



UNE SITUATION INADMISSIBLE ET DANGEREUSE pour l'encadrement... et tous les cheminots

Les deux expertises réalisées par SECAFI pour le CCGPF, et par la Direction des Audits et des Risques (DAR), sous la responsabilité directe de la direction, établissent de manière précise et indéniable une situation inadmissible et dangereuse pour l'encadrement. Pour l'UFCM-CGT, la direction ne peut pas échapper à ses responsabilités en termes d'organisation et d'aménagement du temps de travail par la signature d'un accord sur le forfait-jours, présenté comme la solution à l'amélioration des conditions de travail déjà très dégradées des cadres et agents de maîtrise. Un tel argument vise à tromper les populations des 2e et 3e collèges quant aux véritables objectifs du forfait jours : dissimuler l'excès des charges de travail pour ces personnels et réaliser l'objectif de nos deux dirigeants de non remplacement d'un cheminot sur deux à l'occasion des départs en retraite pour les cinq prochaines années. L'UFCM-CGT, vous propose dans ces pages, une analyse de ces deux études.

Des constats sans appel

Les deux études établissent le constat que la très grande majorité de nos collègues de l'encadrement (maîtrises et cadres) s'épuisent à tenir à bout de bras une production quotidienne, dans un contexte de restructurations permanentes, de créations d'interfaces produites par des organisations erratiques et de multiplication d'applications informatiques à la fiabilité et l'utilité très incertaines. Toutes les parties de l'entreprise sont concernées par ce problème, quel que soit l'EPIC de rattachement, que les encadrants soient soumis ou non à un tableau de service. Dans ce contexte, l'autonomie toute relative dont l'encadrement se croit doté se heurte au mur des injonctions contra-

dictoires et au manque de moyens qui vient peser sur leur liberté d'expression, d'intervention sur leur travail et qui envahit le champ personnel. Cette situation est aggravée par une méconnaissance des conditions réglementaires qui leurs sont applicables, par une culpabilisation de la direction relayée par la ligne managériale, et par une utilisation de voies de contournement non déclarées (bi-localisation et télétravail clandestins). Celle-ci n'est toutefois pas le produit de vents dominants, mais le résultat d'une stratégie délibérée de la direction de l'entreprise pour faire baisser les coûts de production ferroviaire.

51 Mds €

C'EST LE MONTANT
DE LA DETTE DU GPF

24 000
postes supprimés
en 5 ans

48000 DÉPARTS PRÉVUS
POUR LES CINQ PROCHAINES
ANNÉES REMPLACÉS PAR
24000 EMBAUCHES

(interview de G. Pépy, septembre 2016)

1,7 Mds €

C'EST LE SOLDE NÉGATIF
DU GPF À CHAQUE DÉBUT
D'ANNÉE

Réduction
de **20%**
des coûts sur 5 ans

(séminaire managers septembre 2016)

La question du temps de travail : danger grave et imminent !

Aucune mesure



Aucun agent rencontré par le cabinet d'expertise ne mesure son temps de travail. La mesure du temps de travail et le respect des horaires comme des temps de repos est de la responsabilité de l'employeur.

L'encadrement a besoin de parler du sujet

Les agents rencontrés ont apprécié d'avoir un espace où ils pouvaient parler de leur temps de travail et de leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. De plus, le questionnaire en ligne envoyé par le CCGPF a récolté 12 000 réponses en à peine une semaine.



Pas de connaissance de la réglementation



Les agents rencontrés par le cabinet d'expertise ne connaissent pas la réglementation qui leur est applicable et donc leurs droits. C'est à l'employeur d'informer les salariés de leur réglementation de travail. D'autant plus aux agents d'encadrement qui doivent la mettre en œuvre pour les agents de leur équipe.

65h/semaine !

Aucun agent de maîtrise ou cadre ne travaille 35h... durée légale du travail en France ! L'expertise montre que ces collègues peuvent être répartis en trois catégories : ceux qui ne sont pas en situation de management (de 39h à 45h/semaine), une autre partie d'agents (de 45 à 55h/semaine) et la dernière principalement en situation managériale de proximité et en lien avec la production ferroviaire (50 à 65h/semaine).



Temps de travail sous-estimé



Le temps passé à travailler est systématiquement sous-estimé. De plus, le temps passé à travailler en dehors des heures de travail et du lieu de travail (trajet par exemple) n'est pas considéré comme du travail. L'UFCM-CGT revendique que toutes les heures de travail soient reconnues.

La fin des congés payés ?

L'enquête de la direction, de nombreux agents de l'encadrement se retrouvent au 31 décembre avec plus de 20 congés annuels et plus de 10 RQ non pris !



