



TEMPS DE TRAVAIL

Montreuil, le 16 novembre 2016

FORFAIT-JOURS

LA DIRECTION PERSISTE ! ET (QUI ?) SIGNE ?

L'EXPERTISE DU CCGPF CONFIRME LA SITUATION DRAMATIQUE DE L'ENCADREMENT !

L'expertise réalisée pour le CCGPF établit de manière indéniable une situation inadmissible pour l'encadrement.

Pour l'UFCM-CGT, la direction ne peut pas se contenter de la signature d'un accord sur le forfait-jours, en faisant croire à une possible amélioration de la situation. Où va-t-elle trouver des « partenaires » sociaux prêts à accepter un système qui, partout où il a été mis en œuvre, a aggravé la situation de l'encadrement ?

Sortons du fatalisme avec l'UFCM-CGT !

Des constats sans appel dans l'expertise du CCGPF

L'ensemble des OS représentatives a accepté de faire financer par notre CCGPF une expertise sur le temps de travail de l'encadrement.

Le cahier des charges, validé à l'unanimité, a permis de vérifier que la très grande majorité de nos collègues de l'encadrement (maîtrises et cadres) s'épuise à tenir à bout de bras la production au quotidien.

L'enquête a permis de vérifier qu'aucune partie de l'entreprise n'est épargnée : Etablissements de production comme directions de Réseau, Mobilité ou EPIC de tête. Partout, les durées de travail dépassent les taquets réglementaires (en clair, les 35h sont bafouées) ; que les collègues soient soumis ou non au respect d'un tableau de service.

Sur le panel, l'expertise a relevé les durées de travail mensuelles moyennes suivantes :

- Excessive pour un tiers d'entre eux, car leur temps de travail mensuel est situé entre 50 et 65 heures
- Importante pour un 2e tiers, avec des durées de 45 à 55 heures.

Le dernier tiers connaît tout de même des excès, avec des durées comprises entre 39 et 45 heures. Rappelons que la durée de présence sur une semaine normale doit avoir une moyenne semestrielle de 7h45 pour les agents des Etablissements. Pour les agents des sièges, cette durée doit respecter une moyenne hebdomadaire de 7h25.

Beaucoup de nos collègues avouent être privés d'espace de liberté. S'ajoute à cela l'utilisation des tablettes et autres Smart-I-Phone qui aggravent la situation. Perçus d'abord comme des facilitateurs, ils finissent par envahir la sphère privée et amputent les temps de repos. Ces nombreux collègues finissent par reconnaître qu'ils n'ont plus d'énergie vitale à consacrer à leur entourage !

Les entretiens menés par les consultants démontrent aussi que les collègues ignorent la réglementation qui leur est applicable. Ils n'ont pas réellement conscience de leurs durées de travail et ne considèrent pas les heures connectées et passées en dehors du lieu de travail à travailler comme du temps de travail. C'est pour eux le seul moyen d'arriver à faire face à leur charge de travail.



Ils ont souvent aussi développé des systèmes d'adaptation, souvent de connivence avec leur N+1, qui leurs permettent de faire face. Le télétravail « clandestin » sur certaines journées en est un exemple. On peut donc comprendre qu'ils en arrivent à avoir peur de ne pas pouvoir continuer ces formes de « bricolage » : ils estiment qu'ils ne pourraient plus s'en sortir !

Une situation inacceptable confirmée dans l'étude de la Direction

La Direction s'est un peu fait forcer la main en juin dernier pour étudier la situation des agents de l'encadrement. Elle a finalement remis aux OS une étude de la DAR (Direction des Audits et des Risques), ciblée sur les agents en situation de management, soit 12 000 agents. Cette étude est un relevé quantitatif non dépourvu d'intérêt, mais dont l'objet consiste avant tout à faire apparaître la nécessité d'exonérer la direction de l'entreprise de toutes responsabilités vis-à-vis de la sécurité et de la santé des cheminots.

Les éléments statistiques fournis se recourent avec les constats de l'expertise du CCGPF.

Par exemple, cette dernière établit que les postes de dirigeants d'équipes sur de grands territoires et en horaires décalés connaissent des durées de travail réelles très fortes (bien au-delà de 50 heures). Pas besoin d'être un grand expert pour identifier que les postes de Dirigeants d'Unité (DU) de l'Infrastructure sont concernés. Or, que relève l'étude de la DAR ? Par exemple que les Dirigeants d'Unité Voie et Ouvrages d'Art sont ceux qui ont les compteurs de jours au rouge : 47 jours restant à attribuer au 31/12/ 2015 (CA + RQ + CET), en moyenne !

