



## Le Tractionnaire Syndicaliste

N°171 - Février 2022

### Réglementation du travail

**126 Repos par an pour respecter la durée annuelle du temps de travail.**

Une fois encore, il a fallu intervenir en fin d'année pour rappeler la règle à ceux qui ont coutume de l'oublier.

**126 repos par an, ce n'est pas une option**

**Lire notre article en page 3 pour connaître la règle selon les différents régime de travail**

(Page 2)

### Outils Digitaux

Le tout numérique, conduit à voir se développer toutes sortes d'outils managériaux, que des encadrants développent au gré des demandes des activités. Les différents outils digitaux dont sont dotés les agents de conduite à titre personnel, constituent une sollicitation à peine voilée en dehors du temps de travail. L'implication des agents commence déjà à servir de critères dans leur évaluation. L'utilisation des outils digitaux à des fins managériales, qui plus est sur du temps personnel (en dehors du temps de travail), est contraire à l'intérêt des agents de conduite.

(Page 4)

### Rémunération

Voilà plus de 10 ans, certains agents de conduite étaient recrutés selon la directive RH0254. Ces recrutements pour occuper des emplois correspondant à des grades du dictionnaire des filières, ont été réalisés selon l'annexe C, en contradiction avec la directive.

Les recrutements effectués depuis le 1er janvier 2020, en dehors de tout cadre ferroviaire connu, vont trouver leur cadre dans les déclinaisons de l'accord « Classification et Rémunération » au sein de la SNCF.

Alors que les écarts de rémunération sont de plus en plus évidents, nous nous devons de prêter une attention particulière à ce que la filière traction ne se paupérise pas.

**Un vrai travail = un vrai salaire**

(Page 3)

### Notations

Le déroulement de carrière comme outil managérial est plus que contestable, notamment pour des agents de conduite. Pourtant, la velléité des directions de se doter d'une corde supplémentaire à son arsenal répressif ne date pas d'hier, mais à chaque fois, les agents de conduite ont su s'y opposer. L'exercice qui s'amorce devra plus que jamais faire appel à la plus grande vigilance des agents de conduite.

**L'ancienneté à la conduite, éventuellement corrigée par la date d'examen lorsque des délais d'attente ont été constatés, doit rester la règle.**

(Page 3)



# Réglementation du travail

## Durée du temps de travail

### **126 Repos par an, ce n'est pas une option !**

L'explication qui suit, tient compte du titre I comme régime de travail, chacun pourra aisément transposer la règle dans son régime de travail à l'aide du tableau suivant :

Régime de travail	Nbr de repos pour respecter la durée annuelle du temps de travail	Nature des repos à programmer :
Titre I	$52+74 = 126$	116 RP minimum + 10 RM
Titre II régime b	$52+70 = 122$	114 RP minimum + 8 RU
Titre II régime c	$52+80 = 132$	118 RP minimum + 14 RU

Pour respecter la durée annuelle du temps de travail. L'employeur n'est pas autorisé à reporter le nombre de repos dus au-delà de l'année civile.

Quelque soit le nombre de RP et de RM ou RU accordés, chaque agent doit bénéficier de 126 (122 ou 132) repos dans l'année (du 1er janvier au 31 décembre). Au titre I, ces repos sont normalement composés de 116 RP + 10 RM, mais si le roulement conduit l'agent à avoir 117 RP alors l'entreprise pourra ne lui octroyer que 9 RM. Les textes prévoient que le RM manquant puisse être reporté sur le semestre suivant. Par contre, ces dispositions n'autorisent pas l'employeur à accorder moins de 126 Repos.

Cela est d'autant plus vrai, lorsque le chômage partiel a été utilisé par l'entreprise pour récupérer le financement du salaire des agents qu'elle ne pouvait pas utiliser.

Un agent pour lequel l'entreprise a récupéré des allocations et lui a payé des indemnités alors qu'elle ne lui a pas attribué le nombre de repos idoine, s'apparente à de la fraude à l'allocation, tant pour l'agent qui reçoit les indemnité que pour l'entreprise qui perçoit les allocations.

**Est-on à l'aube d'un nouveau scandale selon lequel la SNCF toujours propriété de la nation, s'accorderait toutes les libertés sous prétexte d'être devenue SA, y compris celle de ne pas respecter les lois de la république, sous la présidence d'un banquier autocratique, qui règne sous le régime d'exception qu'est celui de l'urgence ?**

### **L'urgence est à faire respecter nos droits.**

**Selon notre régime de travail, nous devons avoir :**

régime	Nbr de RP		Nbr de RM ou RU	Total du nbr de repos
Titre I		<b>+</b>		<b>= 126</b>
Titre II régime b		<b>+</b>		<b>= 122</b>
Titre II régime c		<b>+</b>		<b>= 132</b>

Si le résultat ne correspond pas à ce qui vous a été attribué, n'hésitez pas à contacter vos militants Force Ouvrière.

**Si en plus de ce mauvais décompte, l'entreprise vous a versé des indemnités d'activité partielle, il est urgent de faire le nécessaire pour éviter de tomber sous le coup de la fraude aux allocations.**

# Rémunération

## Une évolution qui fait perdre en droit à l'avancement

### 3 régimes de droits :

#### Commissionnés :

Agents embauchés avant le 31 décembre 2019 et remplissant les conditions d'accès au cadre permanent. Ils relèvent du statut dans son intégralité, et notamment :  
Chapitre 3 pour la rémunération, et  
Chapitre 6 pour le déroulement de carrière.

#### Nouveaux embauchés :

A partir du 1er janvier 2020, les nouveaux embauchés ne sont plus sous le régime du statut, ni contractuels, ils relèvent du droit commun pour toutes les dispositions de leur contrat de travail. Ils sont donc sous le régime de la convention collective.

#### Contractuels :

Agents embauchés avant le 31 décembre 2019, ne remplissant pas les conditions d'accès au cadre permanent. Ils relèvent des annexes du RH 254. Au titre de l'égalité de traitement, un agent exerçant des fonctions prévues par un grade du dictionnaire des filières relève de l'annexe A et bénéficie de la même rémunération et suit le même déroulement de carrière que les agents commissionnés relevant de ce grade.

## Notations

L'exercice de notations 2022/2023, va-t-il bouleverser les pratiques usitées pour les agents de conduite. Les vellétés ancestrales de nos dirigeants à s'approprier le système de notations pour mieux soumettre les masses d'agents de conduite récalcitrants, doivent rester à l'état de vellétés.

Pourtant le contexte, dans lequel cet exercice va se dérouler, laisse craindre le pire. En effet, les trois régimes de droits qui se côtoient, pourrait bien exacerber les différences de traitement selon le régime dont les agents relèvent et mettre à mal le déroulement de carrière des agents de conduite supposé leur garantir une évolution de leur rémunération tout au long de leur carrière. Pour aider les employeurs, un accord validé par 3 Organisations Syndicales supposées représenter 62,2% des cheminots de la branche, met en péril le niveau de rémunération des agents de conduite et annihile tout principe de déroulement de carrière, et laisse comme seule garantie d'évolution de la rémunération des agents de conduite l'ancienneté qui majorerait le salaire de base de 16% au bout de trente ans d'ancienneté.

Cet accord, qui devra être décliné dans les entreprises dans les prochains mois, doit laisser un goût amer à ceux qui ont cru en les négociations de 2021 sur une possible extension de la grille dans les prochaines années.



**Pour l'UNAC, le déroulement des agents de conduite doit être automatique de la première à la dernière position de rémunération.** Tous les agents de conduite subissent les évolutions du métier, quel que soit le type de trafics qu'ils assurent. Les compétences supplémentaires doivent faire l'objet d'un traitement spécifique et d'une reconnaissance appropriée. Le système de classes voulu par les signataires de l'accord « Classification et rémunération » est à l'opposé de ces principes. Sera-t-il, pour la direction et les signataires, l'occasion de créer pour les agents de conduite, l'équivalent de la qualification TC, combattue en 2003, lors du dossier « métier conduite » ?

