



FERROVIAIRE

Le magazine de l'Encadrement

Revue Trimestrielle
Maîtrises et Cadres

Fédération Nationale des Transports CFE-CGC – 75 008 Paris

Numéro 2-2019

SOMMAIRE:

Page 2 :
EDITO

Page 3 :
AGENDA SOCIAL

Page 4 :
DOSSIER
THEMATIQUE :

Spécial SUGE

Page 6 :
DU CÔTÉ DES E.F ET
DES CSE :

Sécurail

Page 8 :
FRET
FERROVIAIRE :

Page 12 :
CFE-CGC

FERROVIAIRE :

Quels services pour les salariés ?

PARFOIS ÇA FAIT DU BIEN DE SE SENTIR SOUTENU



WWW.CFECGC.ORG



L'EDITO du Magazine de l'Encadrement

Par ROBERT SAEZ, président de CFE-CGC FERROVIAIRE



Cher(e)s collègues,
Voici le second numéro de notre tout nouveau magazine CFE-CGC FERROVIAIRE à destination des salariés de l'encadrement (maîtrises & cadres) de la branche ferroviaire. **Vous avez été nombreux à faire remonter à nos militants votre engouement pour cette revue, nous vous en remercions.** Ce retour nous pousse bien évidemment à poursuivre dans cette voie, à la fois pour vous informer autrement, en dehors de toute propagande, mais aussi pour vous faire découvrir ou redécouvrir notre syndicat catégoriel, ses valeurs, ses propositions et ses revendications.

La branche ferroviaire connaît depuis quelques années des évolutions rapides, profondes et dont personne ne semble véritablement maîtriser l'issue... pas même nos décideurs si l'on en juge par les incohérences des textes de loi, des décrets et de leur mise en œuvre au travers des réorganisations qui s'opèrent dans les entreprises de la branche et plus particulièrement au sein du GPF SNCF. Cependant, **CFE-CGC FERROVIAIRE mesure bien l'impact sur les conditions de travail des salariés**, notamment ceux de l'encadrement, le stress généré par toutes ces évolutions et dans bien des cas, des pathologies diverses et variées plus ou moins graves mais dont les conséquences ne sont jamais neutres pour celles et ceux qui les subissent. **Dans les 3 entreprises actuelles du GPF, les risques psychosociaux ont franchi un seuil encore jamais atteint.** Ce constat, objectif et factuel, s'appuie sur des études menées par des chercheurs, sur la recrudescence des consultations de la médecine du travail pour mal être au travail, sur des dossiers traités dans les différentes Commissions de Sécurité Santé et Conditions de Travail et sur les sollicitations toujours plus nombreuses des salariés auprès de CFE-CGC FERROVIAIRE.

Le groupe SNCF est dans l'œil du cyclone car la réforme ferroviaire sur fond de libéralisation des marchés a un goût de déjà vu, c'était dans le milieu des années 2000 où le groupe France Télécom, dans le même contexte conjoncturel que le ferroviaire aujourd'hui, devait déployer son plan « NEXT » avec à la clé 22 000 suppressions de postes. Ce plan, d'une violence inouïe, a provoqué une vague de suicides sans précédent au sein du groupe avec pas moins de 60 suicides entre 2006 et 2009. **« Lorsqu'on secoue fort un arbre, les fruits trop mûrs ou pourris tombent ».** Cette expression cynique **d'un cadre dirigeant de l'entreprise a bien évidemment pris tout son sens à posteriori.** Au moment où, ironie du sort, se déroule le procès des dirigeants de France Télécom de l'époque, il serait de bon ton que le gouvernement et la direction du groupe SNCF prennent la mesure des risques qu'ils font prendre aux cheminots. Perte de repères, charge de travail exponentielle, suppression massive de postes, voire de plans sociaux déguisés à l'instar des annonces faites au fret et ailleurs, transfert de personnels, changement du statut juridique de l'entreprise (basculement en société anonyme), disparition de pans entiers de notre statut (fin de la médecine de soins, ...) sont autant de maux que doivent affronter les cheminots, les plus vulnérables étant sans doute ceux qui ont connu une autre SNCF.

Chaque année, on déplore une cinquantaine de suicides d'agents sur leur lieu de travail au sein du GPF SNCF. CFE-CGC FERROVIAIRE se gardera bien d'alimenter la polémique d'autant qu'il est particulièrement difficile dans ce genre de situations dramatiques d'imputer complètement ou partiellement un acte aussi désespéré à une seule cause. Toutefois, il est consternant d'observer une certaine omerta au sein du GPF vis à vis de ces suicides. Si des propos aussi graves que ceux tenus à l'époque par certains dirigeants de France Télécom n'ont jamais été tenus par ceux de SNCF, **il y a en revanche beaucoup de similitudes dans la façon de minimiser le phénomène et de ne pas communiquer sur l'ensemble des faits.** On peut s'interroger sur un lien de cause à effet entre les suicides et les nouvelles réorganisations et réformes menées au pas de charge ces dernières années. CFE-CGC FERROVIAIRE interpelle la direction de SNCF sur ce qui pourrait s'apparenter à un manquement grave dans les obligations de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. Quant à la fameuse QVT (Qualité de Vie au Travail) dont se targuent certains hauts dirigeants du GPF, elle donne plutôt l'impression d'un leurre. **Il ne suffit pas d'améliorer la communication sur les risques psychosociaux, il faut être convaincu des bienfaits d'une politique d'entreprise humaniste et la mettre en œuvre.**

Nous sommes conscients que la majorité des managers agissent sur le terrain pour essayer, autant que faire se peut, d'améliorer les conditions de travail de leurs collaborateurs, mais à force de les sensibiliser sur les situations à risques et de leur faire croire que ce sont eux qui doivent trouver la solution à ce mal être ambiant, la direction du GPF les met en situation de stress, voire les culpabilise, et provoque inéluctablement de la souffrance.

La direction du GPF ne doit pas uniquement former et appeler ses managers à une vigilance sur les risques psychosociaux mais mettre en place une politique d'entreprise centrée sur la valeur humaine, l'humain doit être au centre de toute décision politique de l'entreprise.

La période estivale arrive à grands pas, ce sera l'occasion pour la plupart d'entre vous de se ressourcer et de s'évader quelque temps d'un quotidien professionnel rempli d'incertitudes. En attendant le mois de septembre, je vous souhaite, au nom de toute l'équipe CFE-CGC FERROVIAIRE, de bonnes vacances pour celles et ceux qui auront l'occasion de prendre leurs vacances durant cette période estivale et du courage pour les autres.

Agenda social 2019 du GPF SNCF, Où en est-on ?

La réforme ferroviaire 2018, même si elle ne se fait pas encore complètement ressentir dans le quotidien des cheminots, se met en place conformément au calendrier fixé par la loi et ses décrets, la date en ligne de mire étant le premier janvier 2020. CFE-CGC FERROVIAIRE est particulièrement inquiet tant les indicateurs sociaux ressemblent à s'y méprendre à des sémaphores. La situation de FRET SNCF (voir article page 8) illustre parfaitement cette inquiétude. **Le second semestre 2019 sera ponctué par des annonces et des actions dont l'onde de choc dépasse largement celles auxquelles les cheminots étaient habitués jusqu'à présent. Petit tour d'horizon...**

Médecine de soins :

La direction de SNCF souhaite faire évoluer la médecine de soins en supprimant les médecins SNCF à plus ou moins brève échéance. Les spécialités seraient en revanche maintenues... pour l'instant. La direction fait le choix de sacrifier la médecine de soins sur l'autel de la rentabilité. **CFE-CGC FERROVIAIRE n'a eu de cesse, lors des négociations de cette réforme ferroviaire, de mettre en garde sur ses méfaits, ses conséquences désastreuses pour les salariés et la disparition de certaines dispositions statutaires. Il est fort à parier que médecine d'aptitude et médecine du travail seront à terme, externalisées.** Le Groupe Public Unifié (GPU) qui remplacera le GPF au 1^{er} janvier 2020, aura la concurrence comme première préoccupation ; ainsi, toutes les prestations qui n'entrent pas dans l'accomplissement du cœur de métier **sont sans doute amenées à disparaître dans les mois ou années à venir.**



SNCF au premier janvier 2020 :

4 Sociétés Anonymes (SA) et 1 Société par Actions Simplifiée (SAS) qui se substituent à l'actuel GPF : SNCF (holding SNCF), SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et connexions, FRET SNCF (SAS).

Cette transformation s'accompagne de 3 grands chantiers :

- **Construction des nouvelles sociétés avec les mouvements juridiques et financiers induits.**
- **Définition des périmètres de ces nouvelles sociétés et conséquences pour les salariés.**
- **Refonte des rôles et missions de la holding de tête avec un recentrage et un renforcement du pilotage stratégique, financier, des missions de contrôles et des services au bénéfice du GPU (Optim Services dont les médicaux).**

Concernant la SUGE, dont les missions relatives à la sûreté relèvent pourtant des mêmes contraintes d'impartialité que Réseau ou Gares et Connexions, **le choix s'est néanmoins porté sur un maintien dans la structure de tête.** Bien évidemment, les choses ne sont jamais figées dans le temps, surtout dans la période, et il est fort probable que des évolutions significatives concernant la surveillance générale ou d'autres entités seront prochainement à l'ordre du jour.

Ainsi, l'ARAFER, qui vient de rendre un avis relatif au « projet d'ordonnance portant diverses dispositions relatives à la nouvelle SNCF » (avis n° 2019-028 du 9 mai 2019) **met en avant un certain nombres d'écarts** entre les injonctions européennes d'une part, le sens de la loi portant réforme ferroviaire et les dispositions proposées par les ordonnances d'autre part. **L'ARAFER considère sur plusieurs points, que l'indépendance, le droit d'accès au réseau ferroviaire dans des conditions équitables, transparentes et non discriminatoires sont altérés.** Les modalités de gouvernance, la composition du conseil d'administration de SNCF Réseau, l'exercice de certaines fonctions mutualisées par la holding de tête à destination de l'ensemble du GPU, le maintien du rattachement de la SUGE à la structure de tête... sont autant de sujets qui ne manqueront donc pas d'évoluer dans un proche avenir.

Le second semestre sera en proie à d'âpres discussions et l'encadrement, comme toujours, devra jouer un rôle prépondérant dans la mise en place des évolutions alors qu'il est lui même sur la sellette. CFE-CGC FERROVIAIRE, sera bien évidemment au côté des maîtrises et cadres pour les accompagner, pour défendre leurs intérêts mais aussi pour tenter de redonner un avenir à un modèle ferroviaire dont les réformes successives ne cessent de le fragiliser.

SUGE : Le retour gagnant de CFE-CGC FERROVIAIRE

Comme dans beaucoup d'entreprises, de services, de directions, d'établissements, **les salariés de l'encadrement (maîtrises et cadres) éprouvent le besoin d'une nouvelle forme de syndicalisme.** Moins de sectarisme, moins de postures idéologiques, moins de conflits mais plus de dialogue social, plus de négociations, plus d'accords. Les encadrants de la SUGE n'échappent pas à cette règle d'autant qu'il souffle aussi un vent d'incertitude sur cette activité et donc d'inquiétude pour les agents avec les orientations inhérentes à la réforme ferroviaire.

Avec quelques adhérents et militants, CFE-CGC FERROVIAIRE a relancé une activité syndicale, notamment au travers de tournées syndicales sur les périmètres de l'université de la sûreté, à la direction de la sûreté et dans certaines DZS (Direction de Zone Sûreté). La mécanique est en marche, de nouvelles adhésions arrivent et **c'est ainsi que le syndicat a présenté des candidatures SUGE sur le périmètre de l'EPIC de tête aux dernières élections.**

Outre la représentativité de CFE-CGC FERROVIAIRE sur le périmètre de l'EPIC de tête (près de 18%), un cadre issu de la « sûreté » a été élu. Fort de cette dynamique, le syndicat a étoffé sa couverture géographique en désignant une dizaine de délégués syndicaux (DS). Dans le même temps, il a mis en place un groupe de travail « sûreté », des formations syndicales à destination des DS sont dispensées ; **c'est ainsi que CFE-CGC FERROVIAIRE est devenu en l'espace de quelques mois, un interlocuteur privilégié de la direction de la sûreté.**

Dès janvier 2019, trois militants (Benjamin VEAU, Christophe BONNET et Vincent LECOQ) ont participé à leur premier CNSU (Conseil National Sûreté) sur invitation de M. Stéphane VOLANT, Secrétaire Général de SNCF. Cette instance a été l'occasion de défendre les encadrants de la SUGE, leur travail et leur investissement. **Ils ont également demandé fermement à la direction la fin de la contractualisation (sous-traitance).** Ce sujet est un véritable serpent de mer ; il y a quelques années, un directeur de la sûreté avait promis la fin de la contractualisation et « la situation devait s'arranger » disait-il... Aujourd'hui, c'est pire encore ! **CFE-CGC FERROVIAIRE ne se laisse pas bercer par les douces illusions ou de vagues promesses.** La volonté de dialogue du syndicat n'entache en rien sa détermination. **Ce dossier sera porté avec pugnacité** car il est un frein aux missions des agents de l'encadrement et plus largement de l'ensemble des agents de la SUGE.



Le syndicat a aussi engagé un cycle régulier de rencontres avec le DRH SUGE afin de porter l'ensemble des revendications de CFE-CGC FERROVIAIRE :

- **Création de nouveaux postes opérationnels de qualification D.**
- **Remboursement des frais réels.**
- **Modification du mode de calcul de la prime exceptionnelle de fin d'année.**
- **Création d'une « PRIME » spécifique « Qualif. D » pour ne pas la limiter aux 600€ maxi.**
- **Prise en compte du temps passé au téléphone dans le cadre de l'astreinte.**
- **Arrêt des suppressions de postes.**
- **Présence de représentants du personnel aux examens de CSUV (Chef de la Surveillance Générale).**
- **Rééquilibrage entre les embauches de jeunes cadres et la promotion interne.**



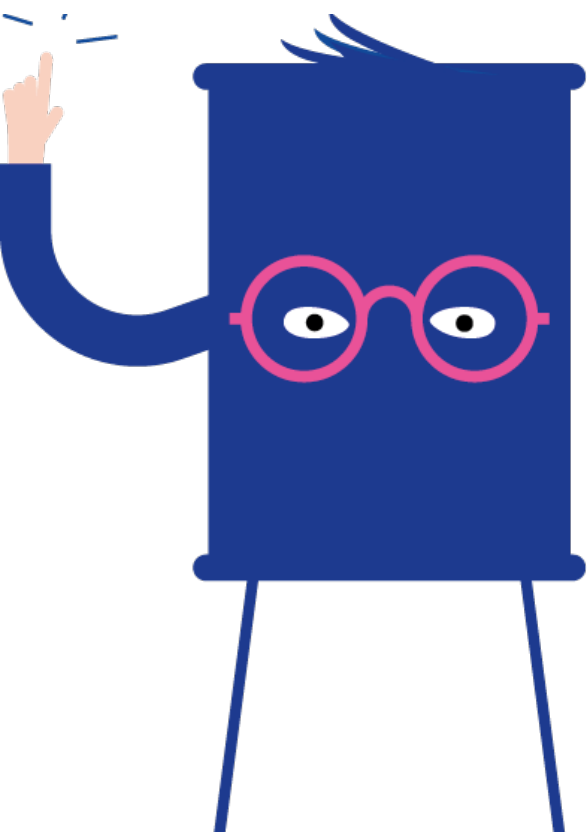
Ces rencontres sont aussi l'occasion d'aborder les évolutions de la SUGE et de ses métiers dans le cadre des suites de la réforme ferroviaire.

Transformation du GPF en société anonyme, avenir très incertain de la structure de tête, rattachement de la SUGE à Réseau ou filialisation, libéralisation des marchés, sont autant de sujets dont l'impact considérable pour la filière est source d'inquiétude pour l'ensemble des agents.

La représentativité de CFE-CGC FERROVIAIRE, dans plusieurs CSE, a permis d'avoir des délégués de commission de notations, y compris sur le collège cadre. A ce propos, face au manque cruel de qualifications, de niveaux et de positions de rémunération attribués par la direction, **CFE-CGC FERROVIAIRE a été à l'origine d'une DCI unitaire qui a permis, après d'âpres discussions, d'obtenir des niveaux supplémentaires, notamment en qualification D et quelques PR sur les deux collèges.** L'action militante, dès lors qu'elle est menée à bon escient et emmenée par un syndicat réformiste et catégoriel encadrement, porte ses fruits. **C'est cela le réformisme militant et c'est l'ADN de la CFE-CGC.**

Les actions menées par CFE-CGC FERROVIAIRE sont largement plébiscitées par les collègues ; de ce fait ils le sollicitent de plus en plus pour des renseignements, de l'aide ou encore pour être défendus. De son côté, la direction a reconnu à maintes reprises la qualité des échanges...

