

Destination Innovatis II

En juillet dernier, les CHSCT estimant manquer d'informations sur le projet avaient mandaté un expert pour leur apporter un éclairage complémentaire.

La CFDT est particulièrement sensible et attentive aux problèmes liés aux conditions de travail.

Au cours de la restitution, les éléments de vigilance suivants ont été soulevés, **affirmant une nouvelle fois que le caractère financier prime sur les conditions de travail :**

Surface des bureaux

Un désaccord profond subsiste sur la comptabilisation des m² dédiés aux bureaux.

L'ambition d'un projet innovant avec de nombreuses salles de réunion et espaces de prestige porte finalement préjudice aux m² dédiés aux bureaux des agents.

L'expertise met en exergue que les surfaces de travail envisagées par poste sont **minimalistes et très souvent inférieures à 7 m².**

Contrairement à l'entreprise qui elle, **affiche 9,9m²** comptabilisant des espaces par collaborateur ou les m² des boîtes et salles de réunion sont inclus.

Nous estimons que la comptabilisation de la direction n'est pas honnête et ne pourra avoir qu'un impact négatif sur la qualité de vie au travail.

Quelle parodie de dialogue social !

Aussi, lors de la mise en œuvre effective du projet, **des incompréhensions, des déceptions, des démotivations et des risques pour la santé pourraient émerger :** risques de **déconcentration** et d'**erreurs**, risque de **fatigue** liée au bruit, risque de **dérangement sonore** et **visuel** à proximité immédiate des allées de circulation.

Des pistes de réflexion ont été soumises à la Direction

- ⇒ Diminution du nombre de postes de travail implantés dans ce bâtiment.
- ⇒ Installation en second jour de postes de passage,
- ⇒ Réduction des espaces de convivialité (Drugstore au 7^e, conciergerie au RDC, nombre de salles VIP...).

La qualité de vie au travail et donc les surfaces de travail dédiées aux agents sont et seront sur la totalité du projet nos préoccupations majeures, un sujet sur lequel nous ne lâcherons jamais !

Trajet domicile - travail

Contrairement aux méthodes de cal-



cul restrictives de la Direction, l'expertise nous a apporté de nouveaux éléments en intégrant dans les calculs une pondération de 10' relatives au temps de marche, attente en gare, etc...

Avec le taux de pondération, le nombre d'agents qui verraient leur temps de trajet diminuer est réduit à 14%. Par contre pour la grande majorité, le temps de transport va augmenter et 15% de la population du nouveau siège va passer au-delà des 75' (aller) considéré comme seuil critique.



L'augmentation des correspondances pour certains entraînera également inconfort, fatigue et stress.

La direction mettra en place une charte du management intégrant la prise en compte de certaines contraintes. (horaires de réunions, horaires de travail, etc..) Des horaires décalés pourront être étudiés dans le respect du RH077.

Notre Organisation Syndicale demande l'application intégrale du RH910 avec intégration de la pondération de 10'

Sécurité

Ne soyons pas alarmistes, en ce qui concerne la sécurité « Transport et Gares », la **sécurité ne devrait pas être a priori plus préoccupante que dans Paris.**

La Direction prévoit néanmoins le renforcement des effectifs SUGE.

Télétravail

Le télétravail à la SNCF pourrait répondre à des contraintes accrues de temps de transport pour certains collaborateurs, c'est d'ailleurs une des pistes clés pour la Direction.

La Direction va mettre en place une ressource dédiée pour accompagner les agents et les managers, rédiger les avenants et diffuser les bonnes pratiques.

Mais il reste néanmoins des questions de fond sur les critères d'éligibilités au télétravail, ainsi que sur le processus d'accord. Une refonte partielle du RH942 semble être nécessaire.

Accompagnement RH

En ce qui concerne l'accompagnement RH, toutes les informations ne sont pas remontées à l'équipe RH, **seules les situations difficiles sans solutions trouvées** avec les managers sont connues formellement, et cela ne concerne que 31 agents.

L'expertise ayant mis en avant le faible retour, la Direction acquiesce et interrogera une nouvelle fois les agents, six mois après le déménagement. **La CFDT demande une nouvelle fois à ce qu'un comité de suivi soit mis en place dans lequel la totalité des situations remontées soient analysées, et pas seulement les situations difficiles sans solutions trouvées.**

Direction Délégué Environnement au Travail

La DDET est en phase de réorganisation et le dossier de déménagement du siège a mis en avant le malaise sous-jacent dans cette Direction. Cette réorganisation n'étant pas prête, la consultation portera donc sur les Services à l'occupant fournis par cette direction et le CHSCT DDET sera lui consulté de manière spécifique.

Pour la CFDT le passage « du faire au faire-faire » aura forcément un impact sur les effectifs de cette Direction et en termes de maintien de l'emploi à la SNCF.

Ceci est pour nous inadmissible.

Nous invitons donc à soutenir les collaborateurs de la DDET en défendant auprès de votre hiérarchie les services de qualité et de proximité fournis.

FORMULAIRE D'ADHESION

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

_____ Fonction : _____

Tél : __ / __ / __ / __ / __ email : _____ @ _____

Grade : _____ Etablissement : _____

SYNDICAT CFDT DES CHEMINOTS DES DIRECTIONS CENTRALES SNCF

3, RUE D'EDIMBOURG 75008 PARIS

SNCF 30 57 40 01 53 25 57 40 01 53 25 57 17

@ cfdt.centraux@laposte.net