M^me^ MARTIN (FO).- Je voudrais revenir de manière un peu générale sur le dossier. M^me^ FROMENTEAU nous a expliqué qu'il n'y avait pas de possibilité de conclure un accord collectif lié à l'astreinte, au regard de l'article L2233-2. Le Code du travail prévoit que, pour les entreprises et établissements mentionnés à l'article L2233-1, des conventions ou accords d'entreprises peuvent compléter les dispositions statutaires ou en déterminer les modalités d'application dans les limites fixées par le statut.

En ce qui concerne l'organisation du travail, le statut à l'article 12 prévoit qu'un règlement fixe les dispositions particulières relatives, notamment à l'astreinte à domicile. Là, nous ne parlons pas automatiquement d'astreinte. Vous expliquez que le statut prévoit une note unilatérale de l'employeur ; nous aurions été favorables à la négociation dans l'accord général concernant l'organisation des moyens supplémentaires – je ne parle pas des salariés dont les aires de trafic sont les missions et qui sont appelés dans leur contrat de travail à effectuer la campagne hivernale.

L'organisation du travail est effectivement de votre responsabilité en tant qu'employeur. Vous dérogez au Code du travail. Le rôle des organisations syndicales est notamment de négocier les contreparties lorsqu'il y a dérogation. Au lieu d'une note unilatérale du PDG sur le dispositif de mobilisation des ressources dans le cadre du plan hivernal, nous aurions très bien pu négocier un accord d'entreprise de façon générale.

On fait appel au volontariat et l'on ne peut que vous suivre sur cette question, puisque vous n'imposez rien à personne. Cela permet de faire la campagne en interne et de ne pas avoir recours à la sous-traitance – on ne peut qu'être d'accord avec vous. Vous mettez en place ce qui peut financièrement inciter des agents à être volontaires ; c'est aussi votre rôle et c'est une bonne chose de faire ce type de démarche, mais en tant que partenaires, nous aurions pu négocier avec vous un accord général et pas seulement sur les montants des primes. Vous acceptez de revenir sur un certain nombre de points, mais cela reste une note unilatérale de l'employeur. Nous trouvons qu'il aurait été plus fiable juridiquement d'avoir un accord avec les organisations syndicales.

Notre objectif est qu'il n'y ait plus de dépassement à la dérogation maximum du travail, comme nous avons pu rencontrer ces deux dernières années avec des salariés travaillant plus de 80 heures par semaine. Vous étiez là dans l'illégalité complète.

De façon générale, sur les primes, je ne comprends toujours pas la prime niveau 1. Donner une prime à des catégories 4 est surprenant ; c'est leur travail. Ils ont une part variable et leurs primes de leur côté. Je ne comprends donc vraiment pas cette prime. On aurait pu monter un système un peu différent.

Seriez-vous favorables à la négociation d'un accord collectif avec les organisations syndicales sur les ressources campagnes hivernales, de façon à ce que l'on puisse mettre un certain nombre de garde-fous, sur la durée ou la possibilité de sortir du système pour des raisons très précises, par exemple ? Il y a également la problématique des salariés qui ne peuvent pas rentrer chez eux après une vacation de douze heures parce que les routes ne sont pas déneigées. Nous avions demandé que des chambres d'hôtel soient réservées pour permettre à nos collègues de se reposer sur place s'ils le souhaitaient. La direction était d'accord. Nous pouvons comprendre que vous n'ayez pas aujourd'hui les moyens de construire de véritables hébergements pour nos salariés avec des chambres individuelles et des douches, mais nous voudrions du fixe sur les prochaines années pour qu'il y ait de bonnes conditions d'accueil de nos équipes.