CFE-CGC FERROVIAIRE participe dorénavant à toutes les réunions organisées par la direction de la sûreté. Ses militants multiplient les bilatérales avec les DZS, avec la direction de la sûreté et accentuent les tournées syndicales sur l'ensemble du territoire.



LES GRANDS CHANTIERS DE LA MANDATURE :

- **Dossier des Assistants DPx (ADPx)** trop souvent considérés par la direction comme des agents de maîtrise au rabais. Ils sont à la fois « bouche-trous », managers, ils effectuent de la veille de niveau 1... bref, ils ont de grosses responsabilités mais n'ont pas les compensations ad hoc.
- **Surcharge de travail des DPx.** Ce sont les hommes à tout faire (y compris le remplacement ponctuel de leurs agents), ils sont limités à la qualification E et les passerelles pour accéder au collège cadre deviennent peu à peu inexistantes.
- **Conditions de travail des encadrants** qu'ils soient opérationnels ou sur des fonctions « supports » ou transverses (chefs d'agence, chefs de pôle, les dirigeants des DZS, les agents du PCNS, du CNTS ou encore ceux de l'UDSUR). La charge de travail est telle que les demandes de reclassement sont légion et les syndromes d'épuisement professionnel (burn-out) en forte augmentation.
- **Reconnaissance de l'expertise de certaines missions** (cellule anti-tags, Sûreté Economique et Financière, UNIR, EAR...) et dont les effectifs fondent comme neige au soleil

NOS PROPOSITIONS POUR AVANCER :

- Taxe sûreté incluse dans le prix du billet afin d'avoir un budget autonome et indépendant du financement du GPF SNCF.
- Augmenter rapidement les postes d'encadrants dans les secteurs sous tension, tout particulièrement lorsqu'il est constaté des arrêts médicaux pour surcharge de travail.
- Augmenter de manière significative les effectifs sur le collège exécution afin que les agents de maîtrise D et E puissent décemment effectuer leurs missions managériales.
- Revalorisation de la « PRIME » des agents de qualification D.
- Admettre l'ensemble des DPx confirmés à la qualification F après deux années probatoires.
- Favoriser le télétravail .

C'est une société indépendante, qui compte un peu plus de 220 salariés et dont la date de création remonte à septembre 2010. C'est donc une entreprise relativement jeune dont les principales missions s'articulent autour des quatre axes suivants :

- L'annonce humaine (prévenir de l'arrivée d'un train) ;
- Les missions connexes relatives à différentes prestations en lien avec les travaux d'infrastructure relevant des mesures réglementaires S9 A1 (Agents lorry, agents PN...) ;
- Les prestations de la gestion de sécurité sur lignes fermées aux circulations commerciales (mesures S9 A3) ;
- Le service de traction ferroviaire (STF) regroupant des agents TTx (trains de travaux), des agents SOL (Base arrière et Fret), des conducteurs de train fret et trains de travaux.



L'entreprise, peu connue du grand public, est en revanche un partenaire de SNCF Réseau qui travaille régulièrement avec elle, en particulier, dans ses débuts, pour les délicates missions d'annonce des trains visant à prévenir les agents intervenant sur les installations situées sur les voies ou dans la zone dangereuse, de l'arrivée imminente d'une circulation (annonce humaine).

C'est aussi une entreprise ferroviaire à part entière puisqu'elle fait circuler des trains fret ou de travaux sur le Réseau Ferré National avec son propre certificat de sécurité.



Bastien HERBELOT, embauché en août 2012 comme annonceur et agent passage à niveau (collège exécution), **a su tirer bénéfice de la politique sociale mise en œuvre par l'entreprise et c'est ainsi qu'il est devenu cadre, occupant les fonctions de « Responsable du Système de Management de la Sécurité »**. Il s'assure de la bonne application des textes réglementaires mais aussi de la politique de sécurité de SECURAIL. Il fait donc de la veille de niveau 2 (KN2), analyse les événements sécurité et définit les plans d'action à réaliser. La rédaction des REX et les actions de formation font aussi partie de ses missions.

Bastien est aussi un homme engagé puisqu'il est élu titulaire au CSE et délégué syndical CFE-CGC FERROVIAIRE. Pourtant, rien ne le destinait à occuper de telles fonctions, ni même à se syndiquer... et pourtant. Cet ancien gendarme adjoint volontaire le reconnaît, *« en tant que militaire, je n'avais pas de connaissances particulières en syndicalisme »*. C'est en 2014 que son engagement s'est révélé, un peu par hasard, il faut bien le dire.

« J'ai été contacté par un membre de la CFE-CGC FIECI pour être sur les listes électorales. J'ai été élu et dans la foulée, j'ai adhéré ».

A l'époque, SECURAIL ne dépendait pas de la convention collective du ferroviaire mais de celle du SYNTEC (Ingénierie, Numérique, Etudes et Conseils, Formation professionnelle, Evènements). C'est donc sous la bannière CFE-CGC FIECI (Fédération Nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de services Informatiques, des Etudes, du Conseil, de l'Ingénierie et de la formation) que Bastien a milité pour la première fois.

