



Syndicat National des Personnels Techniques des Réseaux et Infrastructures

Siège Social : 4, rue des Peupliers 75013 – PARIS
Tél. 01.45.89.33.70 – Fax 01.45.88.79.94 – CCP 753 07 L PARIS

E-mail : SNPTRI@orange.fr

Site : <http://pagesperso-orange.fr/sn.ptte>

CADRAGE NATIONAL DIR Commentaires CGT adressés à la DRH du MEEDDM Projet version du 28 juillet 2009 à 17:45

Vous trouverez ci-après les commentaires CGT sur le projet de cadrage dans sa dernière transmission, ainsi que les modifications que nous voulons y voir apporter.

La CGT est consciente de ce que ce document induit de modifications dans les conditions de vie au travail et personnelle des agents et porte comme incidences sur la santé et la sécurité des personnels mais aussi des usagers. **Aussi, nous vous demandons avec insistance d'apporter la plus grande attention aux remarques ci-après pour une prise en compte dans la version finale du cadrage.**

1. PREAMBULE :

La phrase concernant l'organisation du travail et qui fait référence à des « normes minimales » confirme vos intentions et nos craintes car elle fixe, entre autres, pour un agent les nombres de nuits et de week-ends travaillés ou libres sur l'année. Considérer que 25 nuits travaillées et 27 week-ends libres pourraient faire partie de « la norme » est inacceptable.

Dès la diffusion du cadrage, un DIR sera incité, pour anticiper la baisse d'effectifs (ou l'accompagner) à effectuer une mise à plat des règlements intérieurs pour instaurer des organisations du travail calées sur ces « normes minimales », donc plus contraignantes pour les personnels. Nous refusons cette éventualité.

Lors des discussions sur une précédente version du document, nous étions tombés d'accord pour préciser que des organisations et conditions de travail plus favorables mises en place localement en concertation avec les organisations syndicales majoritaires, devaient être maintenues et ne pas faire l'objet de nouvelles négociations.

Nous ne retrouvons pas dans le document cette idée. **Nous demandons son rajout.**

Par ailleurs, nous considérons que l'ensemble de la réglementation du temps de travail doit être « strictement respecté » et pas uniquement comme indiqué « un certain nombre de points ». La réglementation sur l'ARTT avait fait l'objet de longues et difficiles négociations se traduisant dans l'instruction ministérielle de 2001 et la rédaction des arrêtés et décrets qui ont suivi.

L'administration à l'époque fixait à travers ces textes des règles et des seuils sur les temps de travail (garanties minimales) jugés inacceptables par la CGT.

En l'absence de recrutements, les contraintes sur les organisations du travail conduisent à une dégradation des conditions de travail des personnels, dangereuses pour eux-mêmes et les usagers.

Les revendications de la CGT du recrutement de 1000 agents et de la prise en compte de la pénibilité à travers la bonification du service actif prennent tout leur sens.

Globalement, ce projet de cadrage est déshumanisé, il s'affranchit de l'aspect humain pour s'inscrire pleinement dans les objectifs fixés par la RGPP de réduction des moyens humains et financiers.

Il instaure une gestion comptable du temps de travail pour l'optimiser en « grignotant » sur le temps consacré à la vie familiale et sociale sans se préoccuper des incidences sur la santé des agents.

Il y a des économies que l'on ne peut pas faire, au moment où nous constatons une recrudescence des accidents de service, dépressions nerveuses et suicides liés aux conditions de travail, la CGT met en garde le MEEDDM sur les conséquences de la mise en œuvre de ce projet de cadrage.

2 – NIVEAUX DE SERVICE

2.1 – Rappel du cadre pré-existant

Dans le paragraphe qui traite « des principes de classification des CEI », il est mentionné que les choix d'organisations à mettre en place doivent respecter « les règles du droit du travail », il nous semble important de préciser « *et tout particulièrement du point de vue de l'hygiène et de la sécurité des travailleurs* ».

Nous avons bien noté dans le classement des CEI, la prise en compte à la demande de la CGT de la qualification du travail de nuit, de « marginal » il est devenu « exceptionnel ».

2.2 - Eléments généraux pour la fixation des niveaux de service :

La CGT avait demandé le retrait de la phrase mentionnant la possibilité de recours à l'entreprise, elle a été maintenue. **Nous persistons dans notre demande.**

2.3 – La mission de patrouillage :

La notion de patrouillage « passif » tel que défini n'a plus aucun sens puisqu'il prévoit une possibilité d'intervention. Il y a de l'hypocrisie dans cette formulation, l'administration laisse supposer qu'elle prend en compte la revendication de la CGT alors qu'il n'en est rien.

