



Réunion ETOF du 13 mars 2007

- Expression des salariés
- Fonctionnement des DP
- Mesures de la direction sur le protocole congé 2007

Déclaration CGT

Monsieur le directeur,

Avant d'aborder l'ordre du jour de cette réunion, la délégation CGT vous interpelle sur la gestion qui est faite par l'UP de PSL des dispositions FAC issues du relevé de décisions du 18 décembre 2007.

En effet, il n'y a aucune volonté de concertation du côté de la direction pour les **évolutions de la grille FAC F2/F3**. En allant même jusqu'à sortir à tous les agents la semaine dernière une grille applicable au 1^{er} avril passant de 26 à 35 semaines amenant à des dégradations, cette attitude recherche le conflit.

Face à cette situation inacceptable, la CGT de l'UP de PSL a sollicité une audience le 9 février à laquelle l'UP a répondu, nous vous recevons le 2 avril.

Par un courrier adressé à la région le 26 février puis lors de la table ronde conduite du 6 mars, la CGT a informé M.Havard / Directeur de ligne et Mme Ravelli Directrice du Management de l'attitude provocatrice de l'UP.

M. Havard a convenu que la situation était anormale et a fait comprendre au DET qu'une audience devrait avoir lieu dans les plus brefs délais.

L'absence volontaire de dialogue social initiée par la direction mène à l'impasse, la CGT ne laissera pas l'UP dégrader les conditions d'utilisation en FAC. Nous attendons la tenue d'une concertation et votre positionnement sur ce dossier.

Expression des salariés

Lors du Comité d'Etablissement Régional du 29 août 2006, la délégation CGT signalait à la direction régionale que l'expression des salariés (bilan de l'année 2005) ne fonctionnait pas dans plusieurs établissements de la région.

La loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise a reconnu aux salariés un droit d'expression.

Ce droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail a été introduit à la SNCF selon les modalités définies par l'accord du 27 mai 1983 (référentiel RH0142) avec les organisations syndicales.

Les conseils d'atelier ou de bureau permettent à l'ensemble du personnel de s'exprimer indépendamment de la voie hiérarchique, syndicale ou des représentants du personnel dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau et ce au cours de réunions qui se tiennent sur le temps de travail, une fois tous les 2 mois à raison d'au moins 6 heures par an.

Entrent dans le domaine du droit d'expression

- Les caractéristiques du poste de travail (conception de l'équipement, horaires, sécurité, hygiène, ...) et de son environnement direct et indirect.
- Les méthodes et l'organisation du travail, la répartition des tâches, la définition des responsabilités de chacun
- Les actions d'amélioration des conditions de travail : environnement physique, réduction des nuisances, prévention des accidents, environnement humain et matériel, amélioration des méthodes et des moyens de production.

Toute autre sujet n'y a pas sa place.

Sur les ex-EMT, le bilan était catastrophique (faibles tenues de réunion et de participation des agents), pas de suivi systématique des vœux et questions émis par les agents.

Afin que l'expression des salariés fonctionne mieux, la CGT a demandé à ce que tous les établissements disposent d'une consigne d'organisation. **Nous attendons que le dispositif qui sera arrêté permette aux agents de faire valoir ce droit et de s'exprimer librement.**

L'ETOF a donc établi en fin d'année 2006 un référentiel au sens d'une procédure précisant l'organisation des conseils d'atelier dans notre établissement (ETOF RH 0005).

C'est ce document que nous sommes amenés à examiner aujourd'hui.

Pour la CGT ce référentiel est à revoir dans bien des domaines car il s'éloigne très fortement de la loi et du contenu du RH 0142.

Celui-ci prévoit :

1. que l'expression s'exerce indépendamment de la voie hiérarchique
2. que les unités de travail retenues comme cadre de réunion des conseils d'atelier ou de bureau soient définies par le chef d'établissement après avis des délégués d'établissement
3. que les réunions se tiennent une fois tous les 2 mois et à raison de 6 heures par an
 - que le dirigeant assure la transmission par écrit au chef d'établissement
 - que lors de chaque réunion, les conseils d'atelier définissent eux-mêmes les sujets à examiner
 - que le personnel d'encadrement peut participer à la réunion pour l'examen de certaines questions
4. que les institutions élues de représentants du personnel sont informées entre 2 réunions des suites données aux vœux et avis insignifiantes !
transmis au chef d'établissement
5. que les agents sont considérés en service pendant le temps des réunions
6. des dispositions particulières au personnel roulant (sur la périodicité et la notion d'unité de travail)
 - participation possible au moins une fois par an
 - avant chaque réunion l'organisateur établit la liste des agents auxquels peut être offerte la possibilité de participer à la réunion, communiquée aux délégués syndicaux
 - possibilité d'organiser plusieurs réunions indépendamment des journées de service (agents hors production)

vous voulez imposer des cadres !
vous ne nous avez pas sollicité !

vous ne respectez pas les 6 h !

le document est désuet !

la direction impose le cadrage !

peut , mais pas doit participer !

