



Chers adhérents, chers lecteurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le troisième numéro de votre magazine pour l'année 2021.

La période est propice aux repos, malgré les dernières annonces sur le COVID-19 du Président de la république, peu réjouissantes, nous devons donc profiter de nos vacances tout en restant prudent pour soi et les autres.

L'actualité syndicale et les négociations se poursuivent, vous avez pu lire nos communications sur les différents sujets d'actualité ces dernières semaines, vous découvrirez nos articles dans ce troisième magazine.

Les réorganisations s'enchainent dans la plupart des S.A. du groupe SNCF mais aussi dans les entreprises privées. Nous avons d'ailleurs consacré un article sur une interview que nous avons réalisée avec un Délégué Syndical de **CFE-CGC FERROVIAIRE** confronté à un plan de sauvegarde de l'emploi au sein de son entreprise.

Vous pourrez lire également un article dédié à la colère qui couve au sein du personnel de l'encadrement de la SNCF. Cet article nous donne l'occasion de rappeler que l'encadrement à savoir les cadres supérieurs, les ingénieurs, les techniciens et agents de maîtrise sont et seront, comme toujours, en première ligne et largement sollicités face aux différentes restructurations.

Face à certaines difficultés ou situations que vous pouvez rencontrer, ne restez pas seul(e), n'hésitez pas à contacter vos représentants et élus **CFE-CGC FERROVIAIRE** ou notre secrétariat.

Si vous avez un collègue en difficulté, n'hésitez pas à lui proposer de rejoindre notre réseau syndical qui pourra l'aider.

L'ensemble des salariés de l'encadrement a la responsabilité de se fédérer autour de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, seule Organisation Syndicale dédiée aux personnels de l'encadrement, afin de reprendre son destin en main.

Durant ces périodes difficiles, nous devons tous rappeler à nos collègues de travail que **CFE-CGC FERROVIAIRE** rassemble des hommes et des femmes portant et partageant des valeurs constructives et humanistes et qu'ensemble nous sommes plus forts.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Robert SAEZ, Président **CFE-CGC FERROVIAIRE**

DEPUIS LE 9 JUIN, RETOUR AU BUREAU



DEPUIS LE 9 JUIN LES MACHINES A CAFÉ ONT VU REVENIR LES SALARIÉS. MAIS QUE DIT EXACTEMENT LE NOUVEAU PROTOCOLE ?

Un document émis par le ministère du Travail

Intitulé Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 — version applicable à compter du 9 juin 2021, le nouveau protocole publié par le ministère du Travail, de

l'Emploi et de l'Insertion, est un document de 22 pages divisé en huit chapitres. Auquel s'ajoute une annexe titrée « Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes ».

Le successeur de celui d'octobre 2020

Ce nouveau protocole national remplace celui en vigueur depuis fin octobre 2020, qui prévoyait que, pour les salariés pouvant effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance, le télétravail était porté à 100 %.

Il complète le fait que, depuis janvier 2021 s'est ajouté la possibilité d'être présent sur son lieu de travail un jour par semaine.

Prééminence du dialogue social

Le premier chapitre du nouveau protocole fait explicitement référence au dialogue social. Dans le corps du texte, il est écrit que le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures et que l'association avec des représentants du

personnel et des représentants syndicaux facilite la déclinaison de ces mesures dans l'entreprise. Il tient compte de la réalité de l'activité, de la situation géographique et de la situation épidémiologique et des missions confiées à chacun.

Reconnaissance du cadre fixé par l'ANI

Même s'il n'est ni prescriptif ni normatif, les entreprises sont invitées à s'inspirer de l'accord national interprofessionnel (ANI) encadrant le télétravail, signé par les partenaires sociaux, CGT exceptée, le 26 novembre 2020.

Le texte du protocole indique que l'ANI constitue un cadre de référence utile pour la mise en œuvre du télétravail. Et qu'à ce titre, les employeurs fixent dans le

cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine pour les activités qui le permettent. Ils veillent au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.



Importance du rôle des entreprises

Les entreprises ont un rôle à jouer dans la stratégie nationale de prévention en relayant les messages des autorités sanitaires et en évaluant précisément les risques de contamination encourus sur les

lieux de travail et pour cause : une étude de l'Institut Pasteur réalisée en mars 2021 a montré que les contaminations au travail représentent 15 % des cas identifiés de Covid-19.