Cette situation est inacceptable ! Tous les salariés doivent pouvoir prendre leur repos, congés... et être effectivement aux 35h. Cette étude montre clairement la souffrance quotidienne des cheminots de l'encadrement et leur impossibilité de pouvoir bénéficier du droit français. Faut-il rappeler que l'employeur doit faire respecter les horaires et amplitudes de travail ainsi que les temps de repos mais a aussi l'obligation de protéger la santé de ses salariés ? S'agissant du ferroviaire, la direction a l'obligation d'offrir une offre de transport sûre ! Comment est-ce possible avec un état sanitaire aussi préoccupant pour l'encadrement ? Nous avons interpellé la direction sur ce sujet. Nous considérons en effet, que cette situation est clairement connue, et ne peut plus être niée. Elle appelle une autre réponse que la réalisation d'un fantasme d'amélioration via une nouvelle réglementation du travail !

Cette situation est largement connue par la direction de l'entreprise. C'est celle qui lui avait été signalée par la pétition unitaire UFCM-CGT/UNSA/SUD Rail de 2013 sur les Maîtrises et Cadres, qui avait réuni plus de 12000 signatures d'entre eux.

Le refus d'apporter les réponses à cette époque constitue dès lors une mise en danger de la vie d'autrui ! 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 !

De véritables situations de bizutage et des souffrances refoulées

Les collègues interrogés reconnaissent les excès, même si certains l'envisagent réellement comme un vrai défi, et donc en assument le niveau d'investissement. Bien évidemment, d'autres en ont été victimes, et ont baissé les bras : souvent victimes de burnout. Ils reconnaissent être « sur la touche ». Dans un tel contexte, les jeunes diplômés sont contraints d'avancer à marche forcée, ils 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...

Des solutions bien identifiées mais sur lesquelles pèsent les décisions de la Direction

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 ! Cerise sur le gâteau, cela les force à examiner leurs messageries tous les soirs ... les jours de congés, justement !

Les discours répétés depuis des années sur les difficultés de l'entreprise, les consignes gouvernementales 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 les pousse à penser qu'il n'y pas d'autre espoir que d'obtenir des compensations financières aux formes de sur-engagements exigées.

L'UFCM-CGT tient à rappeler que les salariés en question ne sont pas responsables de la situation financière chaotique de l'entreprise et, surtout, qu'ils n'ont pas à détruire leur propre santé au seul bénéfice des propriétaires 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 encore mieux que les autres ce qu'ils qualifient eux-mêmes d'un manque de reconnaissance.

Le fantasme du levier du forfait jours comme levier d'amélioration.

La direction botte en touche en reconnaissant qu'effectivement, « la situation est difficile pour certains » mais que c'est le RH0077 et son titre III (agents non soumis à tableau de service) qui ne convient pas. 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 RH0077. La différence avec les autres résulte seulement par 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 RH0077 ! D'ailleurs, l'expertise ne concernait pas que des agents non soumis à tableau de service. Des agents du titre II ont également fait partie du panel et le non-respect des 35h a, là aussi, été largement constaté.

Il fallait oser ! Mais oser présenter le forfait-jours comme plus protecteur, en argumentant sur les garanties qu'il apporte en termes de suivi de la charge de travail, c'est encore pire !

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 travail pour conclure une convention de forfait-jours. Mais ce suivi est renvoyé à un entretien avec son N+1, qui est bien sûr, son notateur ! Ce suivi a justement été rendu obligatoire, au titre de l'équité avec les autres salariés pour qui ce suivi résulte du respect des horaires.

La DRH instrumentalise l'expertise du CCGPF, accuse le titre III de tous les maux. Alors que c'est son non-respect qui pose problème ! Allant même jusqu'à dire que le Forfait-jours a été mis en œuvre dans toutes les grandes entreprises françaises pour son aspect protecteur.

Le Forfait-jours est un arsenal supplémentaire pour intensifier le travail et réduire les obligations de l'employeur à une concentration de responsabilités entre un agent d'encadrement et son hiérarchique. Le N+1 devient un acteur davantage responsabilisé du dimensionnement des équipes qu'il dirige. Il ne lui suffit plus de s'assurer du respect des horaires. De fait, par cette stratégie, 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, exposant celui-ci au risque pénal.

Conclusion :

A l'heure où nos plus hauts dirigeants annoncent des réductions d'effectifs sans précédent au prétexte de doublons que personne n'a identifiés, il est clair que les OS qui ont déjà accepté le principe du forfait-jours dans les entreprises ferroviaires ont aidé les directions. Leurs volontés mal cachées de signer dans le GPF vont aggraver une situation sanitaire déjà catastrophique. Pour l'UFCM-CGT, l'heure n'est pas à baisser les bras ; nous continuerons à refuser toute mesure pouvant encore aggraver la santé des salariés concernés.

Viendra aussi très rapidement l'heure de la signature des conventions individuelles.

Nous alertons d'ores et déjà sur le fait que seuls les collègues véritablement autonomes pour fixer eux-mêmes leurs horaires auront le droit de se voir proposer une signature.