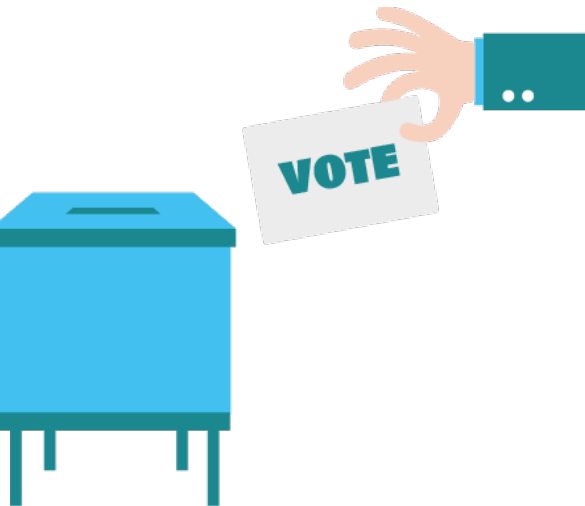
Le basculement de SECURAIL vers la convention collective nationale ferroviaire est intervenu durant la mandature et c'est dans le cadre des élections professionnelles de février 2019 que Bastien et d'autres collègues se sont présentés sur les listes CFE-CGC FERROVIAIRE.

« J'ai pris goût au militantisme, lorsque CFE-CGC FERROVIAIRE m'a contacté pour le scrutin des dernières élections professionnelles, c'était comme une évidence ».

Les résultats aux dernières élections professionnelles ont été pour CFE-CGC FERROVIAIRE, tout simplement exceptionnels avec 36% sur le collège maîtrise et 72% sur le collège cadre.

Ils confirment **cette volonté de changement qu'expriment les salariés de l'encadrement** au fur et à mesure que se tiennent les scrutins dans les entreprises de la branche ferroviaire. **Ils sont aussi le fruit d'un travail sérieux du syndicat à destination des salariés, de revendications ambitieuses mais réalistes tout en étant basées sur un dialogue constructif et bien évidemment sur la façon d'être de nos représentants.**

« Pour être reconnu dans ses fonctions syndicales, il faut d'abord être reconnu dans son travail ».



Pourtant, CFE-CGC FERROVIAIRE souffre comme les autres organisations syndicales d'une image écornée à tel point que les salariés hésitent à s'engager par crainte de représailles ou tout simplement parce qu'ils estiment que tout cela ne sert à rien.

Si la vision du syndicalisme en France et dans les entreprises est à ce point dégradée, elle est pour l'essentiel le résultat d'un long processus visant à discréditer l'action syndicale, à reléguer les organisations syndicales au rang de faire valoir, à faire croire aux salariés qu'ils pourront sans conséquence aucune, au travers de référendum d'entreprises, se substituer aux syndicats... elle est due également aux postures dogmatiques et idéologiques de certaines structures syndicales préférant les logiques d'appareils au bon sens et à la bienséance dont ont tant besoin les salariés.

« Il faut davantage faire connaître CFE-CGC FERROVIAIRE et montrer aux collègues que ce syndicat recherche avant tout les bons points d'équilibre, le fameux gagnant-gagnant, qu'il met la disponibilité, la crédibilité et l'état d'esprit de ses militants aux seuls services des collègues qu'il représente ».

Bastien et l'ensemble des militants CFE-CGC FERROVIAIRE ont visiblement réussi à valoriser l'action syndicale à SECURAIL, le dialogue social s'en trouve renforcé et chacun, direction comme salariés, y trouve son compte.

CFE-CGC FERROVIAIRE porte de manière concertée les revendications suivantes :

- Respect des délais pour la réalisation des entretiens individuels ;
- Reconnaissance de la « polycompétence », notamment au travers d'une revalorisation salariale et d'une prime variable et proportionnelle selon les habilitations en cours ;
- Droit à la déconnexion ;
- Mise en place d'heures d'informations syndicales (HIS) dans chacun des secteurs d'activité ;
- Mise en place d'une prime d'intéressement ;
- Mise en place des chèques vacances ;
- Revalorisation des indemnités de grands déplacements.

Il est à noter que certaines de ces revendications sont sur le point d'être finalisées (reconnaissance de la « poly compétence », droit à la déconnexion et chèques vacances notamment) ou actées comme étant prioritaires (entretiens individuels).

Un sujet, une question, un besoin d'aide... n'hésitez pas, sollicitez vos représentants CFE-CGC FERROVIAIRE
Bastien HERBELOT au 06 98 73 36 75 **Rémy MAIRE au 07 76 83 51 01**

Ou par mail : cfecgc.fer.secretariat@gmail.com

FRET SNCF : Une nouvelle organisation...

... Un nouveau PLAN SOCIAL

Si le sort du fret ferroviaire SNCF était scellé depuis l'adoption par l'union européenne du premier et second paquets ferroviaires, c'est en 2003 qu'il a basculé dans une instabilité chronique avec la libéralisation des marchés internationaux. Le 31 mars 2006, date de l'ouverture à la concurrence du marché domestique, FRET SNCF est définitivement tombé dans une récession avec le quasi abandon du wagon isolé, le partage de marchés avec d'autres opérateurs ferroviaires bien sûr, **mais aussi et surtout, et c'est bien là le principal problème de la politique européenne des transports et de ses transpositions en droit français, de la route.** Les cheminots de FRET ont déjà payé, cette dernière décennie, un lourd tribut : réduction drastique des effectifs (divisés par plus de 2 en 10 ans), réorganisations et déménagements incessants, perte de repères, burn-out pour certains et bore-out pour d'autres...

La direction de FRET SNCF projette de mettre en oeuvre une nouvelle organisation, la « nième » depuis le début de cette politique ultra libérale, on parle de 200 suppressions de postes, essentiellement sur les collèges maîtrise et cadre.



Quelques directives européennes, quelques décrets gouvernementaux, quelques réformes internes et réorganisations diverses auront, en l'espace de quelques années, eu raison d'un outil industriel aux performances sociétales et environnementales indiscutables.

