



LA SNCF DEMANDE à son encadrement une disponibilité 24h sur 24 !

Coincée par un système qui ne tient plus que par un surinvestissement des agents de maîtrise et cadres et malgré le refus de toutes les OS, la direction du GPF tente à tout prix de se protéger en imposant à la hussarde le forfait-jours, ce qui va supprimer la référence horaire du personnel concerné. Cette solution qu'elle n'a pas pu faire valider par les OS, consiste donc à rendre légale une situation qui ne l'est pas ! Pour l'UFCM-CGT, la priorité est à la protection de la santé des salariés : la DRH s'en moque **TOTALEMENT**.

Des temps de travail excessifs

Les expertises interne et externe confirment que les agents des 2^e et 3^e collèges du GPF connaissent des durées de travail excessives, qui appellent des décisions de nature à améliorer une situation qui porte, déjà, atteinte à leur santé.

Or, les propositions de la direction dans ce domaine n'ont pas évolué depuis que les conclusions en question sont clairement établies, alors que jusqu'ici, la direction niait toutes les alertes dans ce domaine, et tout particulièrement celles de l'UFCM-CGT ! La seule ligne rouge que suit la DRH c'est de pouvoir continuer à faire travailler toujours davantage la population concernée.

Des propositions dangereuses et ... illégales !

La DRH a décidé de manière unilatérale la mise en place du forfait-jours à 205 jours de travail par an pour les établissements de production et à 214 jours dans les sièges. A noter que la moyenne des forfaits-jours en France atteint 210 jours de travail. Mais comme le diable se cache dans les détails, la direction propose la possibilité de travailler 5 jours de plus, soi-disant sous une forme de volontariat. Alors que c'est un ensemble de conditions extérieures qui a dicté ce choix : aléas de la production, tensions des effectifs, niveau de salaire et difficultés à prendre les congés. Mais surtout tout ce qui viendrait s'ajouter à la charge de travail normale pourrait être payé sans être compté comme des jours de travail. Par exemple, une sortie d'astreinte de moins de 5h serait payée sur la base du barème actuel, mais sans aucune prise en compte dans le nombre de jours travaillés. C'est ainsi qu'un collègue qui sortirait le samedi de 8h à 12h, puis de 14h à 17h le dimanche,

pourra se faire payer ces 2 sorties sur la base des barèmes actuels. Mais en aucune manière, ces 2 sorties ne seront comptées comme des jours travaillés. Cet exemple n'a rien d'exceptionnel pour beaucoup d'entre nous. Dans ces conditions, cela se traduirait par un nombre de jours travaillés bien supérieur à celui affiché. Par ailleurs et malgré les insistances de la CGT, aucune limite de jours travaillés n'a été inscrite. Pourtant, l'accord de branche, signé par la CFTD et l'UNSA s'il prévoit la possibilité de mettre en place un forfait-jours, en limite le nombre de jours travaillés à 217 : ce que veut mettre en place la direction ne permet pas d'en vérifier le respect. En fait, pour rendre légal ce qui ne l'est pas, la direction a proposé aux Organisations Syndicales d'autoriser un système qui, si l'on en croit les expertises, impose une disponibilité permanente et qui triche sur le nombre de jours travaillés : **en ne les comptant pas tous ! Comme elle n'a pas obtenu leur accord, elle veut l'imposer !**

Le cœur de la bataille : la perte de référence horaire et la responsabilité juridique

Le forfait-jours a été, dès le début en 2002, combattu par la CGT En France. Nous avons immédiatement identifié que la perte de toute référence horaire restait une perte historique pour les salariés concernés qui risquaient de les faire évoluer vers une situation hybride entre le salarié et l'artisan. Mais le gouvernement de l'époque avait annoncé que 10 000 salariés au plus seraient soumis à ce régime : nous sommes à plus d'un million aujourd'hui (essentiellement des cadres) ! Malgré une demande unitaire partagée avec la CGC, nous n'avons pas réussi à faire imposer le contrôle des durées de travail réelles. En contrepartie d'accorder des jours de RTT aux cadres, le MEDEF a obtenu par





la loi un fantôme inassouvi jusqu'ici : un cadre ne compte pas ses heures ! Mais les salariés avec l'aide de la CGT, ont petit à petit amélioré et précisé les contours des cas d'application du forfait-jours à l'aide des jurisprudences. Par exemple, la notion d'autonomie y est centrale. La jurisprudence dit qu'elle doit être réelle pour un agent au forfait-jours pour organiser ses propres horaires de travail.

Cela vient donc se heurter aux réalités actuelles :

- Tout d'abord le 24H/24 et 365 jours/365, qui se traduit, entre autres par des astreintes ou des interventions qui viennent s'ajouter à un travail normal, sur lequel le salarié a peut-être un peu d'autonomie,
- Et la surcharge de travail actuelle, qui est établie de manière irréfutable.