Bilans fournis en DP sont illisibles !
Suites données sont

vous imposez la journée de solidarité
dans le cadre de cette expression !

vous ne le permettez pas à tous !
vous ne remettez pas ces listes !

vous ne le faites pas !

Votre RH 0005 prévoit donc l'organisation de l'expression des salariés avec l'instauration d'une journée de solidarité en faveur des personnes âgées.

De ce fait, quelle doit être la conduite des agents qui ne souhaitent pas participer à ces réunions d'expression ?

Votre définition des conseils d'atelier prévoit l'animation systématique par un cadre ce qui est contraire au RH 0142.

- Pour le personnel sédentaire, les réunions sont prévues après la fin de service habituelle à raison de 1h30 ou 2 fois 45 minutes par réunion par trimestre
- Pour les personnels roulant, réunions à la suite de chaque JFC à raison d'une heure payée pour la prime de travail selon l'article 22.3 de la TT009 (prime moyenne du roulement en n/8^{ème} d'heure)

Vous précisez que les animateurs (cadres) peuvent décider d'organiser auparavant une information sur les thèmes de la compétence de ces conseils, ces animateurs assurent la transmission par écrit des vœux et avis.

Pour la CGT, les conseils d'atelier doivent fonctionner en autonomie et donc sans cadre. Vous confondez organisateur et animateur. Chaque conseil désigne son animateur chargé de rédiger les vœux et avis. Ils peuvent demander la participation d'un cadre pour avoir des réponses immédiates à certains points.

La durée limitée à une heure par JFC ne permettra pas aux agents de conduite de pouvoir exercer pleinement ce droit d'expression qui leur alloue 6 heures par an. Nous demandons que soient revues les dispositions envisagées quitte à créer des journées spécifiques « expression des salariés ».

Enfin dans la définition de la compétence de ces conseils d'atelier, certains sujets examinés que vous avez retenus n'ont rien à y faire (« application concrète des programmes d'investissement issus du projet d'établissement, des projets d'unité, de pôle ou d'équipe / recherche de meilleure productivité ou d'efficacité »).

Les réunions d'expression des salariés ne sont pas des réunions de management ou d'adhésion aux orientations de l'entreprise.

L'annexe 1 (recensement des vœux, avis et idées exprimées) est à revoir. Elle doit:

- définir de façon détaillée l'ensemble des thèmes qui peuvent être abordés
- prévoir la place à un compte-rendu des questions abordées / des réponses apportées en séance s'il y a eu sollicitation d'un cadre par le conseil / réponses apportées ultérieurement / dates des réponses
- reprendre un document sur le circuit du compte-rendu
- définir un lieu où les agents pourront consulter les suites données

Pour conclure, le futur référentiel devra intégrer les 6 points du RH0142, enfin le travail pour la réalisation d'un nouveau référentiel est à reprendre en totalité.

Les documents utilisés et l'organisation dans les autres établissements (exemple à l'EEX-MSV ou à l'EVEN Grande Banlieue) ne posent pas problème.

Nous ne comprendrions pas à la CGT, que l'ETOF ait une autre approche de la mise en œuvre de ce droit des salariés en voulant imposer son mode de fonctionnement.

Fonctionnement des DP

Dire que le fonctionnement des DP ne nous convient pas depuis votre arrivée en avril 2006 ne surprendra aucun agent ayant suivi un peu l'actualité sociale dans notre établissement.

La remise en cause du rôle de cette instance de représentation du personnel vous a conduit à supprimer l'essentiel du travail accompli depuis de nombreuses années avec vos prédécesseurs.

Nous attendons donc :

- que les déclarations des OS soient annexées au registre
- que les documents permettant le suivi des effectifs (CEFA et CEFB par UP, annexes 7a et 7b soient remis systématiquement à chaque DP)
- que les questions de même nature soient regroupées
- qu'un certain nombre de questions récurrentes ne soient plus posées par les délégations mais reprises dans une annexe remise à chaque DP
- que la qualité des réponses de la direction s'améliore nettement.