Politique des transports : et si l'Europe et les états membres faisaient fausse route ?

Comme pour d'autres secteurs d'activités, l'union européenne a fait le choix de libéraliser les activités inhérentes au transport ferroviaire. Sans présager de ce qu'il en sera pour le trafic voyageurs, même si CFE-CGC FERROVIAIRE analyse avec circonspection les arguments des adeptes d'une telle politique, une chose est certaine, **le transport de marchandises par rails (FRET SNCF et autres E.F) est tombé en disgrâce.** L'ouverture à la concurrence devait décupler l'activité ferroviaire de marchandises, diminuer les coûts et donc permettre de regagner des parts de marché face à la concurrence (aérienne mais surtout routière), rendre plus performante d'un point de vue économique et industriel l'entreprise historique... Rien de tout cela ne s'est produit, **c'est même le contraire auquel les salariés ont assisté impuissants et presque résignés.**

Tous ont vécu cette difficile période avec anxiété et un sentiment de gâchis. De 55,3 mds (milliards) de t-km en 2000, les volumes transportés ont chuté à 32,4 mds de t-km en 2017 toutes E.F confondues dont 60 % de parts de marché pour FRET SNCF. Pour certains, le malaise a même été plus profond (dépression, burn out, harcèlement).

A l'heure où tous les indicateurs nous rappellent l'urgence climatique, il est navrant de constater que les choix opérés depuis des décennies (et c'est toujours vrai aujourd'hui) en matière de transport de marchandises ont tous favorisé la route au détriment du rail. CFE-CGC FERROVIAIRE considère que la complémentarité entre les différents modes de transport, dont le ferroviaire en serait la colonne vertébrale, est la seule alternative permettant une meilleure efficacité dans la lutte contre le réchauffement climatique.

Nouvelle organisation de FRET SNCF : la dernière étape avant la filialisation

« Il faut rendre l'organisation plus agile et plus réactive ». Comme à chaque fois qu'elle réforme ou réorganise, la direction utilise ces mêmes termes à la fois pompeux et sans signification particulière si ce n'est celle de pouvoir véhiculer toutes sortes de messages négatifs justifiant les réorganisations. Bien sûr, la concurrence, les modes de fonctionnement des chargeurs, le flux tendu... nécessitent que FRET SNCF s'adapte en temps réel aux conditions du marché. **Mais pas une seule mesure depuis 2003 n'a été prise sans utiliser les mêmes arguments, sans reconnaître les erreurs du passé et surtout sans faire au passage beaucoup de productivité sur le dos des salariés concernés. Le cru 2019 n'échappe évidemment pas à la règle et pour CFE-CGC FERROVIAIRE, plus d'agilité et plus de réactivité sonne le tocsin d'un plan social sans précédent.** Les quelques 200 suppressions de postes prévues dans cette réorganisation sont, à n'en pas douter, les premières salves d'une longue série. Le fret, et c'est repris dans les textes portant réforme ferroviaire, doit être « filialisé ». Le basculement en **société par actions simplifiée** et en filiale impose donc, selon la doctrine du moment, de tailler dans les effectifs. **Dans cette partie de poker menteur, il faut avoir à l'esprit que FRET SNCF cumule 5 milliards de dette depuis sa recapitalisation de 2006. Comment peut-on dès lors, basculer cette activité en filiale ?** En effet, la commission européenne se montre particulièrement frileuse à accorder à l'état français la possibilité d'une nouvelle recapitalisation, d'autres E.F ayant déposé plainte pour distorsion de concurrence et aide illégale d'état. Les dossiers sont actuellement en cours d'instruction. **Pour l'heure, direction et gouvernement semblent complètement étanches à tous ces arguments ; ils prennent le risque de faire plonger en quelques mois la future filiale FRET SNCF dans le chaos d'une faillite...** avec toutes les conséquences désastreuses pour les salariés. Beau spectacle dans la course contre la montre du réchauffement climatique...



Un accompagnement social perfectible

Fidèle à ses principes, la direction met en avant, à grands renforts de communication, un accompagnement social sans faille... et pourtant, à y regarder de plus près...

Outre les dispositifs classiques (RH 0910, RH 0939, RH 0928...), relatifs à la mobilité interne, il y aura aussi des dispositifs d'accompagnement à la mobilité externe. Il s'agit typiquement des mesures relatives au RH 0281 avec ici ou là quelques saupoudrages comme une bonification des indemnités prévues par le dispositif de départ volontaire. La rupture conventionnelle (code du travail) ou encore la mobilité externe sécurisée (possibilité pour un salarié d'exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise avec, à la fin de la période, la capacité de retrouver son poste ou un emploi équivalent chez son employeur d'origine ou de démissionner pour intégrer l'entreprise d'accueil) complète les mesures.



« La mobilité se fera en premier lieu sur la base du volontariat ». Cette phrase sous-tend qu'en second lieu elle sera imposée... **Par ailleurs et comme indiqué plus haut, la mobilité étant interne et externe, il est à craindre des licenciements (personnels contractuels) et/ou des mutations d'office,** notamment pour les agents au statut, sans compter le risque de pressions exercées sur les collègues pour les pousser vers la sortie. Enfin, il est précisé que « les agents pourront solliciter » les équipes d'encadrement, le pôle RH, l'EIM (Espace Initiative Mobilité), les médecins, l'action sociale... **Ne serait-ce pas plutôt à la direction de prendre toutes les mesures pour accompagner les agents sans que ces derniers ne soient tenus de quémander de l'aide ?** Quand on voit les difficultés au quotidien de la ligne managériale et des pôles RH à accomplir leurs missions tant la charge de travail est incommensurable, **CFE-CGC FERROVIAIRE s'interroge sur leur capacité à accompagner durablement et sereinement les collaborateurs concernés par les suppressions de poste.**

Quant à l'EIM, au vu des moyens dont dispose cette structure et les difficultés qu'elle rencontre en temps normal pour exercer ses missions, difficile d'imaginer qu'elle sera d'un grand secours aux agents.

