



# ACCORD DIALOGUE SOCIAL

Montreuil, le 27 décembre 2016

## DROIT D'OPPOSITION DE LA CGT

### ACCORD DESTRUCTEUR POUR L'ENCADREMENT !

**La CGT a fait valoir son droit d'opposition au projet d'accord sur l'amélioration du dialogue social. Cet accord, contrairement à ce que son nom indique, n'est pas de nature à améliorer le dialogue social ! Pire... il aurait permis à la direction de faire porter toutes les responsabilités du dialogue social au niveau de l'encadrement de proximité !!**

Ce n'est pas la 1ère fois que l'UFCM-CGT s'exprime sur les risques de cet accord. Dès le début des négociations (il y a 1 an), nous dénonçons le fait que la direction tente de changer les règles du dialogue social et refuse de tenir compte de la spécificité du personnel d'encadrement : celle d'être détenteur d'une part de responsabilité de direction, et celle d'être des salarié-e-s à part entière avec tous les droits et devoirs associés à cette situation. Pour la CGT, il ne saurait être question d'enfermer l'encadrement dans une situation qui menace sa liberté d'expression et sa capacité de direction.

**Comme pour le forfait-jours une attribution des responsabilités... irresponsables !**

Outre que les agents de maîtrise et les cadres ont la lourde tâche d'assurer la production dans des conditions dégradées par le manque de moyens humains et matériels, la direction voudrait maintenant les engager, par le biais de cet accord, dans la conduite des politiques dévastatrices qu'elle met en œuvre. L'idée principale consiste à délocaliser le dialogue social prévu dans les Instances de Représentation du Personnel, vers les lieux de travail dans une relation directe avec les cheminot-e-s, et accessoirement avec leurs représentants. Le dialogue dans la proximité peut avoir des vertus mais le projet porté par la direction révèle d'autres intentions. En fait, il ne s'agit pas de négocier, d'améliorer les conditions de travail et de réalisation des activités, mais de faire avaler la potion amère de leur dégradation continue. Les agents des 2e et 3e collèges, qui subissent eux aussi les politiques qui les mettent sous de fortes tensions, doivent non seulement les mettre en œuvre, mais également en faire la promotion aux agents. C'est ce que la direction appelle l'abaissement du centre de gravité. Mais dans ce schéma, l'encadrement de proximité se retrouve placé dans une position déséquilibrée construite sur une double négation : celle qui nie sa situation, son statut de salarié, mais aussi celle qui lui interdit l'accès à la décision par une intégration à l'organe de direction. Le management de proximité serait ainsi pris en tenaille entre les exigences de productivité de sa hiérarchie et les demandes des agents dont il partage le quotidien... sans autre outil que les éléments de langage fournis par la propagande d'entreprise.

Pour la CGT, le dialogue social n'est pas de la responsabilité de l'encadrement de proximité, mais celle de la direction et des organisations syndicales qui représentent les intérêts moraux et matériels des salariés. Imputer ce rôle aux managers de proximité est dangereux et irresponsable ! Le dialogue social n'est pas au service de la propagande de la direction, il doit permettre d'apporter des réponses aux revendications afin de répondre aux attentes des cheminots, des usagers et de la population.

### **La direction veut contourner les syndicats**

Le schéma de construction du dialogue social proposé par la direction fait apparaître des Organisations Syndicales et des représentant-e-s élu-e-s du personnel, comme étant déconnectés du salariat, voire n'en faisant pas partie. Or, les militants syndicaux sont au cœur du salariat. Elles et ils sont leur expression et leur représentation dans le cadre d'une activité collective, solidaire, et émancipatrice. Que la direction du GPF, conformément à la vision patronale, cantonne l'activité syndicale dans un rôle institutionnel traduit sa volonté de réduire son audience et son influence. Elle lui préfère indubitablement une relation individualisée avec les salarié-e-s dans le cadre d'un lien de subordination qui interdit toute expression légitime sur les objectifs fixés et les moyens alloués.

### **Gagner de nouveaux droits pour l'encadrement !**

Pour l'UFCM-CGT la négociation sur l'amélioration du dialogue social aurait pu être l'occasion de rapprocher la prise de décision au plus près des situations concrètes, en intégrant les cheminots à leur élaboration. Cela aurait pu aussi être l'occasion de donner un vrai rôle contributif à l'encadrement en permettant notamment de mieux articuler le réel et le prescrit (les objectifs fixés et les moyens alloués)... en faisant la part au respect des valeurs éthiques que chacune et chacun porte dans le cadre de son activité professionnelle. Seules des dispositions de cette nature, favoriseraient une véritable amélioration du dialogue social au sein du Groupe Public Ferroviaire.

