



Si la loi prévoit que l'employeur est en charge de la santé mentale et physique des salariés sous sa responsabilité, la réalité est toute autre : la souffrance au travail n'a jamais été aussi forte...

Depuis la mise en place de la contre-réforme des retraites, la direction de l'entreprise a présenté son système de compensation de la pénibilité. Cette démarche avait même reçu le consentement de certaines organisations syndicales complices. SUD Rail a toujours affirmé que la pénibilité ne s'achetait pas mais devait se combattre ! Car même si la pénibilité du travail de nuit est rétribuée, cela ne compensera jamais les années de vie perdues !

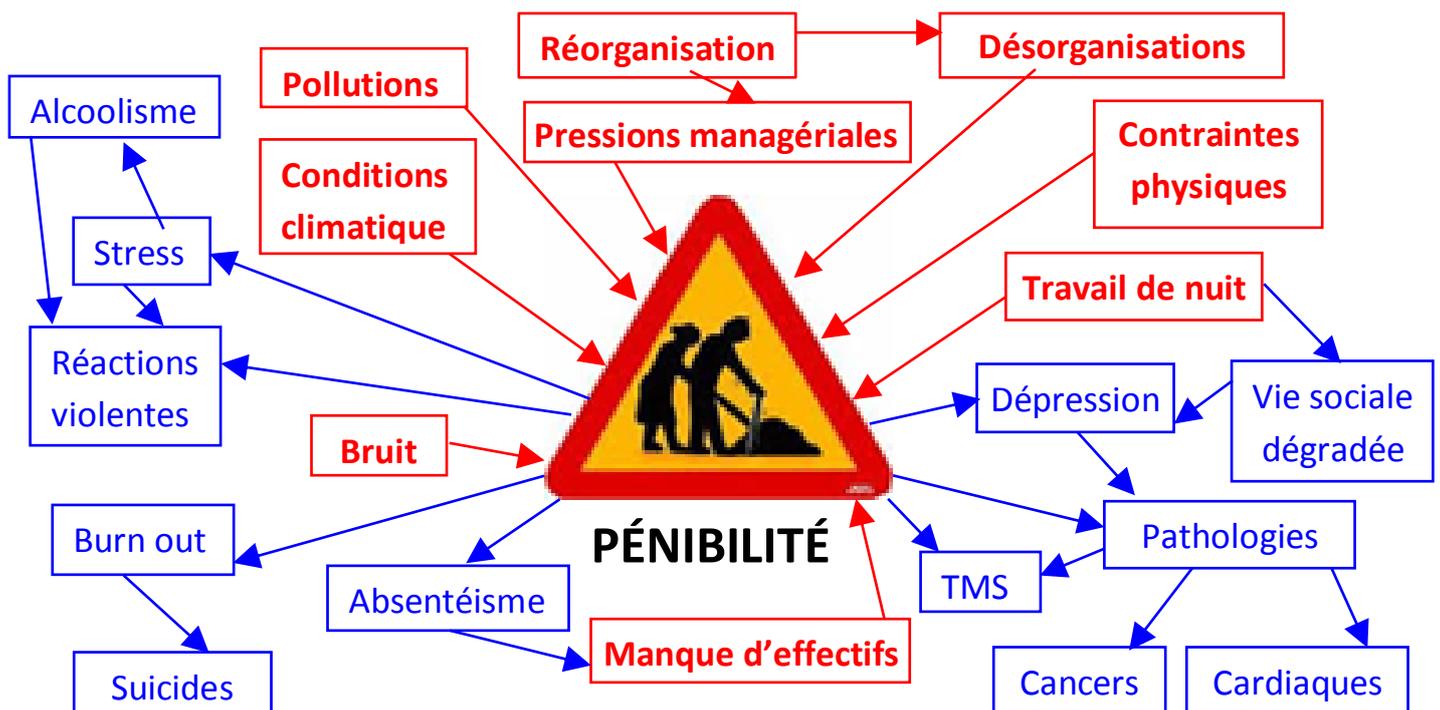
Rappelons que dans le droit du travail français la pénibilité au travail est définie par deux conditions cumulatives:

1. Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement agressif ou à certains rythmes de travail
2. susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.