Des situations alarmantes



Les enquêteurs ont relevé un certain nombre de faits inquiétants : surcharge mentale, servitude volontaire, des niveaux de stress importants avec symptômes physiques et/ou mentaux, des cadres à fleur de peau, burn-out, démissions... L'employeur est responsable devant la loi de veiller à la bonne santé de ses salariés

Le numérique bouscule l'équilibre vie prof/ vie perso

Dans l'enquête de la direction, de nombreux agents reçoivent ou envoient des mails en pleine nuit (22h - 4h). Jusqu'à ¼ des agents dans certains métiers (Tous les Dirigeants d'Unité, dirigeant comptable ou responsable de pôle gestion, manager entité/unité achat, dirigeant pôle marketing, responsable centre pilotage formation, dirigeant d'activité RH...).



Responsabilité de l'employeur : y a-t-il un pilote aux commandes du GPF ?



Les outils numériques... l'addiction !

Beaucoup de nos collègues avouent être privés d'espace de liberté. Il convient d'ajouter à cela l'utilisation importante des tablettes et autres Smart-I-Phone qui aggravent la situation. Ces outils, perçus d'abord comme des facilitateurs, y compris dans l'aménagement de sa vie personnelle (« j'apprécie le travail à distance car je peux finir tôt ») finissent par envahir la sphère privée et amputent les temps de repos. « Mais de nombreuses pratiques insidieuses, voire à risques ont été notées » précise l'étude (« c'est difficile de couper, c'est presque une drogue »... « Hors astreinte, je suis joignable de 7h00 à 22h00 »). Il n'est guère étonnant dans de telles situations que de nombreux collègues finissent par reconnaître qu'ils n'ont plus d'énergie à consacrer à leur entourage !

Du bizutage et des souffrances refoulées

Les collègues interrogés reconnaissent les excès et oscillent entre 2 attitudes. Ceux qui ont arrêté de faire des heures non reconnues mais

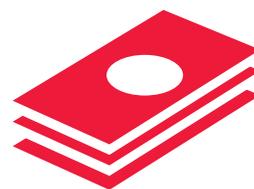
qui se sentent mis sur la touche (parfois suite à un burnout). Et ceux qui assument tant bien que mal. Dans un tel contexte, les jeunes diplômés se sentent contraints d'avancer à marche forcée et analysent la situation comme une sorte de bizutage. Plusieurs collègues n'ont pas pu retenir leurs larmes devant les consultants, au moins l'un d'entre eux est en arrêt maladie depuis...

Pourtant, les solutions sont bien identifiées

Tous les collègues interrogés affirment que des renforts seraient la meilleure solution. Certains n'ont même pas de N+1, beaucoup n'ont pas de remplaçants pendant leurs congés et avouent tenir deux postes à la fois ! Et c'est un cercle vicieux puisque cela les force à examiner leurs messageries tous les soirs... et pendant les congés ou à ne pas prendre leurs congés, justement ! Les discours répétés depuis des années sur les difficultés de l'entreprise, les consignes des ministères en même temps que l'impéritie des gouvernements successifs pèsent sur les consciences ! Les déclarations récentes de nos plus hauts dirigeants (lors du séminaire des managers) ont aussi fait des dégâts. L'annonce de la nécessité de productivité pousse les agents de l'encadrement à penser qu'il n'y a pas d'autre espoir que d'obtenir des compensations financières aux formes de sur-engagements exigés (ce qui est évidemment contradictoire avec les discours et les politiques tendant à reporter la question du traitement de la colossale dette ferroviaire sur les gains de productivité et les économies en tous genres sur le dos des salariés). L'UFCM-CGT ne manquera pas de rappeler et martèlera que les salariés en question ne sont pas responsables de la situation financière chaotique de l'entreprise et que rien ne justifie qu'ils détruisent leur propre santé au seul bénéfice des propriétaires et des rentiers de la dette ferroviaire.

La reconnaissance salariale au cœur des frustrations

Les plus jeunes, ou plutôt les moins gradés se plaignent du fossé salarial qui les sépare parfois de leurs propres agents, voire de leurs anciens camarades de classe. Les DPX à la qualification E connaissent particulièrement bien ce qu'ils qualifient eux-mêmes de manque de reconnaissance. L'UFCM-CGT revendique la refonte de la grille salariale et une meilleure reconnaissance des diplômés dès l'embauche et au minimum le doublement du salaire entre le début et la fin de carrière.



Le fantasme du dispositif de forfait jours comme levier d'amélioration d'une situation fortement dégradée

Une mise en danger de la vie d'autrui...

