



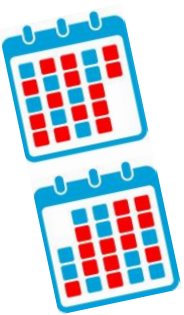
Saint-Denis, le 6 Janvier 2020,

## TÉLÉTRAVAIL – 4<sup>e</sup> FORMULE ?!

La Direction nous soumet une 4<sup>e</sup> formule mais qu'existe-il aujourd'hui ? Il nous paraît important de revenir sur ce qui est écrit dans l'accord national Télétravail du 7 Juillet 2017 (signé par l'UNSA) afin que vous compreniez au mieux les enjeux. Nous vous faisons ci-dessous un rappel des 3 formules existantes, de ce qu'elles permettent et leurs applications au sein des Directions Techniques.

### VOLONTARIAT - CONFIANCE

*Quelle que soit la formule choisie, le télétravail peut être pratiqué soit à son domicile, soit en bi-localisation dans un bureau partagé au sein des locaux des Directions Techniques.*

	<p><b>Formule à la carte : un quota de 3 plages de temps par mois</b> (journées ou demi-journées) positionnées à raison d'une plage de temps maximum par semaine. Ces plages de temps sont à positionner en fonction des besoins du salarié et des impératifs opérationnels, en accord avec son responsable hiérarchique, et sous réserve d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de l'entretien. Les plages de temps non utilisées sur un mois civil ne sont pas reportables. Il s'agit d'une formule innovante qui permet au salarié de télétravailler quelques jours par an sans pour autant le faire à un rythme régulier. Elle permet également de se familiariser avec le télétravail.</p>
	<p><b>Formule fixe : de 1 à 3 jour(s) entier(s) par semaine.</b> Ces journées sont fixées à l'avance avec l'accord du responsable hiérarchique dans l'avenant au contrat de travail. Par dérogation, et en raison de nécessités de service, certaines journées initialement prévues en télétravail peuvent être effectuées sur site à la demande du salarié avec l'accord du management ou à la demande du responsable hiérarchique. Dans cette situation, la journée peut être décalée d'un commun accord à une date choisie. Avant la crise sanitaire, pour le personnel des Directions Techniques appliquant un tableau de service, cette formule était « bridée » à un jour sur la seule journée courte.</p>
	<p><b>Formule mensuelle : de 1 à 3 jour(s) entier(s) par semaine non fixé(s) à l'avance.</b> Le salarié propose chaque mois à son responsable hiérarchique les jours où il souhaite télétravailler, en fonction des impératifs de son activité. Ces journées sont déterminées d'un commun accord avec le responsable hiérarchique et selon un délai de prévenance convenu entre les 2 parties lors de l'entretien. Afin de laisser la plus grande souplesse dans la mise en œuvre du télétravail, le salarié et le responsable hiérarchique peuvent dans le cadre d'un dialogue, décider d'un commun accord de modifier la formule choisie ou de modifier le nombre de jours en télétravail. Avant la crise sanitaire, pour le personnel des Directions Techniques appliquant un tableau de service, cette formule était « bridée » sur une journée par semaine.</p>

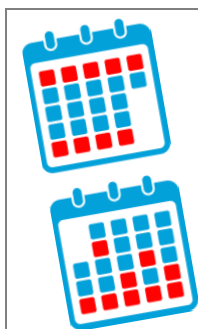


La crise sanitaire, liée à la pandémie de Covid19, a contraint la Direction du CSE-DT à s'adapter et à mettre en place les outils nécessaires à la mise en place du télétravail pour la quasi-totalité de son personnel. Non sans mal, presque tous les agents ont pu être équipés d'un ordinateur portable et se sont familiarisés, à marche forcée, aux outils digitaux mis à leur disposition (Office 365). Cette expérience du télétravail sur des mois entiers a ouvert les esprits et mis en lumière la capacité d'adaptation et l'engagement de chacun des agents du groupe SNCF.



Ce qui a poussé la décision du Président de SNCF Réseau de développer le télétravail au sein de notre Entreprise à hauteur de 2 jours en moyenne par semaine.

