



Montreuil, le 29 septembre 2020

Monsieur François NOGUE
DRH du GPU SNCF
2, place aux Étoiles
CS 70001
93633 LA PLAINE-SAINT-DENIS

Objet : Demande d'audience concernant les préoccupations de l'encadrement

Monsieur le Directeur,

La structure de la Fédération CGT spécifique aux cheminots agents de maîtrise et cadres a tenu un Conseil National regroupant 70 militants venus de toute la France les 8 et 9 septembre 2020. Il apparaît une situation préoccupante qui justifie cette demande d'audience avec pour objectif d'améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Il y a un vrai mal-être général qui doit être entendu par notre direction. La CGT, son UFCM ont des revendications pour dépasser les constats d'impuissance et éviter les opérations de communication vaines issues des grands séminaires de premiers dirigeants ; procédé trop usé par le passé.

Depuis juin 2020, le premier sujet abordé par les cheminots auprès de nos militants est le télétravail. Les questions, attentes, inquiétudes ou colères parfois nous renseignent sur le vécu de la période de confinement par les techniciens comme les encadrants.

Oui, le télétravail à domicile a été apprécié de façons très diverses en fonction des conditions de vie et de famille. Le télétravail peut donner le sentiment de répondre facilement à une volonté d'échapper aux pressions des transports, de la concentration des bureaux en zone dense, des bureaux sans tranquillité, de la pression hiérarchique. Nous le savons, vous comme la CGT, le télétravail à domicile peut comporter des risques allant de l'ergonomie au risque d'isolement et de repli.

Or, nous voyons apparaître des projets d'incitation au travail à domicile avec des directions expliquant sans pudeur leur intention d'économiser ainsi des surfaces de bureau. Les « flex office » sont promus important les mauvaises conditions de travail du domicile sur le lieu de travail en entreprise. Il y a là un vrai risque de dépersonnalisation et déshumanisation du collectif de travail.

L'accord Télétravail à la SNCF ne préserve en rien ces risques, les insuffisances sont notoires et notamment la possibilité au hiérarchique de supprimer unilatéralement et sans justification sérieuse l'accès au télétravail d'un cheminot demandeur.

Cela devient un levier managérial malsain. C'était la principale raison qui avait amené notre fédération à ne pas signer cet accord en 2017 qui protège moins que l'ANI de 2005.

Pour parler sérieusement aujourd'hui du télétravail à domicile, nous ne pouvons évincer la question de l'aménagement du temps de travail des maîtrises et cadres. D'autant plus que les repères collectifs sont de plus en plus gommés par l'absence de décompte horaire et de tableau de service pour bon nombre de maîtrises et cadres.



En 2016, le Comité Central d'Entreprise a financé une étude sur le temps de travail des cheminots des 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Elle mettait en évidence le surtravail « gratuit », en particulier chez les encadrants DPx, DUO et les chefs de projet. Vos prédécesseurs avaient officiellement reconnu le sérieux de l'étude, d'autant qu'elle recoupait parfaitement l'expertise réalisée en interne par la Direction des Audits et des Risques sur les horaires et les temps de connexion.

Or, depuis 2016, où en est la situation du temps et de l'organisation du travail des maîtrises et cadres ?

Les cheminots témoignent encore et toujours de phénomènes inacceptables qui confirment que l'accord introduisant le forfait en jours n'a rien réglé. La CGT affirme même qu'il a globalement aggravé les conditions de vie et de travail pour de nombreux cheminots.

Nous vous proposons lors de l'audience de faire une comparaison entre la situation de 2016 et celle d'aujourd'hui.

Pour amener le temps de travail aux 1589 heures annuelles, la CGT a des revendications concrètes :

- le redimensionnement des lignes hiérarchiques dans le cadre des prérogatives métiers et en fonction des réalités locales afin d'alléger la charge de travail ;
- le développement des services d'appui en proximité, réactifs ;
- Le recrutement des prestataires et l'internalisation des charges de travail afin de stabiliser leur emploi ;
- La mesure des charges de travail a priori et leur suivi ;
- Le décompte horaire des temps de travail avec la mise en place d'un dispositif auto-déclaratif a posteriori, inviolable et infalsifiable, des heures réellement effectuées, garant du respect des durées légales du temps de travail ;
- Un régime particulier, pour les salariés non soumis à tableau de service, et la facilitation de plages horaires variables comme deux alternatives au forfait-jours ;
- La mise en place d'un dispositif d'alerte dès le non-respect des repos quotidiens, hebdomadaires, annuels. Ce dispositif permettrait tout autant de protéger le salarié que son responsable ;
- La mise en place de dispositifs de déconnexion sous la responsabilité de l'employeur ;
- Une lutte contre le culte du présentisme et les réunions après 17h, une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Dans le cadre particulier du télétravail, nous revendiquons :

- La nécessité de développer des sites de proximité ;
- Des conditions de travail au moins égales à celles sur le lieu de service : téléphone professionnel, matériel informatique, mobilier ergonomique...
- L'interdiction de l'imposer au salarié ;
- Sa mise en place par le contrat de travail, y compris par avenant, où sont précisés :
 - le rattachement hiérarchique,
 - les conditions d'exécution du travail,
 - les modalités d'évaluation de la charge de travail,
 - les modes de liaison avec son entreprise,
 - les modalités relatives aux équipements, aux assurances, aux frais et à la prise en charge des coûts de fonctionnement et d'hébergement des lieux de travail.
- pour l'ensemble des salariés, un bureau personnel pour les jours travaillés sur le lieu de service avec la fin des plateaux ouverts et des bureaux flexibles (open-space ou flex-office).

Au-delà de ces sujets du quotidien précis, Monsieur le Directeur, l'UFCM-CGT attire votre attention sur le climat de défiance vis-à-vis des évolutions de l'entreprise. En effet, malgré les annonces d'une intention d'internaliser les qualifications dans l'entreprise, les ingénieries sont victimes d'une politique d'externalisation à marche forcée.



La politique d'entreprise incite nos techniciens et experts à transmettre leurs savoirs à des entreprises extérieures. Inutile de vous dire qu'elle est mal vécue.

Les encadrants se sentent aussi en conflit par le rôle politique que les directions tiennent à leur faire jouer. Ils ont dû porter pendant plus de 6 ans maintenant la nécessité de séparer le réseau du transporteur pour favoriser l'introduction de la concurrence. Or aujourd'hui, des projets d'appels d'offres, auxquels la SNCF ne répond pas, concernent des lots incluant le réseau. Alors pourquoi séparer la roue du rail, pourquoi briser en petits morceaux le système ferroviaire ?

Mais surtout, pourquoi leur avoir demandé de colporter des mensonges auprès des cheminots, alors que la plupart sont à la recherche de confiance et de loyauté ? Si l'équipe de direction précédente est partie, reconnaissez que pour les dirigeants en proximité qui ne bénéficient d'aucune protection de réseaux d'influence, leur position est déstabilisante.

Nous vous signalons également qu'il est humainement difficile de dédier une partie du personnel à un produit qui demain sera soumis à un potentiel transfert dans des conditions qui remettent en cause la vie des cheminots. Ces injonctions sont vécues comme violentes et les encadrants ne sont pas épargnés. Nous ne doutons pas que vos retours confirment nos dires et vous préoccupent également. Nous devons échanger sur la place des encadrants et des objectifs qui leur sont imposés.

Dans l'attente de vous rencontrer afin de discuter du fond de ces sujets, veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos respectueuses salutations.

Jocelyn PORTALIER
Secrétaire Général de l'UFCM CGT
Secrétaire Fédéral