Et les médecins en charge des agents du FRET, qu'en pensent-ils ?

La direction ne recule devant rien et tente par tous les moyens de trouver des partenaires et de s'attirer les faveurs des médecins en leur demandant de les accompagner dans cette réorganisation.

La direction leur a exposé les 5 leviers (nous y reviendrons plus loin) sur lesquels il faut agir pour un retour à l'équilibre de cette activité. **Parmi eux, il y a les sempiternels frais de structures avec comme objectif une productivité de 5% par an. Cela confirme bien que les 200 suppressions de poste prévues en 2019 s'inscrivent dans un processus bien plus vaste devant s'échelonner sur plusieurs années.**



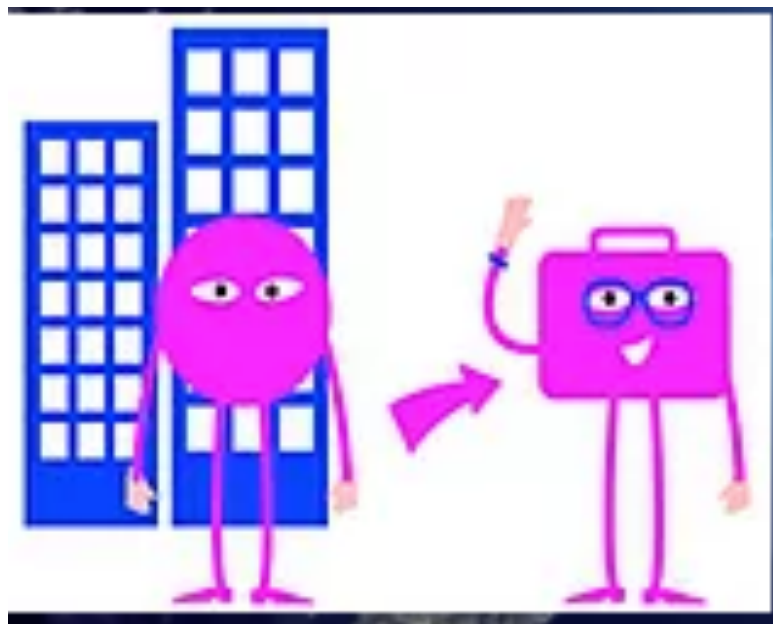
Le pire est sans doute l'attitude de la direction ! Aucune empathie, pas même un soupçon d'humanisme dans l'exposition des faits. **Certains médecins ont même relaté un discours extrêmement rude !** D'ailleurs, macabre coïncidence, il fait résonance au procès des dirigeants de France Télécom qui se tient actuellement et dont les propos et les méthodes managériales étaient aussi d'une extrême violence avec toutes les conséquences que l'on connaît...

CFE-CGC FERROVIAIRE, conscient mieux que quiconque des ravages engendrés par une telle politique, sera en première ligne pour contrer la direction dans ses actions anti-sociales...

Quelques mots sur le projet d'évolution d'un point de vue industriel...

Si l'on fait abstraction de la politique désastreuse en matière de transport menée depuis des décennies par les gouvernements successifs et par une direction d'entreprise toujours encline à se montrer bonne élève aux yeux de sa tutelle, si l'on fait également abstraction des conséquences sociales désastreuses passées, présentes et à venir, il est alors possible d'y voir dans cette évolution, une certaine logique industrielle. Découvrez les grandes lignes :

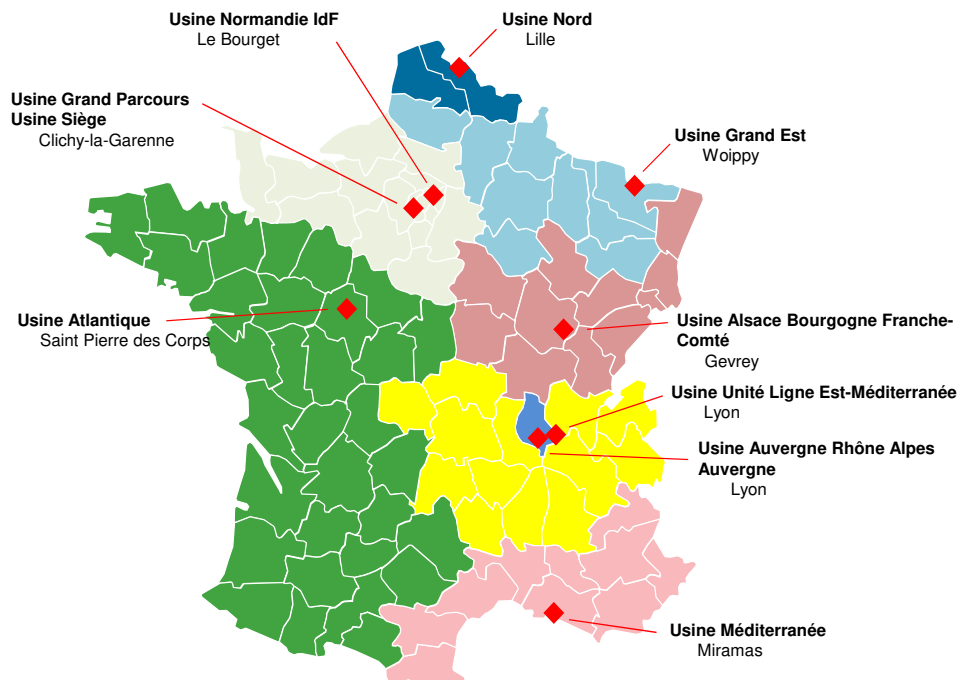
- **3 directions opérationnelles** (Commerce et Marketing, Performance et Services, Transport et Production).
- **7 directions transverses** (Sécurité, RH, Financière et juridique, Système d'Information, Communication, Innovation et Digital).
- **1 direction de programme** en charge de la transformation.
- **1 équipe projet** (conduite du changement) qui se substitue aux 4 directions fret actuelles (Charbon Acier, Sol & Rail, Combi Express et Autochem).
- **Disparition de la DNF** (Direction Nationale Fret), dans sa forme actuelle.
- **Fusion des 4 directions Fret et de la DNF** en une organisation unifiée ; il n'y aura donc plus de direction territoriale.
- **Les termes « usines » et « ateliers » font leur apparition.** Ainsi, les usines remplaceront les unités opérationnelles et seront déclinées en plusieurs ateliers.