Nous avons interpellé les dirigeants sur ce sujet, nous considérons en effet, que cette situation est maintenant clairement connue, et que sa gravité interdit les faux-semblants. Elle appelle une toute autre réponse que la mise en œuvre d'une nouvelle réglementation du travail qui va aggraver l'existant ! De plus cette situation n'est pas nouvelle. C'est celle qui avait déjà été signalée à la direction par la pétition unitaire UFCM-CGT/UNSA/SUD Rail de 2013 sur les Maîtrise et Cadres, et qui avait réuni plus de 12000 signatures. Nous considérons que le refus d'apporter les réponses rendues indispensables par la gravité des faits constatés constitue une mise en danger de la vie d'autrui ! Les exemples abondent : sur le seul mois de septembre, un Dirigeant d'Unité Voie a fait un AVC après 3 semaines d'astreinte, un autre collègue chargé de travaux a frôlé la mort lors d'un accident routier dans le sens travail-domicile à 10h du matin après une nuit de travail de plus de 12 heures !

La direction dénie la gravité et la généralisation des situations tout en reconnaissant du bout des lèvres que « la situation est difficile pour certains ». En outre, et n'ayant peur de rien, elle rend le titre III du RH0077 responsable du fait qu'il ne soit pas respecté ! Et d'en conclure que le forfait-jours serait la solution ! Une réglementation qui n'est pas respectée est-elle mauvaise ? Pour mémoire, les collègues non soumis à un tableau de service ne sont pas dépourvus de références horaires et doivent respecter tous les taquets du RH077. La différence avec les agents soumis à tableau de service tient seulement à la possibilité d'aménager soi-même son temps de travail. De plus, envisager sous le seul angle du titre III est particulièrement réducteur : quid des astreintes à répétition, des congés non pris ? Cela n'a rien à voir avec le RH077 ! D'ailleurs, l'expertise ne concernait pas que des agents non soumis à tableau de service. Des agents du titre II (soumis à tableau de service) ont également fait partie du panel et le non-respect des 35h a, là aussi, été largement constaté. Oser présenter le Forfait-jours comme plus protecteur que le titre III en argumentant sur les garanties qu'il apporte en termes de suivi de la charge de travail, c'est franchir un pas de plus dans le cynisme ! La direction va même

jusqu'à dire que le Forfait-jours a été mis en œuvre dans toutes les grandes entreprises françaises pour son aspect protecteur. Faut-il rappeler que le forfait-jours a été jugé non conforme à la charte européenne des droits sociaux car il ne permet ni une rémunération équitable, ni de fixer une durée raisonnable de travail ? De plus, ce sont les jurisprudences qui obligent à mettre en place un suivi de la charge de travail pour conclure une convention de forfait-jours. Mais ce suivi est renvoyé par la direction à un entretien avec le N+1, qui est bien sûr, son notateur ! Le N+1, contraint par ses moyens, subissant une organisation dont il n'est en rien responsable, est tenu par des objectifs qui génèrent des dépassements d'horaires, une intensification de la charge de travail. Il sera également tenu pour responsable de l'objectif de sécurité et de santé de « ses » salariés. Il sera ainsi face à une double contrainte sur laquelle il n'a pas la main. De fait, par cette stratégie diabolique la direction transfère au N+1 la responsabilité d'employeur au titre des objectifs de protection de la sécurité et de la santé des salarié-e-s, en exposant celui-ci au risque pénal, en le plaçant dans une situation intenable.

Cette situation est inacceptable et dangereuse d'un point de vue sanitaire ! Tous les salariés doivent pouvoir prendre leur repos, congés... et être effectivement aux 35h. Il s'agit bien évidemment de respecter la Loi dont nul n'est censé s'exonérer (comme le rappelle la charte de l'éthique du Groupe prochainement diffusée aux salariés du GPF) mais également de préserver la santé physique et mentale de salariés que l'on ne brutalise pas ainsi de manière durable et structurelle. Les hauts dirigeants du GPF ne devraient pas s'exonérer de leurs responsabilités dans ce domaine, eux qui faisaient il y a quelques années de France Télécom/Orange un modèle à suivre en matière d'évolution et de management seraient bien inspirés, l'histoire récente à l'appui, de faire particulièrement attention à ce qu'ils encouragent et engagent. Car l'étude réalisée montre clairement une véritable souffrance des cheminots de l'encadrement au quotidien et l'impossibilité dans laquelle ils sont mis de pouvoir bénéficier de leurs droits les plus élémentaires tels que définis par le Droit français. Il va falloir rappeler à ces hauts dirigeants bien prompts à promettre du sang et des larmes qu'ils sont tenus de faire respecter les horaires et amplitudes de travail ainsi que les temps de repos et qu'ils ont aussi l'obligation de protéger la santé de ses salariés. Et toutes leurs manœuvres pour « abaisser le centre de gravité » ne les délient pas de ces responsabilités qui sont les leurs et que nous leur remettons en mémoire par tous les moyens utiles. S'agissant du ferroviaire et de ses enjeux aussi vitaux en matière de sécurité la direction du GPF a également l'ardente obligation de créer les conditions d'une offre de transport sûre ! Comment pourrait-elle être assurée de cette sécurité en prenant comme elle le fait un risque majeur avec un état sanitaire aussi préoccupant pour l'encadrement ?