

Questions proposées par les délégués du personnel du Service EI pour la réunion auprès du Chef de Service en date du 19 juin 2025

1. Introduction

Nous regrettons profondément que le dialogue social au sein de notre entreprise ait été négligé ces derniers mois par la direction. Cette situation a fragilisé la confiance et dénaturé les principes fondamentaux d'un échange constructif entre les parties.

Nous vous appelons à rétablir un véritable dialogue social, basé sur le respect mutuel et l'échange d'égal à égal. Un dialogue sincère, transparent et équitable est essentiel pour faire face ensemble aux défis actuels et pour construire un avenir durable pour l'entreprise et ses agents.

2. Mise en œuvre de l'article L.211-16 :

Comme vous le savez, l'article L.211-16 du Code du travail prévoit expressément une pause pour tous les salariés, indépendamment de leur charge de travail ou de leur taux d'activité. Il s'agit d'un droit fondamental visant à garantir la santé et la sécurité des travailleurs. Or, à ce jour, nous constatons que cette pause n'est pas systématiquement respectée ni organisée de manière formelle. Les délégués du personnel souhaitent donc que cet article soit enfin appliqué concrètement au sein de notre structure. Pouvez-vous nous préciser les mesures que vous

envisagez pour assurer cette mise en conformité avec la législation ? Une planification est-elle déjà en cours ? Et, le cas échéant, quel serait le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ?

3. Évolution des effectifs et gestion durable des ressources humaines :

Les représentants du personnel souhaitent aborder la question de l'évolution des effectifs au sein de l'entreprise. Depuis plusieurs années, nous avons le sentiment – partagé par de nombreux collègues – que les recrutements ne compensent plus les départs, qu'il s'agisse de démissions, de retraites ou de fins de contrat. Cette situation semble s'installer durablement, ce qui entraîne une surcharge de travail pour les équipes restantes, une détérioration des conditions de travail et un risque accru de démotivation. Afin d'objectiver ce constat, nous aimerions obtenir des données précises sur les embauches et les départs au cours des cinq dernières années. Par ailleurs, nous souhaiterions savoir quelles actions concrètes la direction compte entreprendre pour inverser cette tendance, stabiliser les équipes et garantir une gestion durable des ressources humaines. Existe-t-il déjà une stratégie en ce sens, et si oui, comment sera-t-elle mise en œuvre et suivie dans le temps ?



*Les délégués du personnel du Service EI du syndicat
Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband*