

DECLARATION ET PROPOSITIONS CGT au GROUPE DE TRAVAIL PÉNIBILITÉ du 29 janvier 2008

En préambule, la CGT tiens à réaffirmer que la manière dont la direction de l'entreprise mène le cadre des négociations sur la pénibilité ne nous satisfait pas totalement, notamment sur les perspectives de sa reconnaissance.

Pour la CGT, l'ensemble des métiers de la SNCF, dont ceux du matériel, sont soumis à la contrainte du service public, ce qui justifie le départ en retraite à 55 ans des cheminots. De plus, depuis des années, nous revendiquons dans nos métiers la reconnaissance de la pénibilité au travers d'une définition de celle ci, ce qui nous permettrait de lister nos emplois repères pénibles.

C'est pour cela que la manière dont la direction du matériel aborde le groupe de travail pénibilité nous semblait intéressante. Pour la CGT, la pénibilité est liée aux conditions de travail des cheminots, elles-mêmes liées aux contraintes de service public.

De bonnes conditions de travail favorisent la qualité de la production et du travail fourni. Agir pour un statut du salarié de qualité, c'est promouvoir la qualité des conditions de travail et la santé du cheminot.

Sur l'organisation du travail : il convient d'agir pour que le risque professionnel soit considéré comme un risque collectif. L'organisation du travail doit être considérée comme telle.

Le lien entre mauvaises conditions de travail et dégradation de la santé d'une part, entre conditions de travail et efficacité, qualité du travail d'autre part, est établi. La recherche permanente pour améliorer les conditions de travail des cheminots doit être une obligation et un devoir.

Il faut moderniser les équipements, les infrastructures, l'outillage, en s'appuyant sur l'expérience des cheminots sur tous nos chantiers, aux travers des différents CHSCT, dont c'est leur mission, en prenant en compte l'intérêt des cheminots

Sur les rythmes du travail, nous tenons à réaffirmer que la recherche, en particulier d'alternatives au travail de nuit, posté, astreinte, 2x8, 3x8 doit être étendue, tout en assurant la continuité du service public. De plus, nous réaffirmons que ces rythmes de travail doivent être compensés par des repos supplémentaires ou une diminution de la durée quotidienne ou annuelle, voire en anticipant la cessation d'activité.

Concernant la prévention des risques imputables aux conditions de travail, la maîtrise du risque, au travers du document unique d'évaluation des risques (outil efficace en terme de prévention), signifie en priorité de supprimer ou de confiner le risque à la source. Si cela s'avère impossible techniquement, et seulement dans ce cas, prendre toutes les dispositions pour éviter les effets dangereux prévisibles et parallèlement évaluer l'efficacité de ces mesures

Pour les outils de la prévention et de la promotion de la santé, le CHSCT, instance de représentation du personnel de proximité, doit être l'outil de prévention et de la promotion de la santé pour l'ensemble des salariés du site, y compris les travailleurs temporaires, les salariés des entreprises extérieures.

La diversité et la complexité d'application des décisions en matière de sécurité, de santé et de conditions de travail doivent être coordonnées régionalement. C'est-à-dire que les commissions santé et conditions de travail des CER doivent devenir des commissions obligatoires de nos CE.

Au sujet de la hiérarchisation des emplois repères : après étude du tableau fourni à la première rencontre de ce GT sur la pénibilité le 17 janvier 2008, pour la CGT, de nombreux postes de l'exécution sont considérés comme pénibles pour les cheminots de notre fonction, mais il nous faut apporter quelques modifications.

Par contre, le tableau « exemple d'évaluation de la pénibilité » nous paraît mal venu, difficile à traduire pour évaluer la pénibilité et mérite, à notre avis, d'être retiré de ce projet.

Malgré tout, après échanges avec les cheminots, certains postes semblent être plus pénibles à tenir que d'autres. Même si les réalités de certains ne sont pas les mêmes que les autres, en fonction des installations, des caractéristiques des infrastructures ou de l'organisation du travail, ou encore de l'implantation des différents établissements de notre filière, il y a des emplois qui restent en tout état de cause très fortement pénibles.

