A Clichy, le Mardi 28 Avril 2020

CSE FRET du Mardi 28 Avril 2020

Consultation sur la mise en place du dispositif d'activité partielle au sein de FRET SNCF et sur le plan de continuité d'activité mis en œuvre.

Monsieur le Président,

Vous organisez aujourd'hui une consultation conjointe du CSE FRET tant sur la mise en œuvre de l'activité partielle que sur le Plan de Continuité d'Activité.

Sur le Plan de Continuité d'Activité, ***SUD-Rail*** réclame toujours, dans le cadre de l'article R4422-1 du Code du Travail, la limitation de l'activité aux seules activités essentielles pour assurer un plan de transport minimal tout en garantissant la sécurité ferroviaire. Faute d'avoir les moyens d'une politique de protection adéquate et de tests à grande échelle, le confinement reste le meilleur moyen de protéger la santé des salariés et des voyageurs !

Depuis le passage à la phase 3 de la pandémie, les représentants du personnel n'ont eu qu'une vue partielle des activités réellement maintenues.

Si les annonces de plan de transport Voyageurs ont été communiquées, nous faisons le constat d'une très grande opacité sur celui de FRET ainsi que sur les conséquences directes de ces adaptations. À ce jour, le recensement des impacts des différents types d'absences et des agents mobilisés dans nos établissements de production et dans nos sièges n'est pas réalisé et nous notons de réelles difficultés à pouvoir prendre connaissance des activités qui sont maintenues sur le périmètre de notre CSE.

Les différentes annonces de la direction et du gouvernement montrent que ce « plan de continuité d'activité » est amené à évoluer. Il est donc nécessaire que les représentants du personnel soient consultés au fur et à mesure de son évolution, ce qui passe par une information détaillée des effectifs et des moyens mis en œuvre pour faire travailler les salariés en préservant leur sécurité.

L'absence d'informations détaillées aux élus de cette instance depuis le 15 Mars a conduit à des dérives quant à l'application des directives gouvernementales pour gérer l'épidémie et ce, dans toutes les activités de l'entreprise.

Nous rappelons que, dans le cadre de l'élaboration d'un PCA, nous devons avoir connaissance de la démarche intégrée et globale de la gestion du risque : identifier les risques de toutes nature, les analyser en les regroupant par des scénarii et évaluer ces risques en fonction du contexte et des enjeux. C'est pour cela que notre organisation syndicale vous a interpellé sur la transmission de ces documents depuis plusieurs semaines. Dans tous les métiers, la production de « fiches pratiques » est avancée pour justifier le maintien de l'activité.

Dans bien des cas, la mise en place de ces fiches a été précipitée par la direction afin de coller avec les objectifs de production qu'elle s'est fixée plutôt qu'à une approche stricte et sécuritaire des mesures barrières. Dans bien des cas repris, les mesures de distanciation spatiale deviennent rapidement facultatives en l'échange d'un équipement de protection individuel inadapté, au mépris des risques que cela fait courir aux agents et à leurs proches.

Pour s'affranchir d'éventuelles responsabilités dans cette reprise de production à risques, la direction renvoie encore une fois vers la responsabilité individuelle quand les processus sont inadaptés. C'est bien le principe de ces fiches. Alors qu'aucun travail sérieux d'évaluation des risques n'a été réalisé en amont, tenant compte notamment du contexte et des aléas propres à chaque situation de chantier, vous demandez aux agents d'appliquer strictement des modes opératoires qui en situation de production sont souvent inapplicables.

A Clichy, le Mardi 28 Avril 2020

Une réelle adaptation des postes au risque épidémique ne se résume pas à mettre en entête les prescriptions imagées des gestes barrières et de rajouter (sans l'expliquer) le nettoyage des outils de travail. Cela nécessite plus de sérieux que de prescrire le seul port du masque (de type chirurgical) en cas de situation de travail inadapté, d'autant plus que les études médicales en cours semblent confirmer que la règle de distanciation d'un mètre établie par les autorités est par elle-même insuffisante.