De ce fait, notre Direction des Ressources Humaines s'empresse de nous proposer une nouvelle formule expérimentale :



**Formule expérimentale proposée** : un quota de **9 plages de temps par mois** (journées ou demi-journées) positionnées à raison de **4 plages de temps maximum consécutives**. Ces plages de temps seraient à positionner en fonction des besoins du salarié et des impératifs opérationnels, en accord avec son responsable hiérarchique, et sous réserve d'un délai de prévenance convenu entre les parties lors de l'entretien. Les plages de temps non utilisées sur un mois civil ne seraient pas reportables. Il s'agit d'une formule innovante qui devrait permettre au salarié de télétravailler quelques jours par mois sans pour autant le faire à un rythme régulier.

## Pourquoi l'UNSA dit NON...

... à cette 4<sup>e</sup> formule qui a pourtant l'air si innovante et si souple ? Il faut voir les vraies limitations !

9 jours maximum de télétravail par mois quand la formule mensuelle en permet 12, voire jusqu'à 15 j/mois pour les mois comptant 5 semaines.

La formule fixe permet sur les mois de 5 semaines de poser jusqu'à 10 jours de TÉLÉTRAVAIL en respectant la moyenne de 2 j/semaine !

Comment atteindre la moyenne de 2 j/semaine en respectant toutes ces barrières ?  
IMPOSSIBLE !



## Nos revendications ?

- Possibilité de faire jusqu'à 10 plages de télétravail par mois, pour que, sur les mois qui comportent jusqu'à 5 semaines, la consigne de M. LALLEMAND de 2 plages/semaine dans le mois soit respectée.
- Ouverture de cette 4<sup>e</sup> formule à TOUS les agents du CSE des Directions Techniques.
- Possibilité de faire des plages d'une demi-journée de télétravail pour les agents qui le souhaitent.
- Limiter les temps de trajet "Domicile-Travail" afin de limiter la fatigue des agents et les risques d'accidents de trajet et accidents de travail.

Concernant les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> points, cela semblait tellement évident que l'Entreprise nous les a accordés aisément. En revanche en ce qui concerne les 10 plages/mois, notre Entreprise a adopté une position dogmatique sur le sujet, nous informant qu'il lui était impossible d'accéder à cette revendication... Pour quelles raisons ? Étions-nous alors dans un simple comité de relecture ou dans une démarche de co-construction d'un accord qui aurait été bénéfique à tous ?



Le télétravail doit se faire dans une relation de confiance entre managers et managés sur la base du volontariat.

Pourquoi proposer une énième formule, quand celles existantes, si elles étaient débridées, notamment la formule mensuelle, permettraient cette souplesse souhaitée ? Pourquoi proposer une nouvelle formule quand le manager peut tout à fait autoriser un agent en situation de pouvoir télétravailler de le faire une semaine entière grâce à un simple e-mail ? Les agents ont prouvé qu'ils étaient capables de télétravailler 5 jours/5 pendant des mois complets. Pourquoi ne pas permettre à ceux qui le souhaitent d'avoir une vraie souplesse dans leur façon de travailler ?

Pourquoi, pourquoi, pourquoi... ?

Pourquoi ne pas simplement faire preuve de bon sens et laisser les managers et les managés décider des méthodes de télétravail à mettre en place, toujours sur la base du volontariat, et permettre ainsi à chacun d'assurer des objectifs de productivité pour les uns et de bonne gestion de son personnel pour les autres ?

**Au final, cette 4<sup>e</sup> formule est moins-disante que les formules existantes, si elles étaient appliquées pleinement au sein des Directions Techniques.**

**Comment pourrions-nous accepter un accord si contraignant ?**



# Vos élus UNSA CSE DT restent à vos côtés en 2021.



## J'adhère à l'UNSA !

**CONTRACTUELS** **Efficace** **Service public**  
**EXPERTISE** **Savoir-faire** **Carrières**  
**Hot-Line Juridique** **Autonome**  
**METIERS** **Filières** **STATUT** **Responsable**  
Syndicat de services

*A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !*

Nom: .....

Prénom: .....

Direction: .....

Adresse Pro: .....

.....

Collège: .....

Tél: .....

Mail: .....

**Fédération UNSA-Ferroviaire**  
**56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS**  
**Tél: 01 53 21 81 80 . federation@unsa-ferroviaire.org**