C'est le cas notamment pour les emplois repères suivant :

- Opérateur Aménagement Intérieur
- Opérateur Chaudronnerie
- Opérateur Soudage
- Opérateur de Maintenance électrotechnique
- Opérateur de Maintenance Mécanique
- Opérateur de Maintenance Frein
- Opérateur de Maintenance Thermique
- Opérateur Mouvement industriel
- Opérateur de Manutention

Cela ne veut pas dire que les autres emplois repères ne le sont pas. Pour la CGT les emplois repères suivant sont considérés comme fortement pénibles, voire pénibles :

- Opérateur Bois et autre Métier
- Opérateur Peinture
- Opérateur de Maintenance Climatisation
- Opérateur Usinage
- Opérateur Visite Fret
- Opérateur Maintenance Dépannage
- Opérateur Maintenance Électronique
- Opérateur de Maintenance Système
- Opérateur de Maintenance Tuyauterie
- Assistant Dpx Mouvement
- Assistant Dpx Maintenance
- Répartiteur
- Agent de flux logistique industriel

Il est bien entendu qu'à cela viennent se rajouter des contraintes supplémentaires qui sont transverses à tous les emplois repères (Maîtrises et cadres compris), comme le travail en décalé, les postes en 3x8, les services postés, les horaires aléatoires, les astreintes, qui ne font que multiplier la pénibilité des cheminots au quotidien et que la direction est déjà engagée à prendre en compte.

Pour les emplois de maîtrises et cadre, il nous semble qu'il faut tenir compte de la réalité de chacun sur nos différents établissements. Car, souvent, le manque d'effectifs oblige ces derniers à tenir des postes qui sont reconnus pénibles, et il nous est difficile de le quantifier nationalement. Il faudra réfléchir à le prendre en compte localement dans chaque établissement. Par contre, cette catégorie du personnel nous semble souffrir d'une pénibilité qui est encore plus difficile à mesurer, c'est le stress au travail.

Depuis la mise en application de la hiérarchie à trois niveaux, avec des charges de travail de plus en plus importantes, la création des CMGA (qui leur alourdi encore plus cette charge de travail) et la pression quotidienne à la rentabilité pour tenir des objectifs qui sont, au vu des moyens qui leurs sont alloués par l'entreprise, de moins en moins réalisables quand cela est tout simplement irréalisable.

On retient l'engagement de la direction, de lancer au plus vite une étude sur ce nouveau mal que subissent nos maîtrises et cadres.

Parlons maintenant de l'aménagement de fin de carrière des cheminots où là, la direction s'était engagée à y réfléchir avec la volonté de trouver des solutions concrètes dans le cadre de ce GT. Vos premières propositions nous semblent mal appropriées et les termes employés sont souvent explosifs dans nos ateliers, il nous faut débattre sur ce sujet.

Pour la CGT, la prise en compte de la fin de carrière d'un cheminot doit pouvoir se faire avant 55 ans. Sinon, quel choix laisserions-nous aux cheminots qui souhaiteraient prendre leur retraite bien méritée à l'âge d'ouverture de leurs droits, c'est-à-dire 55 ans.

Avant tout, nous tenons à exprimer un petit état des lieux sur les difficultés que nous rencontrons sur les cas de reclassement des agents en fin de carrière. Car aujourd'hui, dans nos différents CHSCT, bon nombres de dossiers ne sont toujours pas traités, et des cheminots, usés par la pénibilité de leur activité qui n'était pas encore reconnue, sont laissés au « placard » sans aucune reconnaissance des années de service rendu à l'entreprise. Cet exercice est de plus en plus dur car tous les postes qui permettaient ce genre de reclassement sont petit à petit supprimés des cadres d'organisations par la direction. Certains postes pourraient être remis à l'ordre du jour pour permettre un reclassement naturel et pourraient débloquent une situation dramatique dans notre fonction. Cela pourrait aussi permettre d'aborder la question de l'aménagement de fin de carrière plus sereinement.

Pour la CGT, différentes solutions sont envisageables, si l'entreprise a réellement envie de se pencher sur ce problème.

La première piste serait de faciliter l'accès à la qualification D à nos futurs retraités, pour les mettre en aide aux DPX, et ainsi créer des postes au cadre d'organisation de formateurs tant nécessaires pour conserver notre savoir-faire dans l'entreprise et revenir à une vraie formation de terrain qui commence à nous faire de plus en plus défaut, sur le maintien des compétences. Cela offrirait aussi un véritable coup de pouce aux déroulements de carrière au Matériel.