On retrouve ci-après la désignation ainsi que la localisation de chacune des 10 usines (source FRET SNCF).

Cartographie des 10 usines Fret

Avril 2019



Cette réorganisation de FRET SNCF se résume en 4 mots :

- **REGROUPEMENT** de certaines fonctions réparties jusqu'à présent dans les différentes DF (marketing dans la direction commerce et marketing).
- **TRANSFERT** de certaines missions (Sécurité, RH...) propres à chacune des DF vers la Direction Nationale Fret.
- **RESPONSABILISATION** des unités opérationnelles (usines et ateliers demain) sur des fonctions supports telles que la sécurité, RH...
- **ALLEGEMENT** des structures qui permettra de réaliser les 5% de productivité annuelle.

En parallèle des effets dévastateurs de cette nouvelle organisation, CFE-CGC FERROVIAIRE s'interroge sur son impact en terme de sécurité. En effet, l'**étude MSC** (Méthode de Sécurité Commune) **qui doit déterminer si les critères d'équivalence sont honorés** (le fameux GAME Globalement Au Moins Equivalent) **n'a toujours pas été réalisée à ce stade... à moins qu'elle l'ait été mais dont il est préférable d'en cacher les résultats.** De même, s'il circule aujourd'hui sous couvert du certificat de sécurité de Mobilités, nous savons qu'il oeuvre pour circuler avec **son propre certificat (sous réserve d'obtenir l'aval de l'ERA, l'agence de l'union européenne pour les chemins de fer), à l'instar des autres E.F.** Il n'y aura alors plus aucun lien entre FRET SNCF et le GPF si ce n'est l'histoire, notre histoire...

CFE-CGC FERROVIAIRE n'accompagnera pas cette réorganisation mortifère pour le développement durable ainsi que les enjeux environnementaux et pour les salariés dont ceux de l'encadrement en particulier. De plus, comme indiqué plus haut, il est à craindre que FRET SNCF, dont la filialisation sera la dernière étape de ce long processus démarré en 2003, ne soit le coup de massue fatidique à cette activité.



FERROVIAIRE

Quels services pour les salariés de la branche ?

Le syndicalisme à la française est ancré, contrairement à d'autres pays européens, dans une logique de revendications, de résistance, de lutte... C'est son histoire et au delà, celle de notre pays. Si la CFE-CGC, dont la création remonte au 15 octobre 1944, trouve ses racines dans le dédale de notre histoire sociale, elle a toujours considéré que l'action syndicale ne pouvait se limiter aux seules revendications. **C'est dans cet esprit que CFE-CGC FERROVIAIRE s'inscrit pleinement dans le syndicalisme de services et propose à ses adhérents des prestations en complément de l'action syndicale classique :**

Le + santé

Une mutuelle santé réservée aux adhérents de la CFE-CGC et à leur famille, actifs comme retraités, à des conditions préférentielles. Pour obtenir les conditions d'adhésion, les garanties et les tarifs, contactez le Groupe Humanis :

- par téléphone : 09 70 82 03 50 (du lundi au vendredi de 9 h à 18 h)
- par mail : humanisweb@humanis.com
- par voie postale : Humanis Direct-offre CFE-CGC 8 boulevard Vauban - 59024 Lille Cedex



Assistance syndicale

Plateforme dématérialisée à destination des adhérents

Une protection dans le cadre de votre vie syndicale

Des contrats conclus avec la Macif qui ont pour objet de défendre tous les adhérents CFE-CGC dans leur vie professionnelle et syndicale. Retrouvez toutes les modalités et conditions sur : <https://www.wcfecgc-ferroviaire.com>

Formation syndicale

Accès au centre de formation syndicale de la CFE-CGC pour l'ensemble des adhérents

L'aide aux démarches

au sein des institutions et organismes sociaux. Exemple : Action Logement (ex 1 % logement)

Permanence mensuelle téléphonique avec un avocat

Que ce soit dans un contexte professionnel (responsabilité pénale) ou strictement personnel, il arrive parfois que l'on soit amené à avoir recours aux conseils d'un avocat. Vous lui envoyez vos questions via le courriel **mis à votre disposition** lorsque vous êtes adhérent, notre avocate étudie les éléments que vous lui avez transmis et convient avec vous d'un appel téléphonique, afin de vous faire part de ses analyses et orientations.

Pour votre information, une consultation téléphonique auprès d'un avocat, pour de simples conseils juridiques, sera facturée entre 70 et 140 Euros.

Un seul appel et votre cotisation syndicale est amortie... Alors, plus d'hésitation, adhérez !

