



Temps de travail du personnel d'encadrement

PAS UNE BAGATELLE !

Les négociations qui se sont ouvertes sur l'aménagement du temps de travail de l'encadrement dans le GPF ne doivent pas se limiter à un examen administratif de la réglementation du travail qui va leur être appliquée. Comme elles ne doivent pas non plus se traduire par un simple basculement des agents anciennement « non soumis à tableau de service » vers le forfait-jours ! Explications...

Des vrais problèmes pour une mauvaise solution

Le personnel de l'encadrement des 3 EPIC composant le GPF vit des situations professionnelles très diverses en fonction de leurs postes, missions, lieu d'attachement, contexte environnemental, bagage professionnel... Si le forfait-jours peut effectivement se trouver être LA SOLUTION de facilité pour la direction, elle n'est pas la plus protectrice pour les agents ! Le forfait-jours permet en France de dédouaner l'employeur du décompte horaire des heures de travail. Cette unité de mesure du travail a été gagnée de longues luttes par les salariés. Elle reste encore aujourd'hui la référence la plus juste et celle qui permet de préserver la santé des salariés. Le forfait-jours, de par l'abandon de la référence horaire, réduit tout à une quantification par la charge de travail sans la mesure objective et égalitaire : le décompte horaire. La mesure du travail par les horaires réellement effectués reste la seule solution qui assure une objectivité qui ne laisse pas de place à interprétation individuelle. Par ailleurs, dans la copie remise par la direction à la table ronde du 21 juin 2016, le forfait-jours lui permettrait même de renvoyer la responsabilité de la surcharge de travail et du non-respect des temps de repos au N+1 (lui-même au forfait-jours). Enfin, le projet de loi El Khomri prévoit carrément de dédouaner l'employeur en cas d'accident suite à une surcharge

de travail ou non-respect des temps de repos (responsabilité qu'il met dans les mains du N+1 !) Tout cela sans aucun moyen supplémentaire (pôle d'appui, assistant, embauche, outils support...), ni réflexion sur l'organisation collective de travail. Pourtant, de vrais problèmes existent concernant le temps de travail et l'organisation collective de travail des personnels de l'encadrement non soumis à tableau de service à la SNCF ! Et faire circuler des trains au quotidien est un vrai travail de fourmi où chaque maillon doit prendre sa place et jouer son rôle dans un ensemble. Dans ces conditions, un individu ne pourrait être tenu responsable du non-respect de ses temps de repos (y compris en cas d'accident ferroviaire) sans que l'organisation même du travail et les choix stratégiques soient remis en question et des mesures correctives prises. Sinon cela reviendrait à dire que nous disposons individuellement de tous les tenants et aboutissants et des moyens nécessaires pour réaliser convenablement notre travail. Ce qui est malheureusement évidemment faux ! Comme dans toute équation, si le postulat de départ n'est pas bon, le résultat ne peut être qu'erroné. C'est là toute la particularité de l'application du forfait-jours à la SNCF ! La réglementation de départ (RH0077, titre III : agents non soumis à tableau de service) est mal connue et peu respectée. Les maîtrises et cadres ne sont donc pas de fait aux 35h. Alors, est-ce que pour autant le forfait-jours ne changera rien ?



© Fédération CGT des cheminots

AMPLITUDE RESPECTÉE = VIES SAUVÉES ON NE JOUE PAS AVEC LA SÉCURITÉ !



© Fédération CGT des cheminots

De nouveaux défis pour le dialogue social

A l'heure où médias, gouvernement et patronat n'ont cessé de répéter que la négociation au niveau de l'entreprise est le meilleur lieu de discussion, nous allons tous pouvoir le vérifier ! Par ailleurs, une fois n'est pas coutume vous pourrez vérifier les revendications des maîtrises et cadres de chaque OS pour un accord catégoriel et nous vous invitons à le faire et à vous inviter dans les débats. C'est de votre vie que nous parlons et de votre santé ! Pour l'UFCM-CGT comme à son habitude, nous abordons ces négociations à partir de réalités de terrain et pour gagner de nouveaux droits.

