

Echos

de la CFHSCT Commerciale

12 et 13 juin 2012



A l'attention des militants élus et mandatés

La délégation CGT a souhaité, dans son intervention liminaire, rappeler que cette première commission fonctionnelle de l'année se tenait dans un nouvel environnement politique. La direction étant invitée à revoir complètement sa copie et ne plus baser ses réponses sur l'application de lois ou décrets votés par un gouvernement portant une politique rejetée par la voix des urnes.

« Dans ce nouveau contexte politique, un conseil des ministres s'est réuni le 23 mai 2012 avec en point de sortie une méthode de préparation d'une conférence sociale. Dans le contenu de celle-ci, nous avons l'amélioration du dialogue social et des réponses à avoir sur l'emploi, la formation professionnelle, les salaires les retraites et les conditions de travail. »

De nombreux thèmes ont été abordés, faisant chacun l'objet d'une déclaration spécifique pointant les exigences de notre organisation syndicale. Les militants CGT disposent donc des outils pour répondre aux interrogations des cheminots sur le positionnement de la CGT. Evolution des métiers, temps de pause dans les CLD, plan d'action pénibilité décliné dans les branches et domaines, travail sur les fiches emploi repère pour évaluation de reconnaissance en pénibilité avérée, examen des référentiels proposés par les activités, évaluation des nouveaux outils et agrès dans les métiers de la filière commerciale voyageur..., la délégation CGT a bataillé sur chaque point pour que la parole des cheminots sur le terrain soit entendue. Ci-dessous, quelques points importants débattus



Point Pénibilité :

D'après discussions se sont tenues à la fois sur la partie réduction et reconnaissance de la pénibilité face à une direction arc-boutée sur les critères de lois votées sous « l'ancien gouvernement » et faisant table rase des acquis de la lutte des cheminots en 2007. La déclaration CGT détaille nos revendications en la matière.

Sur l'ensemble du dossier, il est finalement convenu de réunir des groupes de travail métiers qui présenteront en CFHSCT leurs travaux pour une restitution en CNHSCT en novembre prochain, sur la base de l'architecture d'un plan d'action transverse.

En matière d'examen des fiches emplois repères (et non du poste de travail) sur la base des 23 critères pour la reconnaissance en pénibilité avérée, nous sommes encore face à un refus et des verrous que les mobilisations à venir doivent faire sauter. La délégation a rappelé ses exigences sur ce dossier, notamment sur la partie Transilien, la demande de table ronde, la prise en compte de la partie liquidable et encore les aménagements de postes en fin de carrière, en les présentant comme des incontournables aux discussions.



« Référentiel déneigement gares et connexions »

Sur ce point et face aux incohérences de la direction, la délégation CGT a obtenu le report de l'examen de ce document. Nous savons que dans les établissements voyageurs des agents « volontaires », voire des salariés d'entreprises de nettoyage, sont invités à déneiger sans aucune habilitation et dans l'insécurité la plus complète. En prétextant vouloir clarifier les pratiques, les activités prennent pour habitude de créer des référentiels, voire de simples guides de bonnes pratiques et ce, en s'affranchissant des textes sources régissant la sécurité. Il est temps d'arrêter ces dérives et nous invitons les mandatés CHSCT à la vigilance sur des consignes d'application locales issues de textes maquillés. Ce document agrémenté des commentaires CGT, comme nous l'avions fait pour le RH 360, sera envoyé dans nos structures prochainement. Sur ce dossier, la délégation s'est engagée à transmettre à la Direction un courrier précisant les points à éclaircir.



Protocole EME

Sur ce dossier, la délégation a dénoncé l'absence de référence aux textes sources (RH 360). De plus, les CHSCT sont les oubliés de ce texte, visant à conclure une démarche entre les établissements et l'EME sur les agents en situation d'inaptitude temporaire ou définitive. Cette démarche a été rejetée par l'ensemble des organisations syndicales. La CGT a rappelé que les établissements devaient travailler de concert avec la médecine du travail, en attirant l'attention de la Présidente de la CFHSCT sur l'éventualité d'une arrivée massive d'agents suite à l'arrêt d'aptitude.



