



FÉDÉRATION  
DES CHEMINOTS

### Correspondant par bâtiments :

↪ **Fruitiers :**  
Caroline 06.71.83.46.44  
Frédéric 29.10.53

↪ **Wilson :**  
Damien 20.16.43

↪ **Rimbaud :**  
Aymeric 38.42.62

↪ **Campra :**  
Georges 29.11.51

↪ **Aequo :**  
Cédric 21.93.78

↪ **Vox :**  
Olivier 20.16.42

↪ **Réseau :**  
Damien 20.16.43

↪ **Acrobate :**  
Georges 29.11.51

↪ **Etoile :**  
Olivier 38.08.80

↪ **Saint Ouen :**  
Olivier 20.16.42

↪ **Chapelle :**  
Bruno 21.10.41

↪ **Jade :**  
Valérie 38.86.56



## Télétravail Attention !

**L**A DIRECTION DES DIRECTIONS TECHNIQUES a organisé en début d'année la signature des avenants au télétravail. Il était temps, pourrait-on penser, après un an de télétravail obligatoire cinq jours sur cinq... Mais il s'agit d'avenant post Covid-19 ! Alors même que nous sommes « reconfinés », il n'y a toujours pas d'avenants au contrat de travail pour préciser les conditions de télétravail en période Covid-19.

Alors même que la direction, qui réduit largement ses coûts de fonctionnement, refuse d'augmenter l'indemnité de télétravail (qui reste à quinze euros par mois) et la participation au financement d'achat de matériel de bureau (qui reste à cent euros) au nom de l'accord national sur le télétravail qu'elle se doit de respecter, elle s'affranchit de ce même accord pour ce qui est des avenants télétravail.

Pourquoi donc alors insister sur les avenants post Covid-19 ? Ne serait-ce pas pour supprimer aux agents les maigres indemnités de quinze euros par mois, qu'ils touchent actuellement, en cas de

non signature ?

C'est ce qu'auraient suggéré certains chefs de service.

Il faudrait donc signer un avenant télétravail post Covid-19 pour bénéficier aujourd'hui des dispositions de l'accord que la direction applique quand ça l'arrange ?...

La direction voudrait-elle rendre obligatoire le télétravail post Covid-19 qu'elle ne s'y prendrait pas autrement.

Pour le syndicat CGT CNP, il est urgent que la direction :

- augmente les indemnités de télétravail ;
- finance complètement l'équipement en matériel de bureau pour les agents en télétravail obligatoire depuis un an ;
- mette en place un dispositif de déconnexion obligatoire en dehors des heures de bureau ;
- diminue la charge de travail qui pèse sur les agents et recrute massivement le personnel nécessaire à l'exercice de nos missions. ■

## Évaluation des risques psycho-sociaux

### Entre l'arnaque et le mieux que rien, investissons tous les lieux !

**E**N CETTE PÉRIODE DE télétravail imposé, les risques psycho-sociaux (RPS) s'accroissent et s'avèrent en même temps tellement difficiles à évaluer de façon rigoureuse. La loi impose cette évaluation annuelle, en lien avec les CSE et les commissions sécurité, santé et conditions de travail. Autant dire qu'on est loin du compte !

Il semblerait que l'entreprise s'en soucie, probablement devant les cas d'épuisements professionnels et d'isolements remontés par les organisations syndicales ou les médecins du travail. Des évaluations vont donc être proposées par endroits, essentiellement par des moyens digitaux, alors que l'Associa-



tion nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a émis des préconisations très précises, notamment sur le temps nécessaire pour des entretiens collectifs poussés avec des psycho-sociologues. Les questionnaires en dix minutes ne remplaceront jamais les vrais diagnostics. Et des groupes de travail sans les

élus du personnel n'ont aucune valeur.

Pour autant, nous invitons chacun à participer à ces questionnaires, et surtout aux réunions qui s'ensuivent car ce sont les seuls moments où la souffrance au travail peut être décrite et, on l'espère, considérée par l'employeur. C'est aussi l'occasion de rappeler l'obligation de présence du CSE dans la démarche. ■

## Optimum, la « nouveauté » ancienne

**O**PTIMUM EST DÉSORMAIS L'OUTIL de gestion des congés, absences... Tous le monde se plaint, les gestionnaires (GU) comme les utilisateurs. Outre les soucis d'aspect et d'ergonomie du logiciel ou sa fiabilité non avérée, c'est son utilisation qui pose le plus de questions.

La non-formation des personnels, « à vous de vous former comme vous pouvez avec des tutoriels et des webinars », entraîne une hétérogénéité des utilisations, des connaissances (droits et devoirs) et des comportements. Le contrôle par les GU n'est pas non plus uniforme. Selon votre GU, vous pourriez avoir la demande immédiate des justificatifs

(médicaux, syndicaux...), sans plus de respect des référentiels de l'entreprise.

L'objectif de faire faire toutes ces tâches aux utilisateurs, sans pour autant les former et en les culpabilisant voir en les réprimandant quand ils se trompent, rappelle l'ubérisation de notre société. Le logiciel a pour but avoué de réduire le nombre de GU à terme. Mais GU est un métier avec des compétences et des savoirs faire que tout le monde ne peut acquérir.