Nos propositions :

- Maintenir le décompte des heures réellement effectuées. C'est pourquoi nous demandons le maintien des principes du titre III du RH0077 en préalable
- La mise en place d'une traçabilité de la réalité des heures de travail effectuées, y compris via tous les nouveaux modes actuels (télétravail, bi-localisation, nouvelles technologies, etc.),
- Le déclenchement d'alertes dès que des seuils d'horaires sont franchis
- La mise en place d'horaires souples pour tous ceux qui le désirent (chaque fois que c'est possible bien entendu), qu'ils soient au titre III ou pas et pour tous les collègues,
- La mise en place d'assistance des collègues surchargés en première urgence,
- L'examen de l'organisation de l'entreprise en 2^e urgence.

Sachez que pour l'ensemble de ces propositions, nous essayons le refus de la direction, ce qui n'est guère étonnant. Mais nous nous sentons bien seuls à avancer ces éléments que, pourtant, de nombreux encadrants dénoncent ! Pour l'UFCM-CGT, le rôle d'une organisation syndicale n'est pas seulement d'accepter ou de refuser les seules propositions de la direction. Elle se doit de faire des propositions à partir des attentes des salariés concernés.

D'ailleurs, est-ce que le rôle d'une organisation syndicale c'est de simplement prendre acte des dérives (dépassements d'horaires endémiques) et ensuite de le monnayer (la direction propose 1 % d'augmentation pour les encadrants qui signeraient un forfait-jours) ? Combien vaut la santé d'un salarié ? C'est une étrange

conception du rôle de syndicaliste. Pour l'UFCM-CGT, la réglementation du travail doit protéger le salarié et lui permettre de se défendre. **La suppression des décomptes horaires aide qui ? Réfléchissez-y !** Nous considérons que le fait d'accepter des variations importantes de charge de travail affecte la santé des salariés et que la bonne et juste mesure c'est des journées de repos supplémentaires... pas des primes ! Les dépassements des taquets horaires généralisés ont permis de faire de forts gains de productivité depuis la généralisation du titre III. Ces gains doivent aussi profiter aux salariés par une réduction effective du temps de travail, par de l'embauche...

De nouvelles organisations de travail à assumer dans la transparence !

Nous sommes parfaitement conscients, puisque nous avons nos propres syndiqués qui en témoignent, que de nouvelles formes d'organisation du travail ont entraîné de plus en plus de « travail » en dehors des « heures-normales-de-travail ». Prenons l'exemple de ce que nous rapportent presque tous les directeurs d'établissement : ils examinent leurs messageries professionnelles tous les dimanches soirs, ce qui peut leur prendre quelques heures. Nous affirmons que ce n'est pas un « choix » fait « librement », mais une contrainte qui s'impose à eux, du fait de carences organisationnelles et des pertes métiers et fonctions supports. Mais ce comportement a eu un effet de contagion, les assistants de ce même directeur savent qu'il a très certainement renvoyé ce même dimanche soir des informations, qu'ils s'empressent de consulter à leur tour. Petit à petit, de plus en plus de cadres travaillent tous le dimanche soir... Au-delà des questions de principe d'un travail systématiquement clandestin, que cela plaise ou non, y compris à des militants de la CGT, la vérité doit être connue : si ce travail est indispensable aujourd'hui, il faut en faire état. Des solutions doivent être trouvées et nous avons des propositions. De la même manière, si tous les DPX à la production d'un même établissement sont constamment dérangés au téléphone en dehors des heures de service, qu'ils doivent régler des problèmes, il faut que cela soit décompté et assumé. L'UFCM-CGT n'a certainement pas de leçon à donner sur la capacité de chacun à résister à ces dérives, mais elle a la responsabilité de nous convaincre à tous d'en faire état !

Demandez le guide forfait jours à un militant UFCM-CGT ou sur

http://www.ugict.cgt.fr/doc_download/415-guide-pratique-de-vos-droits-forfait-jours-2016

Depuis de nombreuses années, tout un arsenal se développe qui tend à faire oublier ce que nous sommes tous : des salariés ! Comme par exemple les primes conditionnées à l'atteinte d'objectifs, qui transforment le salarié en « artisan-salarié ». Les excès du titre III chez nous comme les conséquences sur la santé de la mise en place des forfaits-jours ailleurs viennent s'ajouter à un cocktail dangereux. Cette évolution est malheureusement mortifère et nous sommes bien seuls à le dénoncer ! Prenons soin de nous, avec la CGT ! Et gare aux mirages de primes aléatoires qui nous emprisonnent de plus en plus !