



RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL, PROJET DE DÉCRET-SOCLE ET CCN

Projet de loi Travail dite El Khomri, avant-projet de décret-socle, CCN des salariés du Rail...

Gouvernement et direction du GPF attaquent nos garanties collectives, notamment à travers l'ambition de nous faire travailler plus (sans gagner plus d'ailleurs).

Quels risques pour les cheminots ? L'UFCM-CGT vous propose quelques éléments d'analyse.

DES INTÉRÊTS DIVERGEANTS DES SALARIÉS

Selon le patronat et le gouvernement, la législation sociale constituerait une entrave à la compétitivité et serait la cause du chômage. Le droit du travail et les garanties collectives nuiraient aux intérêts des salariés. Ecarter les normes légales, réglementaires ou conventionnelles de branche, par voie d'accords collectifs au niveau des entreprises, assurerait la viabilité de l'entreprise et la pérennisation des emplois. Ces arguments des partisans de l'« intérêt de l'entreprise » en matière d'organisation, de discipline, de rupture du contrat de travail ou de rémunération n'ont pas laissé François Hollande et le gouvernement insensibles. Ils ont amené ce dernier et le patronat à conduire une stratégie concertée de remise en cause des garanties collectives des salariés, dont les cheminots ne sont pas exclus.

UN PROJET DE LOI SCÉLÉRATE

Cette proposition de Loi réformant le Code du Travail, dite Loi El Khomri, aurait pour effet de précariser le salariat en renforçant la subordination et en diminuant les protections des travailleurs... Les agents de maîtrise et les cadres sont en première ligne face à ces attaques. Rien ne peut justifier une telle attaque contre les garanties collectives des travailleurs.

Les 11 heures de repos obligatoires par tranche de 24 heures peuvent être fractionnées	En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale est plafonnée à 15 mois de salaire	Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail	Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos	Le dispositif « forfaits-jours », qui permet de ne pas décompter les heures de travail, est étendu
Les apprentis mineurs pourront travailler 10 heures par jour et 40 heures par semaine	Le plancher de 24 heures hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la loi	Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées	Une mesure peut-être imposée par référendum contre l'avis de 70% des syndicats	Une entreprise peut faire un plan social sans avoir de difficultés économiques

AMBROSINI VEUT SUPPRIMER LES RTT !

L'avant-projet de décret-socle est un recul social et minimaliste. En dehors du personnel roulant, il ne s'adresse qu'au « *personnel sédentaire affecté à des activités liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic* ». Sur une intervention vidéo¹, Jean-Marc Ambrosini, avance une interprétation toute personnelle : « *Notre compréhension pour le personnel*



concerné [...] est que cela concerne tous les salariés exceptés ceux du régime des sièges ». Sur le sujet très sensible du nombre de repos annuel imposé, il se permet d'en déduire que le personnel des sièges est soumis à la règle de droit commun des « **104 repos** » (cela voudrait dire la suppression de toutes les RTT). Sans préciser les conditions d'octroi de ceux-ci (repos doubles...). Il n'est pas surprenant qu'au regard des objectifs que lui fixe la Loi du 4 août sur la sécurité des circulations, la continuité du service et la santé et la sécurité des travailleurs, le décret-socle ne traite pas de la situation de l'encadrement des directions. Il est, par contre, totalement provocateur d'en déduire une réduction arbitraire du nombre de jours de RTT comme le fait notre DRH, par ailleurs également chef de file de la délégation de l'UTP dans les négociations de branche ; provocateur car sans ancrage dans la réalité du travail quotidien. Le nombre de jours de RTT attribués à chaque agent sera associé au régime de travail qui lui sera applicable. Le Ministère aurait pu montrer de l'intérêt pour ces personnels. L'UFCM-CGT continuera de porter cette juste revendication car **ces éléments restent prépondérants à la qualité de vie et de travail des cheminots, nous allons à la négociation pour améliorer l'aménagement du temps de travail, et non pas pour discuter du nombre de jours de RTT à rendre à la direction !**

UNE CHARGE DE TRAVAIL IGNORÉE !

Le sujet de la surcharge de travail est totalement ignoré dans les négociations. Réduction d'effectifs, recours à la sous-traitance, organisation erratique de la production consécutive à des priorités changeantes, ou qui s'appuie sur des suivis d'indicateurs financiers sans rapport avec la qualité de service, gestion des dysfonctionnements, gestion des imprévus et des changements de plans inopinés... Rien n'est épargné à nombre de maîtrises et cadres. Pourtant, ces questions de l'organisation du travail, de sa nature, du sens de nos activités comme celles relatives à la charge mentale qu'elles entraînent ne sont jamais abordées. Pire ! La direction refuse toute discussion avec les premiers intéressés ou leurs représentants syndicaux, préférant se dissimuler derrière l'argument passéiste que « l'organisation du travail est une compétence exclusive de l'employeur ». **L'UFCM-CGT conteste cette exclusivité et revendique de pouvoir intervenir sur le contenu du travail et l'adaptation de la charge de travail à chaque salarié. Il en va de l'exercice de la démocratie et de la citoyenneté dans les entreprises. Pour l'UFCM-CGT, c'est le travail qui doit s'adapter à l'homme par son intervention, pas l'inverse !**

UNE PÉRIODE D'ESSAI HORS LA LOI !

Parallèlement s'est tenue une négociation sur le Statut. Au cours de tables rondes, **l'UFCM-CGT est intervenue, une fois de plus, auprès de JM Ambrosini, DRH du GPF, pour réduire la période d'essai des jeunes cadres à un an, comme pour le reste du personnel.** Pour l'UFCM-CGT, 2 ans et demi d'essai sont inacceptables ! D'abord parce qu'une telle période d'essai est du même niveau que celle du Contrat Nouvelle Embauche (le CNE que De Villepin avait souhaité mettre en place en 2005, qui fixait une période de « consolidation » de 2 ans) que l'Organisation Internationale du Travail avait déclaré contraire au droit international en 2007. Ensuite parce qu'elle ne permet pas aux jeunes de se projeter dans un avenir stable (difficultés d'accès au logement, aux crédits...). Enfin, parce que les jeunes recrutés ont déjà réalisé plusieurs années de parcours professionnel dans l'entreprise (CDD, contrats de prestation, contrats de professionnalisation ou de qualification, formations en alternance...). En guise de réponse, notre DRH renvoie le sujet à la négociation sur l'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)... Etonnante proposition que de faire de cet élément, dont la nature a été déclarée non conforme au droit international, un sujet de négociation

La liste des sujets RH qui fâchent s'allonge ! Moins par leur nature que par la légèreté avec laquelle le Gouvernement, l'UTP, mais surtout la direction du GPF, les abordent. Un traitement sérieux et porteur de progrès pour les cheminots va nécessiter que ceux-ci affirment leurs revendications et qu'ils fassent irruption dans les négociations. L'UFCM-CGT sera toujours à leur côté pour construire et porter ces revendications, et les faire aboutir.

Une première étape est fixée le 9 mars prochain à l'occasion de la journée d'action unitaire (CGT – UNSA – SUD-Rail – CFDT). L'UFCM-CGT invite les agents de maîtrise et les cadres à y participer massivement !