Aujourd'hui, loin d'avoir répondu à la problématique, la direction, par ses organisations, fabrique une pénibilité de plus en plus perceptible et oppressante. La combinaison et la multiplication des facteurs de pénibilité, ainsi que l'allongement des temps d'exposition (dû à l'allongement du temps de cotisation) entraînent une explosion de la dégradation des conditions de vie et de travail ... aux conséquences souvent tragiques ...

L'engrenage infernal de la pénibilité (schéma non exhaustif)



LES ACCIDENTS DU TRAVAIL
DE PLUS EN PLUS DISSIMULÉS



Métiers de l'équipement et pénibilité

Si les cheminots de l'équipement ne sont pas les seuls à subir la souffrance au travail, ils ont la particularité de cumuler beaucoup des facteurs de pénibilité, et pour la plupart d'entre eux, au quotidien (voir schéma précédent.) Ces facteurs sont les suivants :



• Travail de nuit :

Le travail de nuit est par définition pénible puisqu'il va à l'encontre du rythme physiologique des besoins essentiels de l'être humain: Nous ne sommes pas des nocturnes ! Notre physiologie n'est pas adaptée au travail de nuit. Notre organisme le ressent parfaitement et nous le fait savoir tôt ou tard (signes de fatigues et/ou pathologies).

En effet, les dernières études confirment que le travail de nuit a une incidence indéniable sur la survenue de maladies : 6 ans de travail de nuit augmentent de 11% les risques de problèmes cardiaques. Avec 15 ans, ce même risque augmente de 19%. De même, les risques de cancer du poumon augmentent de 23% après 15 ans de travail de nuit. D'autres pathologies ou anomalies liées au travail de nuit sont constatées : surpoids, problèmes cardiaques, dérèglements hormonaux, problèmes visuels. De plus, la baisse de la mélatonine engendrée (hormone du sommeil)

est à l'origine de nombreux troubles qui peuvent entraîner somnolences, irritabilités, insomnies, problèmes de concentration et de mémoire, etc.... Nous ne pourrions pas à exposer toutes les répercussions qu'a le travail de nuit sur l'organisme mais ce qui est certain, c'est qu'elles peuvent se cumuler et qu'avec le temps, elles sont ressenties avec de plus en plus de souffrance. Puisque chaque individu est différent, il est impossible de déterminer à partir de combien de nuits le travail devient insupportable.



Nous n'acceptons pas le raisonnement de notre direction qui pense que c'est à partir d'un certain nombre de nuits que la pénibilité apparaît. Elle ne s'installe pas au fil du temps. De plus, **le nombre de nuit est en perpétuelle augmentation.** Et les cheminot-e-s de tous collèges sont concerné-e-s, de l'encadrement jusqu'à l'exécution !

• Postures pénibles et manutention de charges :

Le port de charge manuel perdure à la SNCF ! En effet, malgré les promesses de modernisation, la complexité de la réglementation en matière de sécurité et surtout les restrictions budgétaires habituelles limitent l'usage des moyens modernes de manutention ainsi que le développement de la mécanisation ! En attendant, les cheminot-e-s de l'équipement continuent de travailler « à l'ancienne », avec moins de moyens humains, et effectuent parfois des travaux qui leur font subir des postures pénibles !

PÉNIBILITÉ : LE COÛT
DU CAPITAL EST
UNE CHARGE LOURDE !



- **Bruit :**



L'environnement dans lequel nous travaillons est aussi très dégradé : outre les pollutions (hydrocarbures, créosote, amiante, plomb, silice, CO²...) nous devons aussi faire face au bruit des machines et engins de chantier. Pourtant, les prototypes d'engins visant à limiter le bruit à la source existent, ils sont présentés dans les forums mais ne sont jamais utilisés sur les chantiers. Ils ne servent que de vitrine pour la «com» de la direction. Rappelons que le Code du Travail oblige l'employeur à privilégier les équipements collectifs aux équipements individuels en adaptant les organisations de travail à l'homme et non l'inverse.

- **Conditions climatiques difficiles:**

Les conditions climatiques influent de manière significative sur le vieillissement des organismes et la fatigue. De plus, les nouveaux vêtements, au lieu d'améliorer les conditions de travail, ne sont pas à la hauteur des attentes des agents ! Au contraire ! Ils avaient pourtant été présentés comme tels par nos dirigeants.