En l'état actuel de pandémie, si des activités urgentes et essentielles pour produire et assurer la sécurité des circulations doivent être programmées, une organisation adaptée doit garantir le respect impératif des gestes barrières et des règles de distanciation. Des kits sanitaires jetables avec des masques adaptés, notamment FFP2 doivent être systématiquement fournis pour pallier les situations de travail en équipe, en contact avec le public ou en cas d'imprévus et impondérables qui ne permettraient pas de respecter ces règles.

De plus, alors que les soignants continuent de manquer cruellement de protections, limiter les présences aux seules missions essentielles à la sécurité des trafics « vitaux Nation ou Pandémie » permettrait de fournir l'excédent aux personnels soignants qui sont en première ligne vis-à-vis du risque de pandémie et manquent pourtant de tout. Ce n'est visiblement pas le choix que vous avez fait. Nous dénonçons le double discours de la direction qui communique sur le fait que les masques chirurgicaux sont complémentaires du respect des règles barrières et des règles de distanciation, mais donne d'un autre côté des consignes écrites pour s'affranchir des règles de distanciation pour effectuer le travail dans les chantiers voire pour empêcher l'utilisation des masques !

Par ailleurs, nous souhaitions vous alerter sur le risque sanitaire lié à la coactivité sur les chantiers, dans les gares ou dans les ateliers avec les salariés des entreprises privées qui ne semble pas avoir été pris en compte dans vos directives ou vos prescriptions. Cela nous paraît symptomatique du manque de sérieux dont a fait preuve la direction dans l'évaluation des risques sur des périmètres CSE dont nous ne cesserons pas de dire qu'ils sont inadaptés. Dans le cadre strict des mesures sanitaires et d'organisation du travail que nous vous demandons de mettre en œuvre, nous exigeons que ces mesures soient aussi applicables à minima aux salariés de ces entreprises. A l'heure actuelle, il est inadmissible que les Inspections Communes Préalables ne soient souvent pas réalisées alors que la pandémie implique la prise en compte d'un risque supplémentaire à l'intervention d'entreprises extérieures.

Sur la mise en œuvre d'activité partielle, là encore nous disposons de données très insuffisantes.
Pour l'essentiel des salariés du périmètre, la décision et le volume d'agents concernés est renvoyé à la décision de chaque Atelier de production ! Nous vous rappelons que les dispositifs d'activités partielles sont largement financés via les cotisations sociales, donc le salaire différé des agents, et que par ce biais, ce sont bien eux qui participent largement au paiement de cette crise. De plus, malgré les dérogations et les facilités accordées par le gouvernement dont certaines restent encore à préciser par décret, nombre des dispositions liées à l'activité partielle restent encadrées de manière précise par le Code du Travail.

Si le GPU, dont on redécouvre aujourd'hui les missions d'intérêt public, n'a jamais eu recours à un tel dispositif, cela ne doit pas justifier une application unilatérale. En effet, la direction ne peut, au gré de ses intérêts financiers et organisationnels imposer ses décisions sans respecter le cadre légal quand celui-ci « n'arrange pas » ou encore sans prendre en compte les légitimes aspirations des salariés qui n'ont pas à payer cette crise ni à subir les conséquences de décisions patronales aveugles et précipitées.

Tout d'abord, l'activité partielle, en tant que suspension du contrat de travail, nécessite l'information préalable de chaque salarié et l'absence de toute sollicitation de celui-ci durant la période chômée. L'application faite par la direction de la rétroactivité du dispositif est donc tout à fait frauduleuse puisque des salariés commandés « disponibles à domicile », et donc en attente d'une mission, se verraient, à postériori, qualifiés en « inactivité » dans le but de faire gonfler l'enveloppe d'indemnisation à laquelle peut prétendre l'entreprise.

