



# QUESTIONS/RÉPONSES

Montreuil, 26 mai 2016

## AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

# PAROLES DONNÉES ET IDÉES REÇUES

**L'ACCORD  
D'ENTREPRISE  
apporte une  
garantie sur l'avenir  
des conditions de  
vie et de travail  
des cheminots**



## FAUX !

Si les conditions de vie et de travail des cheminots résulteront des 3 niveaux de texte, la sécurité juridique offerte par chacun d'eux n'est pas identique. Le décret est certes abrogeable par un gouvernement, mais le décret de 1999 (RH0077) a survécu à plusieurs « alternances » politiques. La direction de la SNCF l'annonce elle-même dans les conférences téléphonées : un accord d'entreprise peut se faire...et se défaire. L'accord de branche (CCN) reste donc le texte le plus stable et sûr juridiquement. C'est donc dans ce texte que doivent être sanctuarisées les garanties collectives et améliorations des conditions de vie et de travail des cheminots. La direction du Groupe Public Ferroviaire y joue un rôle important puisque représentant avec ses filiales plus de 95% des adhérents de l'UTP, aucune décision au sein de l'organisation patronale n'est prise sans son aval. C'est donc bien au travers de l'UTP la position de la SNCF qui s'exprime. L'accord d'entreprise a pour objet d'améliorer les dispositions de la CCN et de traiter les spécificités de l'entreprise (Service Public par exemple). Un écart important entre CCN et accord d'entreprise menacerait directement ce dernier et inciterait la direction de l'entreprise à le dénoncer à court terme au prétexte d'un « différentiel de compétitivité ». Il encouragerait en outre les politiques de filialisation.

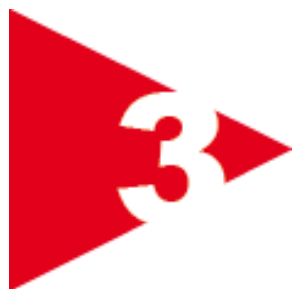
**LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION du Groupe  
Public Ferroviaire sont proches du RH0077 actuel**



## FAUX !

Si la structure envisagée du texte est celle du RH0077 actuel, plusieurs éléments centraux de la réglementation sont remis en cause. La direction envisage de remettre en cause l'unicité de la réglementation du travail, l'encadrement des repos pour les roulants, de rendre possible les prises de service délocalisées, les doubles RHR, de multiplier les possibilités de dérogation, d'augmenter toutes les amplitudes et durées de travail effectif, de réduire le nombre de repos périodiques doubles, les délais de prévenance des horaires et jours de travail (et donc de repos), d'avoir recours régulièrement aux repos journaliers réduits... En harmonisant le « cadre social » par le bas, ce projet s'éloigne donc d'un RH0077 pourtant déjà insuffisant à certains égards pour préserver la santé des cheminots et garantir leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

## **LE PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE SNCF** garantit le caractère indissociable et solidaire du Groupe Public Ferroviaire



### **FAUX !**

Le projet de texte proposé par la direction de la SNCF comporte un certain nombre de dispositions différenciées selon l'activité ou le produit (prises et fin de service délocalisées, 19/6 plus ou moins remis en cause selon « roulement Transilien », autre voyageur ou Fret ; double RHR au Fret...).

La différenciation par activités ou produits met en cause l'unicité de la réglementation, de la garantie de sécurité et de la protection de la santé. Les cheminots ont les mêmes besoins et subissent les mêmes contraintes. Ce type de découpage entraverait définitivement la multi-activité et ouvrirait en grand la porte à une réglementation « self » où chacun pourrait choisir les règles applicables.

## **LES DIFFICULTÉS ACTUELLES DE PRODUCTION** sont liées aux contraintes réglementaires du RH0077



### **FAUX !**

Les difficultés de production au sein de l'entreprise historique sont dues en premier lieu à une gestion par activités ou produits et à la spécialisation des agents et matériels qui conduisent à entraver la production, comme le dénonce depuis toujours la CGT.

Confrontés à leurs propres carences, chacun des dirigeants d'activité ou de produit en va de sa propre liste d'exigences pour dégrader les conditions de vie et de travail des cheminots.

Or, ce ne sont pas tant les prétendues « contraintes » de la réglementation qui sont en cause que l'incapacité actuelle de la direction d'organiser la production de trains et de travaux.

Par exemple sur le second semestre 2015, les conducteurs (en déplacement complet) de la réserve nationale Fret (ECAF) ont été largement sous-utilisés en moyenne à 33% et en moyenne 11,5 jours par mois par ADC depuis janvier 2015 pour Intercités (pool fac). C'est donc bien l'organisation de la production qui est en cause, pas la réglementation souvent « oubliée » dans ces services.

## **LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE** ne permet pas de répondre aux revendications des organisations syndicales



### **FAUX !**

L'annualisation du temps de travail permet une grande souplesse d'utilisation du personnel. Sur une base de 8h de travail par jour en moyenne, chaque cheminot accomplit 5 heures supplémentaires de travail par semaine sans la majoration légale de 25%, soit un gain total équivalent à 60 heures de travail par cheminot et par an. C'est au global sur le GPF un gain de l'ordre de 250 millions d'euros et de l'ordre de 300 millions d'euros sur la branche ferroviaire.

Outre le surcoût de la gestion par activité qui entrave la mutualisation des moyens, la politique de sous-traitance qui accroît les dépenses, la gestion des effectifs par le détachement qui coûte 18 millions d'euros par an rien que pour la partie Traction, les séminaires à grands frais (Bordeaux en octobre 2015 : 500 000€), quelques 2 milliards d'euros sont gaspillés chaque année en investissements douteux, notamment à l'étranger.