De notre côté, nous affirmons que ces conditions ne permettent pas l'instauration du forfait-jours, et nous y ajoutons qu'en première urgence, il y a lieu de décompter la réalité des heures réalisées. Bien évidemment, il y a aussi urgence à rechercher poste par poste la nature exacte de la solution à privilégier pour alléger les postes, et en premier lieu les plus surchargés d'entre eux :

- Charges de travail qui peuvent être exécutées par une assistance,
- Remise en cause de découpages ou effectifs impossibles à assumer.

Pourtant et malgré ce contexte que nous rappelons à chaque table ronde de négociation, la direction persiste ! Elle va même jusqu'à nous refuser l'identification des postes qu'elle souhaite mettre au forfait-jours en prétextant que cette mission sera confiée aux DET. Mais la direction a-t-elle informé / formé les DET à l'identification (selon la loi et la jurisprudence) des postes qui pourraient être soumis au forfait-jours ? La direction a-t-elle dit aux DET qui en prendraient la responsabilité juridique et pénale en cas d'accident ou d'incident ?

Les durées légales ne sont pas respectées ? On les supprime !

Au vu de ces éléments et compte tenu de la situation dans laquelle sont mis les maîtres et cadres de notre entreprise, la CGT et son UFCM ont décidé de rappeler à la direction, via son DRH M. Ambrosini, ses obligations en termes de protection de la santé des salariés et le respect des horaires et des temps de repos via une lettre ouverte. Il n'a pas pu nier la réalité de la situation, même si nous savons que les plus hauts dirigeants « jeunes recrutés » l'ont un peu découverte : à force de ne pas écouter les représentants de la CGT ou de supprimer tous ceux qui parlent « vrai » on finit par croire en la vérité qu'on se fabrique ! Poussé dans ses retranchements, M. Ambrosini a bien reconnu, à l'occasion d'une réunion avec les organisations syndicales, que la mise en place du forfait-jours allait

lui permettre de rendre légale la situation qui ne l'est pas aujourd'hui. En effet, il n'est pas inutile de rappeler que TOUS les agents doivent respecter les durées de travail prescrites par la réglementation, et doivent aussi pouvoir bénéficier des repos / congés dans les délais. Ce faisant, il ne fait que se protéger, car les dispositions du texte qu'il veut imposer de force renvoient la surveillance de la charge de travail à la responsabilité du N+1. Mais sans l'outil de base, le seul : la mesure du temps de travail. Pourtant, la responsabilité du N+1 sera bien réelle ! Il devra prendre la responsabilité (y compris juridique et pénale) du respect des temps de repos de son subordonné au Forfait-jours (notamment via les réunions annuelles de suivi de la charge de travail), par exemple au moins 12 h de repos entre 2 jours travaillés ou bien des journées maximales de 10h ou encore les 2 jours accolés de repos hebdomadaire dits « de fin de semaine »...

Quelle porte de sortie ?

L'UNSA et la CFDT en signant à la va-vite l'accord de juin 2016 sur l'aménagement du temps de travail des cheminots ont sous-estimé les effets de l'article 45 qui renvoyait à plus tard une négociation, qui concerne près de 30 000 cheminots ! De plus, la direction et ces 2 OS signataires n'ont fait que décaler dans le temps le problème. Non seulement, la direction RH nationale semble découvrir la surcharge de travail du personnel concerné mais en plus, la CFDT et l'UNSA, pourtant signataires de l'accord de branche ; semblent découvrir, grâce aux interventions de la CGT les risques du forfait-jours. C'est ainsi, que ces 2 OS ont fini par nous rejoindre et revendiquer, comme nous depuis des années, la traçabilité des heures de travail réellement effectuées (en y ajoutant les heures de travail réalisées en dehors des lieux de travail et du temps de travail habituel notamment via les outils connectés). Dans ces conditions, la direction doit prolonger l'application du titre III et instaurer un vrai suivi du temps de travail.

La direction a décidé de se passer d'un accord. C'est bien évidemment dû au fait qu'elle n'a proposé aucune mesure de nature à espérer une amélioration des conditions de travail du personnel d'encadrement. On peut mesurer sa conception du dialogue social qui se limite manifestement à obtenir une caution de ses décisions, et à s'en passer si elle ne l'obtient pas ! L'UFCM-CGT continuera sans cesse de revendiquer des mesures qui protègent réellement la santé des salariés et dans le cas présent la réduction effective du temps de travail. La mesure de ce temps marque la différence entre un salarié et un artisan (ou tâcheron), elle doit être conservée, tenir compte des nouvelles réalités du travail : le travail connecté en particulier. C'est pourquoi, la CGT et son UFCM invitent les collègues à ne pas signer les avenants et à se rapprocher d'un de nos militants.