A Clichy, le Mardi 28 Avril 2020

Ce qui est plus encore plus choquant et illégal, c'est quand plusieurs établissements affirment qu'ils ne comptent pas davantage prévenir les salariés à l'avenir, ainsi on aurait au sein d'un même service des agents « disponibles » tandis que d'autres seraient en « activité partielle » sans que les ceux-ci ne puissent eux-mêmes faire la distinction et alors que les conséquences sur la continuité de leur contrat de travail sont très différentes !

Le dossier communiqué lors de cette séance prétend que le choix de l'entreprise de maintenir le traitement, et certains éléments fixes mensuels de salaires est plus favorable que le minimum légal de 70% du salaire brut de référence. Nous contestons cette vision qui ne traduit pas la réalité, qui va créer des inégalités et va venir impacter durement les salariés de la production dont l'apport des heures de nuit et de week-end pèsent lourd dans la rémunération.

Le décret qui vise les modalités de mise en œuvre des mesures d'urgence prévue par l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 relative à l'activité partielle est paru et nous conforte dans cette analyse. Ces modalités décrétées permettent de calculer l'indemnisation de certains salariés dont les règles d'aménagement du travail nécessitaient une prise en compte particulière. Même si un certain nombre de points contenus dans ce décret ne nous concerne nullement ; s'y trouve cependant un paragraphe relatif au salarié bénéficiant « d'éléments de rémunération variable » intégrant le fait que le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité tient compte : « de la moyenne des éléments de rémunération variable perçue au cours des 12 mois civils précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise (la totalité des mois travaillés si le salarié à travailler moins de 12 mois civils).

Dans son Article 2, le texte précise : « Pour les salariés qui bénéficient d'éléments de rémunération variables ou versés selon une périodicité non mensuelle, notamment ceux prévus à l'article 1er, le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle tient compte également de la moyenne des éléments de rémunération variables, à l'exclusion des frais professionnels et des éléments mentionnés à l'article 3, perçus au cours des douze mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de placement en activité partielle de l'entreprise. »

Donc afin d'effectuer l'indemnisation prévue par le législateur, il convient, non pas d'exclure les EVS purement et simplement mais au contraire, de faire une moyenne des éléments variables de solde liés à l'utilisation (heures de nuit et de week-end) touchés par les salariés concernés sur les 12 mois précédents et c'est cette somme, ajoutée au traitement, à l'indemnité de résidence et aux indemnités fixes mensuelles qui servira de base au traitement de l'indemnité. Pour un certain nombre de salariés du périmètre de notre CSE, cette disposition serait plus favorable et équitable que les dispositions mises en place par l'entreprise. Nous vous alertons sur les risques de contentieux qui pourraient se produire en cas de non-respect de l'assiette de calcul qui amènerait un agent à avoir une perte de rémunération plus importante que d'autres.

Afin de garantir l'équité du dispositif, la délégation *SUD-Rail* demande que les salariés soient indemnisés à 100% du salaire net sur la base d'une assiette comprenant l'intégralité des primes et indemnités versées, y compris heures de nuits, dimanches, heures supplémentaires éventuelles…

Si l'entreprise s'est engagée auprès des organisations syndicales, transcrivant cette garantie dans une DCI ***SUD-Rail,*** à ce qu'il n'y ait aucun impact sur le droit à Congés, le droit à Repos, le calcul de la PFA, la gratification d'exploitation ou de vacances, des incertitudes persistent sur le calcul des droits à la retraite des agents statutaires à l'aune d'un dispositif qui ne prévoit que la neutralisation des périodes d'activité partielle dans le calcul de la pension de retraite du régime général. La délégation ***SUD-Rail*** demande que l'entreprise prenne les mesures nécessaires pour que les périodes citées soient neutralisées dans le calcul de pension des cheminots statutaires qui doivent partir en retraites afin que la crise soit sans impact financier de long terme. Concernant les contrats de prévoyance des contractuels, l'entreprise doit s'engager à prendre en charge la totalité des cotisations redevables afin que ces salariés ne subissent pas un redressement pour défaut de cotisations ou se voient amputer d'un certain nombre de leurs droits par défaut de paiement. En bref, pour la délégation ***SUD-Rail***, il est nécessaire que les impacts pour les salariés soient minimes et qu'il y ait une stricte équité de traitement quel que soit leur statut, contractuel ou cadre permanent.