Nous demandons qu'après le texte « *qui prévient l'équipe d'intervention* ». il y ait un point et que le reste de la phrase soit supprimé et remplacé par **une mention rappelant les recommandations sur le travail isolé.**

Nous rappelons notre opposition au principe affiché de la mutualisation entre deux CEI mentionné dans le dernier paragraphe du chapitre.

2.4 – Les interventions sur le réseau :

Ce chapitre nécessiterait un sous chapitre sur les « interventions d'urgence ».

Il permettrait de préciser les conditions d'intervention et le rôle des différents intervenants. Nous renouvelons notre demande que dans chaque DIR des conventions avec les SDIS soient établies à l'issue de discussions sur les procédures d'intervention, auxquelles les forces de l'ordre seraient associées.

Dans ce chapitre, et d'autres plus loin, nous constatons **le mélange des organisations du travail : travail programmé et interventions aléatoires.**

C'est inacceptable. Il faut respecter les principes fondamentaux inscrits dans l'instruction de 2001 et les textes de 2002 sur l'astreinte, les organisations de travail programmé et interventions aléatoires.

L'amalgame qui est volontairement fait ici, n'a qu'un but, faire sauter les verrous que constituent (du point de vue de l'administration) des dispositions qui sont des garanties de conditions de travail acceptables pour les personnels.

C'est lourd de conséquences, l'homme devient malléable et adaptable aux contraintes du service. Il n'y a plus de garde fou.

Dans ce chapitre, comme dans le précédent, il est fait référence à la mutualisation. (même commentaire).

3. ORGANISATION DU TRAVAIL

3.1 – Travail de nuit :

Nous demandons qu'il soit rajouté une mention sur les incidences négatives sur la santé des travailleurs des organisations de travail atypique (posté...). En l'absence d'une telle mention le 2^{ème} paragraphe apparaît inciter les DIR à généraliser les organisations de travail posté.

Dans ce chapitre, nous demandons la reformulation du 3^{ème} paragraphe : « *Ainsi, afin de limiter le travail de nuit, celui-ci sera organisé uniquement en cas de nécessité absolue et dans tous les cas le nombre de nuits sera déterminé en concertation avec les agents, après consultation du CLHS et du CTPS. La vacation de nuit s'entend pour toutes heures réalisées entre 22H et 7H* ».

Pour qu'il n'y ait pas d'abus, il convient dans le dernier paragraphe de ce chapitre de donner une définition de « l'urgence reconnue ».

Il convient de préciser dans ce chapitre que toute nuit non programmée effectuée est rémunérée en heures supplémentaires. Par ailleurs, le nombre de nuits payées en ISH ne peut aller en dessous de 1466 heures. Lorsque l'on atteint le seuil autorisé deux solutions soit les agents arrêtent le travail de nuit ou sont rémunérés en heures supplémentaires.

3.2- Travail de week-end :

Ce chapitre a pour but de banaliser le travail le samedi, sinon pourquoi préciser que le samedi est un jour ouvrable et indiquer qu'il n'existe aucune limite de travail le samedi ?

27 week-ends de libre sur l'année soit ½, c'est inacceptable.

Avec l'application de ce chapitre et du précédent sur le travail de nuit, quelle vie de famille peut avoir un agent dans de telles conditions ? L'homme devient un instrument du travail ! Pour un agent il est préférable qu'il soit jeune, célibataire et en bonne santé..... !!

3.3 – Planification d'heures supplémentaires :

Programmer des heures supplémentaires au cours du repos hebdomadaire, il fallait oser !

Comment peut-on considérer que le patrouillage et le nettoyage des aires de repos ne soient pas des tâches à réaliser dans le cadre du cycle de travail et qu'elles nécessitent de se réaliser en heures supplémentaires ?

On voit là la dérive qui consiste à remettre en cause l'instruction de 2001 et toute référence au temps de travail (1607 heures).

Considérer que limiter à 3 heures ces interventions va empêcher les dérives, c'est exactement le contraire qui va se produire. De plus, si l'intervention s'effectue de nuit, il n'y aura pas de

limite car une vacation inférieure à 3 heures n'est pas considérée comme une vacation de nuit !!!!

Le mélange de vacation planifiée et d'astreinte est inacceptable, contraire aux textes sur l'astreinte il porte la remise en cause de l'astreinte.

On voit bien là le but de ce cadrage, énoncé plus haut, remettre en cause toutes les règles. Le principe est d'instaurer une règle pour rendre l'agent plus disponible pour le service puis ensuite pour soi-disant limiter les contraintes de cette nouvelle règle remettre en cause la réglementation en vigueur et faire sauter tous les verrous pour se garantir la disponibilité de l'agent. C'est bien évidemment inacceptable. C'est presque de l'esclavage !!