Smartphone

Chaque activité a présenté son programme de déploiement, qui diffère tant par l'outil nomade choisi que par la procédure d'attribution. Ainsi, TRANSILIEN prévoit de fournir des IPHONE, d'ici la fin de l'année 2012. Ce modèle est déjà porté au Contrat Cadre. TER laisse libre cours aux Régions pour décider localement de l'attribution d'outils nomades, avec possibilité de forfait pro/perso. Les mandatés CHSCT devront vigiler sur ce dispositif et notamment rappeler les exigences de la CGT sur l'interdiction de faire de ces outils des moyens modernes pour commander le personnel. Sur la demande de la CGT, ce point figure dans la Charte d'utilisation, selon le modèle utilisé par la DDT, que chaque cheminot devra signer. SNCF Voyages prévoit de son côté une attribution individuelle (1500 appareils) du modèle SAMSUNG GALAXY NOTE, selon un calendrier démarrant cet été en deux vagues d'attribution.



Evaluation des chefs de bord

Ce sujet reste délicat et mérite qu'on s'y attarde. Pour la CGT, l'évaluation du salarié reste bien-sûr à l'initiative de l'employeur et est inhérente au lien de subordination qui fonde notre contrat de travail. Cependant, nous considérons que cette évaluation doit être une protection contre les décisions arbitraires. Les méthodes d'évaluation individuelles prises à priori avant de mettre en lumière les carences du collectif sont contreproductives.

La mesure « des performances », comme l'indique l'intitulé même de ce dossier, débouchent le plus souvent sur la perte du sens du travail. Celles utilisées aujourd'hui dans les ECT détruisent la confiance nécessaire entre l'ASCT et son RET. L'argument vaut pareillement entre le RET et son DUO. Compte-tenu de la situation qui sévit dans ces établissements, le terme « d'évaluation » a pris une connotation négative. Il s'y développe de la démotivation, de l'insatisfaction et un sentiment d'injustice. Le système existant repose essentiellement sur une apologie de l'élitisme et le nombre de contrôles relève de la fascination.

L'utilisation d'un système d'évaluation dit « des performances », ne peut pas, à notre avis, être un moyen de « repérer » les mauvais éléments dans une perspective obsessionnelle

de contrôle. Le système devrait être surtout un élément de motivation de l'agent évalué pour l'inscrire dans une vision dynamique de progression, d'évolution professionnelle et de reconnaissance.

Il ne peut donc reposer que sur un accompagnement régulier par les RET et doit permettre un véritable dialogue, une vraie rencontre avec la hiérarchie, le retour formalisé du travail fourni, la reconnaissance de l'agent, la définition des besoins en formation et la définition des axes de progrès. Ce qui implique que ces DPX aient un périmètre d'équipe réduit à 20 agents et que le nombre d'items observés ne soit pas excessif.



Expérimentation des EPICB (Escale)

Dans le cadre des OPP 2013-2015, la direction prévoit une expérimentation du port d'équipement de protection individuelle contre le bruit sur 5 sites, dont les démarches locales des CHSCT avaient conduit l'entreprise à prendre en compte le risque bruit. Cette démarche est validée par le CNRS et doit permettre de donner un avis sur l'autorisation ou non de porter des protections par des filtres auditifs pour les agents des escales, qui sont soumis aux risques conjoints bruit et ferroviaire. Cette expérimentation a été élaborée à travers un référentiel reprenant le protocole de test (VO 0770).



Équipements pour les agents de la SUGE :

Présentation du gilet de soutien lombaire et pack balistique, pour laquelle la CGT a rappelé qu'elle était favorable à l'extension à tous les agents de la SUGE.

Montreuil, le 14 juin 2012