications techniques pendant certaines périodes, horaires maxi de présence à ne pas dépasser... De grandes entreprises ont pris des résolutions dans ce sens afin de

protéger leurs cadres !  
 Sur le système ou document permettant mensuellement de préciser son activité lors des jours travaillés ainsi que la nature des jours non travaillés, là aussi beaucoup de carences sont constatées : au pire, ce document n'existe même pas, au mieux, il est utilisé mais rempli de façon « administrative » c'est à dire sans préciser les amplitudes réelles de travail, sans mentionner les difficultés à prendre ses repos ou congés. Quant à l'EIA spécifique, là aussi on peut avoir de sérieux doutes sur les « bonnes » pratiques de la Direction qui n'a même pas daigné ou pris le temps de recevoir de manière individuelle et bien en amont les agents de maîtrise et cadres éligibles au forfait en jours conformément à ce que prévoit pourtant le texte !

**L'Encadrement occupe une place particulière dans le monde du travail du fait de ses compétences, de son niveau de responsabilité, de son degré d'expertise, de sa capacité managériale, de son investissement ; il est en droit d'attendre en retour un minimum de considération de la part de sa Direction! Cette reconnaissance**

**fait trop souvent défaut, sauf bien sûr dans les communications affûtées provenant des étages supérieurs des grandes entreprises. SNCF n'échappe malheureusement pas à la règle. Avec son forfait en jours et surtout sa mise en œuvre calamiteuse, elle a contribué à fragiliser encore un peu plus un Encadrement en manque de repères !**

### FO Encadrement revendique :

- le plafonnement du nombre de jours travaillés à 205 par an et 5 jours maximum par semaine
- de limiter la durée de travail à 10h00 par jour et 48h00 par semaine maximum (et à titre exceptionnel!)
- le refus de monétiser des jours de repos afin de préserver le droit légitime au repos des agents concernés (pour rappel, le texte prévoit la possibilité de travailler 5 jours maximum au delà des 205 jours)
- de garantir la santé et la sécurité des agents concernés en assurant un suivi régulier de la charge, du temps et de l'organisation du travail
- la mise en œuvre d'un processus visant à provoquer un véritable droit à la déconnexion
- une compensation financière à la hauteur de l'investissement des Maîtrises et Cadres concernés sans distinction d'affectation.

André TAISNE  
 Secrétaire Général UNCMT



Cheminots FO  
 Maîtrises & Cadres

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_  
 ADRESSE : \_\_\_\_\_ VILLE : \_\_\_\_\_  
 CODE POSTAL : \_\_\_\_\_  
 MOBILE : \_\_\_\_\_ E-MAIL : \_\_\_\_\_

QUALIFICATION/NIVEAU : \_\_\_\_\_ POSITION : \_\_\_\_\_  
 GRADÉ : \_\_\_\_\_ EMPLOI/POSTE : \_\_\_\_\_  
 FICHE : \_\_\_\_\_  
 UNITÉ D'AFFECTATION : \_\_\_\_\_  
 N° OF : \_\_\_\_\_ DATE DE NAISSANCE : \_\_\_\_\_

Je, soussigné (e), déclare adhérer au syndicat FO Cheminots de \_\_\_\_\_

**LE RÉPONSABLE MILITANT** \_\_\_\_\_  
 Date d'adhésion : \_\_\_\_\_  
 Signature : \_\_\_\_\_

À renvoyer à votre représentant FO Cheminots ou à envoyer à : Fédération FO Cheminots 68, rue Sébastien 75118 Paris