Une deuxième piste serait de redynamiser certains métiers qui sont en train de disparaître. Par exemple la métrologie, qui reste le garant de notre qualité en terme de sécurité. De redynamiser les postes d'entretien de nos installations et de notre outillage que vous souhaitez externaliser de plus en plus à des entreprises privées. Ces postes, qui pourraient être conservés dans l'entreprise et pérennisés en les faisant apparaître au CO des établissements, seraient de réels postes d'aménagement de fin de carrière.

Les agents garderaient leur motivation et se sentiraient toujours utiles à l'entreprise.

Pour la CGT, ces pistes ne sont pas exhaustives, d'autres emplois seraient à étudier. Cela pourrait être un geste fort de l'entreprise qui, dans la période, a sûrement besoin de retrouver un peu de confiance auprès des cheminots.

Pour la CGT, ces 2 sujets (pénibilité et déroulement de carrière) doivent amener la direction à une étude de carrière de chaque cheminot du Matériel.

Au sujet des établissements pilotes, la CGT propose : EIMM QUATRE MARES ; EMM PNO ; EMT LIMOUSIN ; EIM TGV PSE.

Sachez, M. le Directeur, que la CGT restera très vigilante aux résultats de ce GT Pénibilité, il en va de l'avenir des cheminots du Matériel et, ne vous trompez pas, les cheminots du Matériel avec la CGT mettront tout en œuvre pour que la pénibilité, que vous reconnaissez enfin dans notre fonction, soit réellement reconnue et soit porteuse de réelles avancées sociales :

1. tant financières au travers d'une revalorisation conséquente de leurs primes de travail,
2. en intégrant les indemnités soumises à cotisations sociales et imposables dans la part liquidable du salaire servant au calcul de la retraite,
3. en prenant en compte cette dure spécificité à la fin de leur carrière.

L'objectif quantitatif : trop souvent les budgets, concernant l'amélioration des conditions de travail, ne sont pas respectés. La CGT propose la mise en place de CHSCT extraordinaires et spécifiques à ce sujet, devant se tenir tous les ans dans chaque établissement durant le premier trimestre, avec des engagements de la part des directions locales au travers d'un tableau de bord permanent, afin de vérifier le respect de ceux-ci au cours du 3^{ème} trimestre.

Pour finir, nous tenons à réaffirmer nos propositions :

PROPOSITIONS CGT :

- ▶ La compensation en temps des contraintes de services public.
- ▶ Augmentation immédiate et conséquente de la prime de travail Matériel pour la reconnaissance de la contrainte de service public.
- ▶ Intégration des indemnités soumises à cotisations sociales et imposables dans la part liquidable du salaire servant au calcul de la retraite.
- ▶ Mise en place de la prime de salissure pour tous les emplois repères considérés pénibles.
- ▶ Construction, au MANS ou à SAINTES, d'un tunnel pour démanteler et désamianter nos matériels radiés.
- ▶ Rénovation rapide des installations de grenailage (Oullins, Romilly, Bischheim, Hellemmes et Quatre-Mares).
- ▶ Nous demandons une étude nationale par l'AEF afin d'établir une cartographie des mesures bruits dans le cadre de la transposition du RH 0289.
- ▶ Nous souhaitons un point sur le recensement des outillages portatifs concernant les mesures vibratoires et une étude technique et ergonomique pour diminuer les vibrations à la source.
- ▶ Moyens supplémentaires aux CHSCT, avec identification de dossiers en cours, non réalisés par manque de budget dans les CHSCT extraordinaires du premier trimestre, et engagement de la direction de l'aboutissement de ceux-ci avant la fin de l'année.
- ▶ La commission santé et conditions de travail des CER doit devenir une commission obligatoire de nos CER, avec des moyens de fonctionnement supplémentaires pour pouvoir remplir pleinement leurs missions.
- ▶ Suivi national sur l'étude de la pénibilité que subissent nos maîtrises et cadres, engagé par la direction.
- ▶ Suivi national sur les reclassements non traités depuis un certain temps.
- ▶ Suivi global de ce GT pénibilité.
- ▶ Suivi des innovations, concernant l'amélioration de la pénibilité, dossier par dossier (retenus ou non) dans chaque CHSCT.
- ▶ La prise en compte des agents qui sont en contact avec l'amiante ?

Montreuil, le 28 janvier 2008