- **Risque chimique (Créosote) :**

Les traverses et bois créosotés font encourir un risque sanitaire certain aux agents qui les manipulent et travaillent au contact de ces traverses. En effet, nous avons constaté dernièrement que les temps de séchage ne sont pas respectés (travaux réalisés dans l'urgence et mauvaise qualité de bois nécessitant l'emploi d'une grande quantité de produit). Rappelons que la créosote est une substance classée cancérigène, nocive par inhalation et contact cutané !



- **Vibrations :**

Le recours massif d'outils portatifs de nivellement manuel tels que le Jackson et le Wackers, en particulier pour les agents voie, expose les salarié-e-s à des seuils importants de vibrations. Il en est de même pour les agents dans le matériel de bourrage lourd. Il a été prouvé que les vibrations transmises au corps humain peuvent être à l'origine de multiples affections invalidantes.

- **Manque d'effectifs :**

Les cheminot-e-s subissent de plus en plus fréquemment un manque d'effectifs (trop peu d'embauches et cheminot-e-s délocalisés pour cause de travaux !) De plus, l'augmentation de l'âge moyen des équipes fait que le nombre de cheminot-e-s atteignant l'âge de départ en retraite arrive par vagues ! Ce qui désorganise incontestablement les équipes (terrain, pôles...) et influe sur les charges et cadences de travail.



- **Restructurations :**

Les réorganisations (désorganisations, plutôt !) imposées par l'entreprise sont aussi un facteur de pénibilité. Les dirigeants qui les appliquent privilégient leur déroulement de carrière au détriment de nos conditions de vie et de travail et ce, quel qu'en soit le coût. Aujourd'hui, nous avons perdu en efficacité car les gains de productivité ne se sont traduits que par des réductions d'effectifs au détriment de nos conditions de travail, de sécurité du personnel et des circulations, ainsi que de la qualité du service public.

- **Astreinte :**

C'est aussi une forme de pénibilité car on demande à l'agent d'astreinte de se tenir à disposition de l'entreprise en cas d'incident sur des périodes de repos journaliers ou hebdomadaires. Si l'agent est amené à sortir, cela l'oblige à décaler son repos, bouleversant à nouveau son rythme de travail. Sans compter le stress occasionné ! De plus les roulements d'astreinte deviennent de plus en plus fréquents, conséquence du manque d'effectifs !

Avec tous ces exemples, comment interpréter la position de la direction autrement que comme une provocation ?

Ils organisent et créent la pénibilité en n'accordant que de maigres compensations financières. Ce n'est pas en rémunérant la dégradation de notre santé que nous vieillirons mieux.

Pour SUD Rail, ça suffit ! Il faut que les cheminot-e-s de l'équipement aient une réelle reconnaissance de la pénibilité au travail dont ils sont les **victimes**.

Il est urgent de mettre en place un processus permettant de partir plus tôt, avec le nombre de trimestres nécessaire pour avoir une retraite décente **mais surtout de partir en meilleure santé !**

ON PEUT PARLER
PÉNIBILITÉ AU
TRAVAIL ?



Sud Rail revendique la mise en place d'un compteur temps qui tient compte du nombre d'années de travail comportant de la pénibilité et les annuités que l'entreprise devra prendre en charge :

- de 1 à 5 ans : +1 de cotisation pris en compte.
- de 6 à 10 ans : +1 de cotisation pris en compte.
- de 11 à 15 ans : +1,5 de cotisation pris en compte.
- de 16 à 20 ans : +1,5 de cotisation pris en compte.
- de 21 à 25 ans : +2 de cotisation pris en compte.
- de 26 à 30 ans : +2 de cotisation pris en compte.
- de 31 à 35 ans : +2,5 de cotisation pris en compte.
- au-delà : 1 année de travail correspondra à 2 ans de cotisation

Exemple : un agent embauché en 2000 à l'âge de 20 ans aura cotisé 11, 5 années de bonifications en 2035 à l'âge de 55 ans. Cela lui donnerait donc l'opportunité de bénéficier de sa retraite à 55 ans au lieu de 66,5 ans (55+11,5).

**Pour La défense de nos métiers ,
de nos conditions de travail
et l'avenir de l'INRFA-V
Le 19/11/2015 voter SUD-Rail**

