



# Octobre 2018

## Réforme du ferroviaire : PÉPY décomplexé

### INTERVIEW DE G. PÉPY DU 21.09.2018

La loi ferroviaire votée le 17 juin dernier fixe le cadre et les règles qui devraient régir le transport ferré de marchandises et de voyageurs à l'horizon du 1er janvier 2020. Pour la CGT Cheminots, le combat se poursuit.

D'aujourd'hui à la date de sa mise en œuvre programmée, nous disposons d'un an et demi pour mettre en exergue la nocivité de cette loi, faire sortir du bois le Gouvernement et la direction SNCF sur leurs réels objectifs.

**Rompue à l'exercice de l'interview, M. Pépy, Président du directoire du Groupe Public ferroviaire, s'est exprimé sur un média national vendredi 21 septembre. La stratégie d'écrémage des trafics, de plans sociaux et de casse généralisée de la SNCF est confirmée.**

#### Pépy a véritablement et rapidement fait tomber les masques.

Tout en annonçant la réalisation de 4 500 recrutements en 2019 (dans quels métiers ? dans quelles conditions ? – cadre permanent ou contractuel ?, etc.), il a annoncé que la productivité qui serait faite impactera le niveau d'emploi de l'ordre de 2 000 suppressions par an.

Les besoins humains se font sentir dans l'ensemble des métiers, quels que soient la filière ou le collègue (30 000 suppressions d'emplois sont à déplorer durant ces 10 dernières années).

La direction de la SNCF se sert de l'existence d'un texte de loi qui n'est pas encore officiellement en application pour accélérer sa politique de casse de l'emploi, en œuvre depuis plusieurs années.

M. Pépy n'a pas hésité, lors de cette interview, à opposer l'intronisation de nouvelles technologies dans certains métiers à la nécessaire présence humaine.

Les nouvelles technologies, la digitalisation sont des leviers pour casser l'emploi dans de nombreux métiers, alors qu'elles pourraient être un appui et facteur d'amélioration des conditions de vie et de travail

#### Illustration au CE SNCF Siège Mobilités du 27 septembre

Le directeur d'ARV a présenté son projet d'évolution de l'organisation de son service. Ce n'est pas moins de 21 suppressions de poste cautionnées par le déploiement du nouvel outil REBOOT au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Alors que la négociation de la CCN de branche est en cours sur le volet Classification et Rémunération, la direction de la SNCF force la mise en place de son projet d'entreprise en accélérant la transformation, la fusion de certains métiers.

Les syndicats de la CGT Cheminots, à l'appui des cahiers revendicatifs locaux, agissent tous les jours pour stopper cette purge sur l'emploi.

#### Il y a bien connivence entre Gouvernement, patronat du ferroviaire et direction de la SNCF, qui rêvent de refermer la page de la réforme et du conflit des cheminots.

M. Pépy se fait le porte-voix du Gouvernement, en n'hésitant pas à pointer la responsabilité des Régions dans l'avenir des lignes de proximité (dites « petites lignes ») dont certaines d'entre elles sont lourdement menacées. Cette orientation est assumée par la direction du GPF, dit-il.

Se servant de l'instruction judiciaire dans le cadre du drame de Millas (Pyrénées-Orientales) il y a 9 mois, il n'a pas non plus hésité à annoncer que la priorité n'était pas de rouvrir la ligne.

Partout et en usant de toutes les circonstances, ces fossoyeurs du service public ferroviaire, de façon décomplexée, comptent bien devancer les éventuelles orientations qui pourraient être prises dans le cadre de la loi sur les mobilités, pour démanteler une partie du Réseau Ferré National qu'ils jugent non-rentable.

**Dans ce contexte, certes lourd d'enjeux, la Fédération CGT des cheminots, ses syndicats de site et l'ensemble de ses militants appellent les cheminots à se mobiliser, à relever la tête dès le 09 octobre prochain, car nous avons prouvé autour de notre projet national « Ensemble pour le fer » ainsi qu'autour des revendications locales, que d'autres choix sont possibles.**



## Election professionnelle : comprendre le contexte et les enjeux des CSE

### Pourra-t-on refuser le forfait en jours ?

L'article L3121-55 du code du travail stipule :

« La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit. ».

**Cela signifie qu'un salarié peut accepter ou refuser de passer au forfait en jours.**

L'article 4 de l'accord indique que le fait de ne pas signer une convention de forfait :

- ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail.
- n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction.
- ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

Néanmoins, ce même article précise :

« En cas de refus, un dialogue s'engage avec le supérieur hiérarchique en vue d'examiner les modalités possibles d'adaptation de l'organisation du travail permettant le maintien sur le poste occupé eu égard aux exigences de la production. ».

Sans attendre des directives plus précises de la part de la DRH, le forfait en jours a été présenté dans des réunions de division. Les messages véhiculés étaient :

« Cela ne changera rien pour vous. Dans les faits, vous étiez déjà au forfait jours » sauf que vous étiez dans votre droit pour quitter le bureau à l'heure de la fin de service et refuser une réunion tardive. Cela deviendra plus difficile.

« Si vous refusez le forfait en jours, on vous pistera » Entendez : aucune tolérance vis-à-vis du tableau de service. Soyez assuré que les moyens de pression existeront, dans un premier temps, pour passer au forfait en jours, et dans un second, pour suivre un rythme et une amplitude de travail que vous ne maîtriserez plus.

**La CGT invite l'encadrement à ne pas signer la convention individuelle du forfait en jours. Pas besoin de longs discours, il suffit de lire les témoignages des cadres victimes suite à l'adoption de ce régime de travail.**

### Le forfait en jours et la responsabilité du hiérarchique.

Le titre IV du référentiel (suivi de la charge de travail et droit à la déconnexion) précise :

« Il appartient au supérieur hiérarchique de veiller à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables, avec une bonne répartition dans le temps du travail et avec l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle. »

Cette responsabilité est reprise sous différentes formes tout au long du titre IV de l'accord du forfait en jours.

Cela pose un réel problème car qui peut imaginer que le hiérarchique aura les moyens d'assumer cette responsabilité :

- Pourra-t-il réellement réduire la charge de travail de son subordonné ?
- Pourra-t-il créer des postes en cas de besoin ?
- Pourra-t-il refuser de la charge de travail pour son entité ?
- Comment pourra-t-il contrôler la durée et les amplitudes de travail des membres de son équipe ?

**Une durée et une amplitude de travail raisonnables, c'est quoi ?** Ceci n'est pas défini dans l'accord. Ce sera alors à l'appréciation de chaque manager !! Ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres du flou entretenu par ce texte et des inquiétudes qu'il suscite au niveau de son implémentation.

Par contre, ce qui est certain : le manager devient LE seul responsable des conséquences d'une surcharge de travail d'un de ses subordonnés: burn-out, maladie, ...



Parce que cet accord n'est qu'un levier de productivité dégradant encore plus les conditions de travail, l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle, parce qu'il constitue une réelle menace pour la santé des cadres,

**La CGT a refusé de signer cet accord et continuera à se mobiliser auprès des cheminots de l'encadrement.**

**N'hésitez pas à contacter vos représentants**