Ainsi donc les agents devront sur un claquement de doigt interrompre leur repos pour effectuer des tâches réalisables pendant les horaires normaux de travail !

Ces interventions seront planifiées et rémunérées en heures supplémentaires, mais cela ne change rien aux désagréments pour les agents dont la vie personnelle est affectée.

Jouer avec le besoin d'augmenter leur rémunération au prix de leur santé et de leurs conditions de vie, pour des agents dont la grille indiciaire flirte avec le SMIC, c'est choquant.

La CGT revendique une refonte de la grille indiciaire pour de meilleures rémunérations et sans attendre l'ouverture du dossier statutaire des personnels d'exploitation.

3.4 – Rythme des astreintes :

Afficher des règles inapplicables et ouvrir une possibilité de « *dérogation* » revient à ce que la dérogation soit la règle. De plus, comme nous l'avons vu précédemment, les règles instaurées, mélanges vacations et astreintes, possibilité d'intervention ponctuelle en période de repos...etc... tout concourt à ce que les conditions de travail deviennent insupportables pour les agents.

3.5 – Intervention sous astreinte depuis le domicile :

La CGT considère que le fait de répondre au téléphone constitue un travail effectif et demande sa prise en compte dans le cadre des garanties minimales et pour la rémunération. Nous sommes dans l'attente que vous nous communiquiez l'état des lieux des pratiques des différentes DIR de manière à ce que nous puissions analyser la situation et instaurer une ou des règle(s) applicables dans toutes les DIR.

4. FORMATION

Ce chapitre est loin d'être clos, nous demandons que le groupe de travail soit à nouveau réuni pour traiter des différents points à l'ordre du jour.

Concernant les modalités de recrutement E3 et E4, ils auraient été stabilisés lors de réunions en mars et avril, pour autant nous n'avons pas été destinataire des documents tels qu'ils ont été sans doute publiés.

Concernant le recrutement à l'E3, nous ne retrouvons pas les décisions concernant l'application du quota de 20% (pas national mais local de manière à ce qu'il ne soit pas supérieur à 20% dans une DIR) ni le volet « accompagnement social » qui doit se faire en complément de la formation des agents recrutés dans ce cadre.

Au cours des différentes réunions, nous avons beaucoup insisté sur l'urgence à se pencher sur les modalités du concours de chef d'équipe.

Par contre, bien que la PEC soit un sujet effectivement important, ce qui nous semble maintenant urgent, c'est de définir les modalités d'organisation du concours mais aussi d'affectation des agents nommés CEE.

Nous avons à plusieurs occasions pointé les blocages et dysfonctionnements liés à la mise en œuvre des règles instaurées par la réforme JACOB (incohérences taux pro/pro et postes offerts, conditions pour se présenter au concours...). Ce sujet doit faire l'objet de réunions spécifiques.

ANNEXES THEMATIQUES :

Ces chapitres n'ont pas été abordés lors des réunions.

Ils comportent sur certains sujets des points évoqués lors des réunions mais nous ne retrouvons pas la retranscription des arbitrages réalisés par monsieur RUYSSCHAERT.

Pour exemple : dans le volet « *II REGIME INDEMNITAIRE* », chapitre 2 concernant « *le caractère forfaitaire de l'indemnité de sujétions horaires* », il est mentionné dans l'exemple cité que « *si plus de 20 nuits sont effectuées, l'indemnité doit être revue à la hausse* » alors qu'il avait été dit que dans ce cas la nuit serait rémunérée en HS et pas en ISH.

Nous demandons l'activation des discussions sur le régime indemnitaire sur la base de nos revendications d'une PTETE à deux niveaux. La situation des personnels affectés dans les CIGT et les SIR doit être particulièrement regardée.

Sur chaque chapitre de ces annexes nous avons de nombreux commentaires à faire et des points importants méritent débat.

C'est pour cela que, comme nous l'avons indiqué, nous demandons que dans la version finale du cadrage, si celui-ci doit être diffusé rapidement, ces volets soient retirés pour se donner le temps de la concertation.

Le rajout de chapitres qui n'existaient pas dans les versions précédentes sur un sujet aussi important et sensible que le travail posté justifie notre insistance.

Ces chapitres sont rédigés de manière orientée avec des interprétations discutables de l'instruction du 26 juillet 2001, constituent un réel danger.

Nous n'acceptons pas :

- la généralisation des cycles hebdomadaires de travail,
- la remise en cause des jours de RTT,
- l'absence de référence aux modalités de RTT,
- la banalisation du travail du dimanche et des situations exceptionnelles.

Nous demandons à ce que des discussions soient engagées sur ces chapitres dans l'esprit des travaux et recommandations du CCHS.

PARIS, le 4 août 2009