

Compte rendu du 1^{er} groupe de travail Sur la pénibilité des métiers Exploitation le 21 janvier 2008

Dans sa déclaration préalable, la CGT a rappelé le contexte de cette réunion et a demandé que le périmètre de cette réunion soit revu, conformément aux engagements pris par la Direction dans les Tables Rondes des 14 décembre et 14 janvier dernier. Il n'était pas question pour la CGT de limiter le débat aux seuls agents de la filière Transport Mouvement affectés à des postes relevant de l'activité Infrastructure, comme cela était prévu sur la convocation.

Pour la CGT, il y a nécessité d'aborder la question de la pénibilité des métiers pour l'ensemble des agents travaillant dans les EEx, quelle que soit leur filière ou leur affectation à telle ou telle activité.

Après avoir entendu notre argumentation sur la diversité des métiers dans les EEx, sur le rôle transverse de la filière Transport Mouvement et la responsabilité de l'activité Infrastructure dans son pilotage, la Direction RH a fait la proposition suivante :

- La réunion du 21 janvier sera limitée au périmètre Infra de la filière TM puisqu'il n'était plus possible de changer la configuration de cette réunion ;
- Une nouvelle réunion, sous l'appellation « autres métiers », sera programmée pour le 06 février et abordera les métiers production pour les activités voyageurs et l'activité Fret. Elle sera pilotée par la Direction RH avec la présence des activités VFE, Proximité et Fret. L'activité Infrastructure sera chargée d'assurer la cohérence des mesures prises pour la filière TM.

- Une autre réunion du GT « autres métiers » sera programmée pour le 08 février et abordera les métiers du commercial voyageurs et du commercial fret. Elle sera aussi pilotée par la Direction RH avec la présence des activités Voyageurs et de l'activité Fret.

Comme dans les précédents groupes de travail, la Direction nous a proposé une grille d'évaluation des différents emplois repères concernant l'Infra Transport avec des cotations suivant les rythmes de travail, les postures physiques et la pénibilité environnementale. Pour chaque emploi repère, elle propose que l'évaluation de la pénibilité soit estimée en fonction de son intensité et sa fréquence. Cela donne donc une cotation allant de 0 pour un poste sans pénibilité identifié par la Direction, à 500 pour un poste ayant des contraintes fortes dans une fréquence permanente.

La délégation CGT a fait remarquer à la Direction que son tableau ne faisait pas apparaître la pénibilité psychologique, comme par exemple la charge mentale de la gestion de la sécurité des circulations.

Nous avons aussi rappelé les effets cumulatifs pour les agents de réserve qui subissent les contraintes identifiées dans les emplois repères, mais aussi les contraintes de connaissance de plusieurs postes, la non prévisibilité de leur emploi du temps et la variabilité dans les horaires de travail. La délégation CGT a aussi contesté que les postes de dirigeants de proximité puissent être identifiés dans l'évaluation de la Direction comme sans pénibilité particulière hormis celle de l'astreinte. Si tel était le cas, nous ne constaterions pas autant de difficultés pour couvrir ces postes de DPx !

La Direction a proposé de revoir ses tableaux en intégrant nos remarques. Une seconde réunion de ce groupe de travail (périmètre Infra pour la filière TM) aura lieu le 29 janvier.

A l'issue de ce travail d'identification de la pénibilité dans les différents emplois repères, un travail sera réalisé de manière

transverse à tous les métiers pour assurer la cohérence des décisions. C'est dans les futures Tables Rondes que nous aurons à peser pour que le travail d'identification de la pénibilité réalisé dans les différents métiers, serve à définir des compensations à la hauteur des attentes des cheminots.

La CGT ne se contentera pas, comme l'envisage la Direction, de ne prendre en compte cette pénibilité que pour les agents restant dans l'entreprise au-delà de 50 et 55 ans.

Comme nous l'avons rappelé dans notre déclaration, notre objectif est de réduire la pénibilité pour tous les postes par une modification dans l'organisation du travail, des effectifs supplémentaires ou des évolutions technologiques. Les CHSCT, Commissions Travail/Santé des CER et du CCE, les CFHSCT et CNHSCT sont des outils pour travailler ces pistes.

Pour ce qui ressort des contraintes inhérentes à la continuité du service public, il faut travailler à des compensations sur la durée du travail, sur la rémunération notamment via l'augmentation de la prime de travail, sur l'attribution de bonifications permettant d'avancer l'âge de son départ en retraite.

Bien évidemment, ce n'est pas le schéma envisagé par le Gouvernement et la Direction, et la mobilisation des cheminots sera une fois de plus indispensable pour continuer à peser sur les décisions.

Montreuil, le 22 janvier 2008