Réunions en audio ou en visioconférence toujours à privilégier

Pour que tout le monde ne se retrouve pas à nouveau dans les mêmes pièces, l'employeur cherchera (...) à limiter au maximum les regroupements et les croisements, est-il

recommandé dans le protocole. Ainsi, les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier.

Quelques exemples de mesures concrètes

Dans son annexe sur les bonnes pratiques, le protocole va loin dans le détail. Il y est question de nettoyage des rampes d'escalier (2 fois par jour minimum), de réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses des salariés, clients,

fournisseurs ou prestataires, de plan de circulation dans l'entreprise, de portes ouvertes si possible dans les locaux communs, de privilégier une personne par bureau ou par pièce de façon nominative, etc...

Le grand retour des pots

Suspendus depuis le mois d'octobre, les moments de convivialité pourront être organisés dans le strict respect des gestes barrières, ce qui va sans dire. Il est recommandé de les tenir dans des espaces extérieurs et avec un maximum de 25 personnes.

Pour la restauration collective, le protocole renvoie à la fiche spécifique Covid-19 : organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise, présente sur le site du ministère du Travail, qui devrait être mise à jour incessamment et suivra les règles appliquées dans les restaurants.

Les salariés peuvent-ils refuser de revenir ?

Cette question est, sans doute, du ressort de chaque entreprise. Mais le protocole stipule quelques exemples concrets comme celui où le salarié serait en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées.

Dans ce cas, il peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.

Tous au bureau ? C'est trop tôt !

Au ministère du Travail, on souligne qu'un employeur qui demanderait à tous ses salariés de revenir à 100 % à compter du 9 juin n'appliquerait pas le protocole. Le retour doit se faire de manière progressive, insiste le ministère. Le Président de la **CFE-CGC**, quant à lui, recommande de ne pas surinterpréter l'événement de ce nouveau protocole et de ne pas confondre vitesse et précipitation.

risque, les mesures les concernant ne doivent donc pas changer. **CFE-CGC FERROVIAIRE** demande qu'elles puissent poursuivre le télétravail à 100 % ou du moins limiter au maximum le nombre de jours en présentiel.

Il souligne que dans un contexte où certains employeurs ont déjà dénoncé leurs baux et mettent la pression sur les salariés, il serait prudent de prendre le temps d'un diagnostic approfondi du télétravail pour négocier sur ce sujet extrêmement complexe.

CFE-CGC FERROVIAIRE attire l'attention des DRH des différentes entreprises ferroviaires dont la SNCF sur le retour des salariés dans les bureaux, « Open Space » ou « Flex Office ». Si la crise sanitaire semble diminuer d'intensité en conséquence du dernier confinement, elle n'est pas pour autant terminée et aucun scientifique n'est capable d'en prédire les suites. **CFE-CGC FERROVIAIRE** demande le port du masque obligatoire dans ces locaux partagés.

Le retour progressif en présentiel, permet d'éviter la congestion, dans les transports en commun mais également au sein des entreprises. Les mesures barrières doivent être respectées à la lettre. Elles le seront d'autant mieux si seulement 30% de l'effectif est présent chaque jour. Les dirigeants d'entreprise ne doivent pas oublier qu'ils engagent leur responsabilité en cas de contagion.

Dans la mesure où tous les salariés volontaires n'ont pas pu avoir accès au vaccin et que les risques demeurent, il convient de prendre en compte la demande des salariés concernant le nombre de jours qu'ils souhaitent télétravailler.

Il est à rappeler que les personnes qui n'ont pas pu recevoir les deux doses de vaccin doivent être considérées comme des personnes à

Les risques d'infection sont importants et le risque d'engagement de la responsabilité personnelle du manager qui aura obligé ses équipes à revenir en même temps à 100 % est également bien réel. Il serait absurde

CFE-CGC FERROVIAIRE demande que le choix sanitaire de chaque salarié de l'encadrement (collèges maîtrises et cadres) soit pris en compte. Concernant les différentes réunions, **CFE-CGC FERROVIAIRE** demande qu'elles puissent se poursuivre en mixte (distanciel – présentiel) afin de prendre en compte le choix des participants. **CFE-CGC FERROVIAIRE** considère que la prévention est la meilleure « arme » contre cette pandémie.

