



TABLE RONDE DU 26 OCTOBRE 2016

Les organisations syndicales représentatives ont été reçues dans le cadre de la négociation de l'aménagement du temps de travail des agents d'encadrement à la SNCF. Pour la CGT (opposée à la forfaitisation du travail), il y a urgence pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est rompu pour un très grand nombre de maîtrises et cadres. Direction et organisations syndicales sont en responsabilité.

La direction RH du Groupe Public Ferroviaire a remis, aux Organisations Syndicales, des éléments statistiques concernant 12 000 agents maîtrises et cadres représentant 93 emplois repères : nombre de repos et congés pris, d'heures supplémentaires payées, de jours et de sorties d'astreinte, part des EVS dans la rémunération annuelle, plages horaires des envois de courriels.

Des chiffres qui démontrent un surtravail de l'encadrement

La première analyse confirme la surcharge de travail, plus ou moins forte qui ne permet pas les temps de repos réglementaires et nécessaires.

Elle confirme les alertes : de nombreux dirigeants sont en souffrance, d'autres le seront.

En particulier, il apparaît que des collègues au titre III se font payer des heures supplémentaires aujourd'hui (sans aucun doute bien moins que le nombre d'heures réellement travaillées), ce que le forfait jours ne permettrait pas puisqu'ayant pour objet de masquer les heures supplémentaires de travail.

L'expertise commanditée au cabinet SECAFI par le Comité Central du GPF et votée à l'unanimité des 4 Organisations Syndicales, est en cours de réalisation. Un point intermédiaire sera présenté aux élus du CCGPF le 9 novembre 2016 et le lendemain à la table ronde des négociations. Gageons que cette étude confirmera les dérives constatées et dénoncées par la CGT depuis des années et qu'elle éclairera les autres organisations syndicales mais aussi la Direction RH sur la réalité et le ressenti de l'encadrement.

Pour la CGT, la question du temps de travail des agents de l'encadrement est la résultante de celle de la charge de travail et donc de l'emploi.

L'UFCM CGT a souhaité donner la parole aux cheminots pour qu'ils s'expriment sur leur travail, afin d'élaborer des solutions. Elles existent et sont possibles : réduction des équipes encadrées, meilleure répartition de la charge de travail, retour de la proximité des appuis, stabilisation des organisations du travail...

Le forfait jours n'y répondra pas, au contraire il masquera plus encore les réalités !

Planning de la négociation

La direction accélère le rythme des tables rondes : trois en novembre et une le 1er décembre. Elle souhaite obtenir un accord minimal, réduit aux conventions de forfaits jours en s'appuyant sur l'accord de branche applicable.

Rappelons que cet accord signé par UNSA et CFDT est très éloigné de la position unitaire actée lors de la négociation du volet aménagement du temps de travail de la CCN.



En présentant une architecture du texte, la direction a dévoilé qu'elle n'a en rien changé ses intentions : pas de décompte des heures travaillées, pas de respect des principes (temps de repos, durée du travail...) du RH0077.

Le titre III actuel du RH 0077 est accusé de ne pas avoir su protéger les salariés.

En réalité, la direction ne souhaite que sécuriser juridiquement les mauvaises pratiques qui se sont développées ces 15 dernières années pour ne pas traiter le véritable mal lié à la charge de travail, au sous-emploi et à la désorganisation des outils de production.

La CGT et son UFCM restent déterminées à ne pas se laisser cantonner aux ambitions patronales et à améliorer les conditions de vie et de travail des cheminots de l'encadrement :

Pour les agents répondant aux conditions du Titre III du RH0077

Pour empêcher les dérives

- ✓ L'agent non-soumis à tableau de service est un agent dont on ne peut pas déterminer les horaires par avance et qui, de par ses fonctions, bénéficie d'une certaine autonomie pour les déterminer.
- ✓ La durée de travail de ces agents ne doit pas être dépendante de celle d'autres agents placés ou non sous leur subordination.
- ✓ Les métiers concernés sont définis par accord d'entreprise.
- ✓ La détermination des postes non-soumis au tableau de service est soumise à la consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées auxquelles est présenté un pesage de la charge de travail de chaque poste.

Pour une juste rémunération du travail

- ✓ Chaque heure de travail accomplie est rémunérée selon les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles.
- ✓ La justification des horaires réellement accomplis par l'agent relève de la seule responsabilité de l'employeur et peut s'exercer, sous cette condition, par un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité. Les modalités de mise en œuvre d'un tel dispositif relèvent de l'accord d'entreprise.

Pour protéger la santé et les équilibres vie personnelle / vie professionnelle

- ✓ Il est instauré un système d'alerte dès l'atteinte, même accidentelle, par un agent des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles définies légalement, conventionnellement ou contractuellement. Dans ce cas, une enquête du CHSCT doit être diligentée pour déterminer les causes de cette atteinte et les modalités à mettre en œuvre pour s'en prémunir à l'avenir, notamment par une meilleure adaptation de la charge de travail à l'agent.
- ✓ Les durées maximales et moyennes de travail conventionnelles de ces agents, ainsi que les durées de repos, sont identiques à celles des autres agents.
- ✓ En raison de leur utilisation spécifique, les agents non-soumis à tableau de service bénéficient d'un nombre de repos majorés.

Pour les autres agents d'encadrement

Afin de répondre à l'aspiration de certains agents à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle, un accord d'entreprise instaure des plages horaires de prise et fin de service variables pour ces agents.

Cet accord fixe la durée journalière minimale et maximale de travail conforme aux règles conventionnelles applicables aux agents du régime « sédentaires ».