A Clichy, le Mardi 28 Avril 2020

Enfin nous vous rappelons que l'activité partielle n'est possible pour les salariés au Forfait Jour qu'en cas de fermeture de l'établissement ou de réduction de l'horaire collectif habituellement pratiqué dans l'établissement. Or plusieurs services imposent des journées de chômage partiel par roulement à des salariés au forfait jour, ce qui, à notre analyse, est encore une disposition non-prévue et illégale.

Dans plusieurs établissements, la direction maintien des initiatives de e-learning avec les agents voire même réalise les formations initiales en « distanciel ». Concernant la formation initiale ou le e-learning, la délégation ***SUD-Rail*** rappelle que tous les salariés, y compris en période d'essai, peuvent bénéficier des mesures spécifiques d'absence liées au COVID-19, notamment pour garde d'enfant et que ces absences s'imposent à l'employeur. De plus, concernant les formations engageant la sécurité du personnel ou des circulations, il est inconcevable d'en imaginer le déroulement et les évaluations sans avoir été réalisé dans le respect du cahier des charges de formation, en présence du formateur et éventuellement en complément des stages terrains prévus.

En conséquence, il est impératif que vous preniez aujourd'hui l'engagement de ne mettre fin à aucune période d'essai de salariés actuellement en formation initiale. Concernant les « formations » e-learning, type questionnaire / Quizz / contrôle des connaissances qui semblent se développer, la délégation ***SUD-Rail*** tient à préciser que ces actions sont incompatibles avec la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle car nous serions fondés à considérer que ces temps de consultation et de réponses sont du temps du travail, donc à décompter des heures chômées.

Pour finir, afin de pouvoir rendre un avis éclairé sur la mise en place de ce dispositif, il est nécessaire de fournir aux représentants du personnel :

- Les critères de choix des salariés concernés par l'activité partielle ;
- L'engagement qu'aucun salarié n'effectuera d'heures supplémentaires tandis que d'autres seraient placés en activité partielle ;
- La présentation du dispositif d'information de chaque salarié préalable sa mise en inactivité (commande papier…) ;
- Les garanties sur la suspension effective du contrat de travail en cas d'activité partielle, ce qui interdit toute sollicitation, entretien ou formation professionnelle de l'agent ;
- La garantie que les complémentaires Santé et les régimes de retraite complémentaire ne seront pas impactés ;
- L'activité prévisible après-chômage partiel, et notamment les éventuels rattrapages de charge de travail à réaliser, et leurs conditions ;
- La méthode retenue pour informer régulièrement les élus du CSE de l'évolution du PCA ;
- Les moyens pour les représentants du personnel de contacter le-les salariés en activité partielle ;
- Les simulations d'indemnisation prises en charge par l'État ;
- Les simulations si l'entreprise acceptait la prise en charge à 100% de l'assiette légale ;
- Le montant de baisse des cotisations pour la CPRP comme pour la Sécurité Sociale de la mise en œuvre de ce dispositif ?

Par ailleurs, le décret 2020-460 publié la nuit dernière semble indiquer des possibilités de modifications sur l'application de l'activité partielle. À ce jour, nous n'avons aucun positionnement national du GPU sur son application ou non dans l'entreprise. Comme prévu dans le décret il vous appartient donc de soumettre à ce comité un document précisant un certain nombre d'éléments.

En raison des informations très incomplètes du dossier présenté, des désaccords que nous avons sur la nature des missions essentielles et de la mise en place du dispositif d'activité partielle qui ne prend en compte ni nos revendications, ni même les dispositions légales minimales pour une certaine catégorie de salariés, la délégation *SUD-Rail* se voit contrainte à formuler un avis négatif à cette consultation.

*La délégation **SUD-Rail** au CSE FRET.*