A l'heure où il est fort à parier que certains négocient leurs propres intérêts, les agents de conduite devront avoir un œil des plus vigilants sur cet exercice de notations pour qu'il ne soit pas l'occasion pour l'employeur de servir des intérêts individuels pour légitimer la fin d'un déroulement de carrière à l'ancienneté pour les agents de conduite.



# Outils digitaux

## Vers une disponibilité permanente du salarié !

### Une utilisation hors de contrôle !

Depuis plusieurs décennies, le numérique entre dans nos vies. Depuis plusieurs années, le tout digital est, à bien des égards, perçu comme un facilitateur du quotidien. Après deux ans de distanciation sociale, l'entrée dans l'ère du tout numérique connaît une accélération affolée. La disponibilité permanente de l'information, liée à l'enregistrement des comportements individuels, n'est pas sans impact sur nos rythmes de vie, nos attentes et notre perception du monde. L'évolution de la société est constante et seule notre résilience (individuelle et collective) permettra à chacun d'y trouver une place, si tant est que le système mis en place lui permette d'en trouver une.

Le sujet ne peut être abordé sans faire état de la fracture numérique constatée dans notre société, qu'elle soit issue des différences générationnelles, des intérêts de chacun, de situations économiques ou de difficultés d'accessibilité en raison d'un handicap.

Au sein des entreprises, l'intégration d'outils numériques dans l'environnement de travail, aussi naturelle qu'elle puisse paraître aux yeux de certains, ne doit pas nous faire oublier son impact sur la relation de travail. **Toute tâche réalisée par un salarié à la demande de son employeur, relève de l'exercice du contrat de travail** et doit donc être reprise au titre du temps de travail effectif.

Les agents de conduite n'échappent pas à ces dérives, et depuis qu'ils sont dotés d'outils digitaux, on voit se multiplier les sources de sollicitations, y compris en dehors du temps de travail.

La distanciation entre salariés, entretenue par la loi d'urgence, a accéléré dans les entreprises, le recours à des moyens permettant de maintenir l'interaction entre les salariés.

### **Dans des entreprises fonctionnant 24h/24, cette interaction est permanente.**

Mise à jour de documents, mise en ligne d'actualité à plusieurs niveaux de l'entreprise, informations, sondages, ... **sont autant de sollicitations que l'employeur autorise, mais ne contrôle pas.**

## Résilience des salariés et obligations de l'employeur ?

La résilience n'apparaît-elle pas ici comme un moyen pour l'employeur de se dédouaner de ses obligations, notamment en refusant de prendre en compte dans la durée du travail effectif les sollicitations qu'il introduit avec ces outils ?

D'ailleurs, la loi El Khomri qui introduit le droit à la déconnexion, issu d'un accord interprofessionnel de 2013, n'est-il pas, sous prétexte de préserver le repos journalier un moyen de contourner l'obligation de comptabiliser la durée du travail effectif ? C'est ce que dénonçait FO en ne signant pas cet accord.

Est-il nécessaire de rappeler que le régime de travail des agents de conduite prévoit que la composition des journées de service doit être connue à l'avance ?

### **A quel moment les agents de conduite sont-ils supposés répondre à ces sollicitations si ce n'est en dehors du temps de travail ?**

Outils de propagande des entreprises ; les téléphones, tablettes, (...), qui ont été intégrés à nos outils de travail pour alléger notre sac, sont donc devenus des outils managériaux par lesquels les entreprises comptent bien « surveiller » la déclinaison et les effets de leur stratégie.

**Contre la soumission,**

**Pour le respect de la vie privée et la durée des repos**

**Imposons la limitation d'accès aux données de l'entreprise sur les seules périodes de travail.**

**Refusons toutes sollicitations en dehors des périodes de travail !**