Pour le syndicat CGT CNP, les postes de GU doivent être maintenus et le recrutement nécessaire effectué pour qu'ils puissent assurer leur mission. ■



## Informations et contacts

Site internet :  
www.cgtchem-cnp.info

Adresse email :  
cgtchem.cnp@laposte.net

Alors que pendant plus d'un an la direction de la SNCF a systématiquement refusé la mise en place de dispositif permettant la tenue des heures d'information syndicales, le syndicat CGT CNP a proposé régulièrement des réunions d'information aux personnels inscrits dans sa liste de diffusion. Dans la prochaine période, des heures d'informations syndicales en visioconférence devraient pouvoir se tenir, sous réserve que la direction communique les liens de connexion aux agents concernés. N'hésitez pas à vous inscrire sur notre liste de diffusion auprès de Caroline ou d'Olivier :

caroline.tacchella@reseau.sncf.fr

olivier.militant@gmail.com

## Agences paie et famille (APF)

LA SITUATION CONTINUE DE se dégrader à l'APF malgré les différentes audiences auprès de la direction.

Depuis plusieurs mois maintenant, nous avons alerté la direction sur la situation difficile des personnels de l'APF qui subissent en plus d'une diminution drastique des effectifs (près de 50% depuis deux ans), des réorganisations de travail incessantes et le télétravail cinq jours sur cinq.

Pendant plus d'un an la direction a systématiquement refusé la mise en place de dispositif permettant la tenue des heures d'information syndicales.

Les personnels se sont réunis en avril et ont déterminé une liste de revendications :

- charge de travail trop importante, donc demande d'allègement de la charge, demande d'augmentation des effectifs ;
- amplitudes horaires en dehors du tableau de service, heures supplémentaires non comptabilisées et non payées, donc demande de respect du tableau de service et des amplitudes horaires (renvoi au point 1) ;
- conséquences importantes sur la santé des agents ;
- départs non remplacés donc demande remplacement des agents ;
- personnels absents non remplacés donc demande de remplacement des agents ;
- difficultés à revenir sur site périodiquement pour ceux qui le souhaitent (lettre de motivation demandée) donc demande à pouvoir revenir sur site sans condition une fois par semaine, à la demande ;
- désorganisation des collectifs de travail, il ne reste plus que 3 équipes actuellement donc arrêt des réorganisations internes ;
- pas d'organigramme donc demande de communication de l'organigramme de l'APF ;
- empilement de nouvelles méthodes de travail donc arrêt des expérimentations, débogages de nouveaux logiciels ou nouvelles méthodes de travail, retour au fonctionnement précédent par portefeuille ;
- non suivi des dossiers de A à Z (plus de fonctionnement par portefeuille) donc arrêt des expérimentations, débogages de nouveaux logiciels ou nouvelles méthodes de travail, retour au fonctionnement précédent par portefeuille ;
- pas de retour sur les problèmes soulevés, manque d'accompagnement sur la mise en place des modules, pas de réponses claires ou de décisions claires de la hiérarchie ;
- demande de prise en charge par l'entreprise de la situation due au covid donc aucun télétravail avec garde d'enfants. ■

## Notations directions techniques-Réseau

LA DIRECTION A FAUSSE l'exercice de la commission de notation en demandant aux agents proposés de réclamer. Seuls 15% des réclameurs en PR n'étaient pas proposés sur 178. Il est évident que les managers sont intervenus auprès des agents afin qu'ils fassent une réclamation. De plus elle a volontairement « sauté » certains agents bien placés pour que la

commission les rattrape.

Les réclamations en qualifications ont mis en lumière les manques en CO dans certaines entités. La seule réponse de la direction à ce problème est la mobilité des agents.

Les quotas de niveau 2 de chaque qualification diminuent chaque année ce qui engendre des allongements de délais pour l'obtention de niveau. Cela retient les agents

sur la dernière PR du niveau 1 de longues années, jusqu'à neuf ans pour certains, sans augmentation salariale.

Nombre d'agents se voit être proposés et non retenus plusieurs années de suite sans voir leur réclamation aboutir et que d'autres, derrière eux dans les listes, soient retenus d'années en années. Cela génère des RPS et du découragement des agents. ■

## Réorganisations

LA DIRECTION GÉNÉRALE STRATÉGIE programmation et maîtrise d'ouvrage (DGST) a décidé d'une nouvelle organisation. En apparence pour s'adapter au contexte économique et aux besoins de performance... En réalité, le modèle managérial de France Télécom se retrouve de plus en plus. Il est entendu depuis plusieurs mois que l'« On va réorganiser. Diminuer les effectifs... Puis non. Juste optimiser... Puis non. C'est secret... »

Bref, de la parfaite novlangue digne de Georges Orwell dont le résultat est de créer de l'angoisse, de désespérer, et de pousser aux départs des jeunes (même en période de crise de la Covid-19), et des anciens lassés de ce

manque de considération.

Cette stratégie est mise en place dans de nombreuses directions actuellement : la réorganisation qui ne dit pas son nom, celle qui n'est pas encore officielle, celle qui réorganise sans supprimer de postes...pour au final, mettre les agents devant le fait accompli !

Le syndicat CGT Centraux Nord Paris revendique le maintien de tous les postes et missions, le recrutement et la formation de tous les personnels, le recrutement des cheminots privés de postes actuellement à l'EIM, nécessaires au bon fonctionnement du transport de tous les usagers, et le respect des fiches de postes des agents. ■