Au sein du GPU (SNCF) la règle est la suivante :

A compter du 9 juin : retour possible en présentiel un ou deux jours par semaine. Bien entendu pas tout le monde le même jour. Ceci afin de permettre de respecter les gestes barrières. Les retrouvailles se feront donc en petit comité, à plus d'un mètre et avec un masque dans un bureau aéré. Le port du masque demeure obligatoire dans les locaux.

A compter du 5 juillet : retour sur site de deux à trois jours par semaine, dans les mêmes conditions que décrit ci-dessus et sous réserve des orientations gouvernementales. A partir de la fin septembre 2021 : avec la fin du régime

d'imposer à des salariés de travailler en présentiel les mêmes jours quand on interdit à d'autres de venir en présentiel tous les jours, si tel est leur choix.

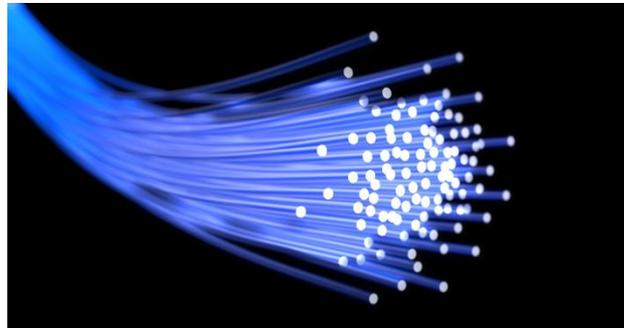
transitoire s'il n'y a aucune dégradation de la situation sanitaire, ni directives contraires du gouvernement, le retour en présentiel à 100% redeviendra la règle. Le télétravail restera en vigueur pour les salariés qui auront choisi par la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

Il appartient aux responsables d'établissement et ou de service de faire respecter les gestes barrières (l'aération des bureaux, la désinfection, le lavage des mains, l'utilisation de gel hydro alcoolique et le port du masque) et la protection des salariés (respect des distances, flux et densité des personnels au sein des locaux, déplacements), en organisant ce retour progressif au mieux des intérêts du service et bien entendu des collaborateurs, en fonction des contraintes de production.

Nous espérons tous que cette pandémie sera vaincue et que les consignes de prévention sanitaire nous permettront de retrouver une vie pleine de relations. Mais restons vigilants et veillons à ce que les bonnes habitudes et les règles d'hygiène soient conservées dans l'intérêt de tous.



SNCF RÉSEAU ANNONCE LE LANCEMENT DE SA FILIALE TERRALPHA, FUTUR ACTEUR MAJEUR DE LA COUVERTURE DU TERRITOIRE EN ULTRA HAUT DÉBIT NUMÉRIQUE



LA FIBRE OPTIQUE EST DEVENUE, DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE, LE MOYEN DE TÉLÉCOMMUNICATION INCONTOURNABLE



À ce jour, SNCF Réseau a déployé, au fil de ses travaux de modernisation, un réseau de près de 20 000 km de fibres optiques qui maillent l'ensemble du territoire national.

La mission de la nouvelle filiale **TERRALPHA** dont la présidence est confiée à **Anne BOSCHÉ-LENOIR** et la direction générale à **Gabriel CHENEVOY**, est de valoriser l'excédent de débit fibres disponible à travers des partenariats stratégiques, contribuant à la réduction de la fracture numérique. Ainsi, dès 2021, **TERRALPHA** est en mesure de proposer une offre Ultra Haut Débit de transport de données à ses clients et partenaires, tels que les opérateurs de réseaux fixes et mobiles, les hébergeurs et les opérateurs de datacenters, les grands industriels dont le Groupe SNCF et les réseaux d'initiatives publique.

Pour **TERRALPHA** l'innovation s'inscrit dans une offre de services éclairés dits « Lambda* » sur ses fibres, avec des capacités de transport télécom de plusieurs téraoctets par seconde et par liaison. La technologie de transmission DWDM, véritable aiguillage de signaux optiques, permet une portée par des faisceaux de lumières indépendants, qui circulent dans une même fibre et acheminent chacun leurs

propres flux d'information. Cette technologie permet de conjuguer performance et flexibilité sur l'ensemble de l'architecture déployée.

L'offre de **TERRALPHA** présente certains atouts, comme son maillage unique sur le territoire national, lié à sa pleine propriété le long des artères ferroviaires.