Pour la CGT cette réunion sera la dernière tentative, à vous de la saisir. Nous attendons que les évolutions qui pourraient être validées s'appuient sur des conclusions partagées. C'est seulement dans ce cadre qu'une charte de fonctionnement pourra être entérinée.

Protocole congés (mesures d'accompagnement de la direction)

Sur ce dossier qui a fait couler beaucoup d'encre, nous ne serons qu'enregistreur des décisions que vous avez prises en lien avec votre collaboration avec une organisation syndicale.

Nous informerons les agents de leur teneur.

La délégation CGT

Compte-rendu de la réunion du 13 mars 2007

Sur la grille Fac F2/F3 de l'UP de PSL

La direction de l'ETOF recule et renonce à mettre en œuvre au 1^{er} avril la nouvelle grille de 35 semaines qu'elle voulait faire passer en force.

Une réunion UP / OS est arrêtée pour le mardi 27 mars à 14h00 avec 3 représentants par OS.

En attendant cette négociation, **les agents F2/F3 appliqueront la grille de 26 semaines actuellement en vigueur et ce jusqu'à nouvel avis.** La direction de l'UP s'est engagée à informer les agents par écrit de cette nouvelle donne.

Protocole Congé d'été 2007 (mesures d'accompagnement de la direction)

La direction annonce que pour pouvoir couvrir les charges de travail cet été, **elle a besoin de déplacer 30 semaines de protocole.**

UP	Semaine 28 Du 7 au 14 juillet	Semaines 32 à 34 Du 5 au 25 août	Semaines 35 et 36 Du 25 /08 au 8/09
Achères	6	6	0
Mantes	3	0	3
Paris St Lazare	10	2	0

La direction précise que les semaines de congés déplacées seront rémunérées comme suit :

- pour chaque jour travaillé de la période rendue : 40 € de gratification par jour si les congés ont été déplacés avant le 24 juin et après le 3 septembre (particularité pour Mantes : après le 10 septembre).

La CGT laisse, à l'OS qui s'est vantée d'avoir sauvé intégralement le protocole, le soin d'expliquer aux agents le formidable « accord deal » trouvé avec la direction de l'ETOF.

Expression des salariés

Comme vous avez pu le constater dans notre déclaration, la direction comptait mettre en œuvre non pas une expression des salariés mais des séances de management.

Face à l'argumentation développée par la CGT, la direction revoit de fond en comble son projet et son référentiel.

Elle abandonne la mise en œuvre de la journée de solidarité tant pour les roulants (ADC) que pour les sédentaires. Pour autant elle annonce que pour les sédentaires, le dossier n'est pas clos et trouvera une autre application.

Elle s'engage dans la réécriture de ce référentiel:

- à mettre à disposition des OS un nouveau projet de référentiel RH 0005 avant fin mars.
- à ce que la notion « d'animateur cadre » disparaisse, ce seront les agents qui désigneront au sein de leur conseil l'animateur (chargé de rédiger l'annexe 1)
- à ce qu'un cadre ne participe à un conseil que sur la demande des agents
- à ce que les thèmes à aborder lors de ces conseils soient réécrits conformément au RH0142
- à ce que l'annexe 1 (compte-rendu de la réunion) soit refaite pour y intégrer les thèmes qui peuvent être abordés lors d'un conseil, les sujets abordés réellement par le conseil, le suivi fait des vœux et avis effectués par les agents
- l'annexe 2 (calendrier des conseils des sédentaires) sera remise aux délégués syndicaux, idem pour les listes d'ADC appelé à y participer à l'issue des JFC
- un lieu sera déterminé dans chaque UP où les agents pourront consulter les suites données à leurs vœux et avis.
- à faire une communication à tous les agents lorsque le référentiel sera validé par les OS pour leur expliquer comment sera organisée l'expression des salariés sur l'ETOF

En conclusion et en attendant la nouvelle mouture de référentiel, la direction a dû renoncer à ses ambitions de manager ces conseils d'atelier. La CGT invite tous les agents de l'ETOF à participer dans l'avenir à cette expression des salariés, droit essentiel obtenu en 1982. Pendant 25 ans, les différentes directions SNCF ont tout fait pour nous enlever ou bafouer ce droit. Nous vous tiendrons informés des suites données à ce dossier.

Fonctionnement des DP

Devant le refus de la direction de fournir en DP les documents CEFA et CEFB par UP (calcul des effectifs des TA et des TB), **la CGT a quitté la réunion.** En voulant empêcher les OS de suivre la situation des effectifs, la direction de l'ETOF veut magouiller en toute liberté, cacher un sous-effectif structurel, ne pas avoir à fournir d'explications sur les charges de travail, de formations, sur la situation des absences.