La réduction du temps de travail à 32 heures, revendication emblématique de la CGT, accroîtrait la masse salariale d'environ 10%, soit 810 millions d'euros par an. Les seuls intérêts de la dette du système ferroviaire, dette d'État, représentent quasiment le double de cette somme.

L'amélioration des conditions de vie et de travail des cheminots est donc largement finançable.

## **LE RÉGIME DES AGENTS « NON-SOUMIS À TABLEAU DE SERVICE » ne peut juridiquement être maintenu car non-prévu par l'avant-projet de décret-socle**



## **FAUX !**

Depuis 1924, la réglementation du travail des salariés du ferroviaire relevait intégralement d'un régime réglementaire par décret. La loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié ce principe en instaurant une réglementation à 3 niveaux intégrant des accords collectifs.

L'avant-projet de décret dit « socle » se contente de traiter des dérogations au Code du Travail. Il renvoie les autres pans de la réglementation du travail à la négociation collective de branche et d'entreprise.

L'absence de dispositions protectrices des salariés dans ce texte en projet a encouragé le patronat de la branche au moins disant social plutôt qu'à de véritables négociations.

Aucune disposition juridique n'interdit de constater par accord que certains personnels ne suivent pas les horaires collectifs et qu'il est difficile de définir par avance leurs horaires de travail.

Le régime des agents « non-soumis à tableau de service » peut et doit donc être maintenu !

## **LE MÉCANISME LE PLUS PROCHE DU TITRE 3 DU RH0077 est le forfait en jours sur l'année**



## **FAUX !**

Le Titre 3 du RH0077 reprend les dispositions applicables aux agents qui, en raison de leurs fonctions, ne peuvent être soumis à des horaires fixés à l'avance par un tableau de service.

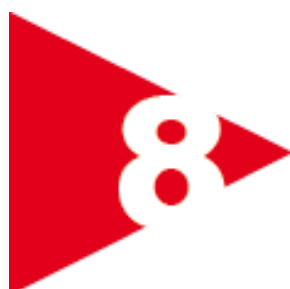
Les durées maximales de travail, les durées minimales de repos et autres dispositions encadrant le travail sont applicables aux agents « non-soumis à tableau de service ».

Le titre 3 repose sur une mesure horaire du travail, à la charge de l'employeur et sur un nombre minimum de repos périodiques et journaliers. Il vise à garantir la santé du salarié et la juste rétribution de son travail, y compris des heures supplémentaires accomplies.

Le forfait en jours repose quant à lui sur une mesure en jours de travail et tourne le dos à la mesure horaire du travail. Il impose un nombre minimum de jours de travail sans garantie effective des temps de repos.

Il ne sécurise donc que l'employeur !

## **LE FORFAIT EN JOURS est conditionné à l'accord individuel de l'agent**



## **VRAI EN THÉORIE, MAIS FAUX EN PRATIQUE !**

Si la loi conditionne le régime du forfait en jours à la conclusion d'un avenant individuel au contrat de travail du salarié, en pratique il serait très difficile à un salarié de refuser une telle convention individuelle à l'embauche ou lors d'un changement de poste.

Lors des négociations au sein du Groupe Public Ferroviaire, la direction a d'ailleurs exclu qu'un agent Maîtrise ou Cadre actuellement au Titre 3 puisse refuser le forfait en jours. Se verrait-il dès lors retiré de son poste ?

## **LE RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES** **de travail reste inchangé**



### **VRAI EN THÉORIE, MAIS FAUX EN PRATIQUE !**

En théorie, les dispositions actuelles du RH0077 relatives au décompte, à la récupération et au paiement des heures supplémentaires persisteraient après la mise en place du forfait en jours.

Pour autant, étant donné l'absence de mesure horaire du travail, ces heures ne pourront en pratique être recensées et donc récupérées et/ou rémunérées.

Les 205 jours de travail imposés pour une durée annuelle de travail de 1568 heures représentent une moyenne journalière de 7h38. Ainsi, chaque cheminot au forfait en jours qui accomplirait des heures de travail au-delà d'une moyenne journalière de 7h38, perdrait ces heures au profit de son employeur !

Une forme de bénévolat imposé...

## **LA MESURE DU TRAVAIL EN JOURS** **est la plus adaptée à l'encadrement**



### **FAUX !**

Tout salarié accomplit un travail au service de l'employeur pour lequel il est rémunéré. Le seul moyen de quantifier avec justesse le travail fourni par le salarié et donc la rémunération qui lui est due, tout en garantissant la protection de sa santé par des temps de travail encadrés et des temps de repos suffisants, est la mesure du travail avec référence horaire.

Aujourd'hui déjà, la direction de l'entreprise n'assume pas ses responsabilités dans le contrôle de l'efficacité de la réglementation du travail, notamment s'agissant des durées maximales de travail et minimales de repos. Des agents d'encadrement accomplissent de plus en plus souvent jusqu'à 70 heures de travail par semaine.

Cette situation est inacceptable et pose la question de la charge de travail sous-tendant celle de l'emploi.

La seule « vertu » du forfait en jours serait d'occulter la réalité des heures supplémentaires accomplies, la santé des salariés et leur équilibre vie personnelle/vie professionnelle sans apporter de réponse sur la charge de travail.

**CHEMINOTES, CHEMINOTS, DE TOUTES ENTREPRISES,**  
**de tous grades, de tous métiers,**

**D'AUTRES CHOIX SONT POSSIBLES. IMPOSONS-LES !**

**En nous inscrivant massivement dans la grève reconductible  
et illimitée à partir du 31 mai 2016 à 19h**