D'autre part les enjeux de la 5G, de la communication entre les terminaux mobiles et des datacenters régionaux imposent une optimisation du temps de latence afin de réduire le délai de transmission des données essentiel à la réactivité des nouveaux services comme la voiture intelligente, les jeux en ligne ou encore la robotique. La combinaison des voies ferrées rectilignes et d'une architecture dédiée au transport à grande vitesse, permettent à **TERRALPHA** d'introduire des temps de latence extrêmement réduits.

Luc LALLEMAND, Président Directeur Général de SNCF Réseau déclare : « ce projet coche toutes les cases de notre plan stratégique : l'humain, les territoires, le numérique et l'environnement.

Nous démontrons, avec la création de cette filiale, que l'innovation et l'inventivité sont au cœur de l'ADN de SNCF Réseau. Nous souhaitons le meilleur à notre nouvelle filiale,

TERRALPHA et à son équipe de direction, qui pourront compter sur notre engagement à leurs côtés. »

Anne BOSCHE-LENOIR, Présidente de **TERRALPHA** remercie les équipes de SNCF Réseau d'avoir permis le lancement de cette aventure extraordinaire. Je suis convaincue qu'à leurs côtés et avec des équipes opérationnelles d'exception, nous allons créer un champion de la mobilité des données,

À propos de SNCF Réseau :

Pour répondre aux besoins croissants de mobilité et développer le mode ferroviaire au service de la transition écologique, SNCF Réseau développe l'offre de service pour le fret et le marché voyageurs sur les 28 000 kilomètres de ligne dont il assure l'entretien, la modernisation et la sécurité. Gestionnaire du réseau, il commercialise ses sillons et garantit l'accès neutre et équitable à l'infrastructure aux entreprises ferroviaires.

L'entreprise compte 53 000 collaborateurs pour un chiffre d'affaires de près de 5,9 milliards d'euros en 2020.



CFE-CGC FERROVIAIRE s'étonne que la création de cette filiale n'ait pas fait l'objet d'une présentation aux élus du

accessibles à tous, partout, grâce à la connectivité Ultra Haut Débit amenée aux portes des territoires en respectant l'environnement.

Gabriel CHENEVOY, Directeur Général souligne que les équipes de **TERRALPHA**, et lui-même sont fiers et enthousiastes d'offrir un service de transport de données à faible latence et de contribuer à diffuser l'Ultra Haut Débit dans les territoires .

CSE de la SA Réseau et surtout du CSE des directions techniques dans la mesure où il existe des services de la direction des télécommunications en charge de la commercialisation des excédents de capacités à des tiers. Nos élus feront une demande en ce sens aux directions concernées. Il est incontournable pour notre Organisation Syndicale de connaître l'impact de cette filialisation sur les emplois existants au sein de SNCF Réseau.

CFE-CGC FERROVIAIRE s'interroge sur les stratégies de SNCF en terme de télécommunication. Quelle sera la destinée de **TERRALPHA**, la même que celle de Telecom Développement (2) filiale créée en 1996 qui avait le même objet social ?

2) Télécom Développement (TD) était une filiale de la SNCF chargée du déploiement d'un réseau de télécommunications déployé le long des voies de chemin de fer, exclusivement par de la fibre optique.

Cette société est créée dans un contexte où l'État français ouvre le marché des télécommunications à la concurrence. En tant qu'actionnaire principal de l'opérateur historique, France Télécom, et afin de favoriser l'émergence d'une concurrence, l'État utilise la SNCF comme opérateur industriel du premier réseau alternatif à celui de l'opérateur historique.

Elle a été créée en 1996 par la SNCF juste avant la séparation SNCF-RFF. Elle était nantie de l'exploitation des droits de passage sur le

domaine ferroviaire. Elle a absorbé en 1997 une filiale du groupe Cegetel (Cegetel Longue Distance) à la suite de l'entrée de la Générale des Eaux à son capital.

En même temps, **TDS** (Telecom Developpement Services) a été créée pour commercialiser les services du 7 (préfixe obtenu lors du tirage au sort organisé par l'autorité de régulation de l'époque, l'ART). TD détenait une licence L33-1 nécessaire pour commercialiser du téléphone sur le territoire français. En 2003, elle était détenue à 50,1 % par la SNCF et 49,9 % par **Cegetel**.

La SNCF a cédé sa participation à Cegetel en échange de 35 % de cette dernière en 2003, avant de revendre sa part à SFR en 2005 pour 400M€.



(1) DWDM : La technologie DWDM est une extension du réseau optique. Les appareils DWDM (multiplexeur, ou Mux en abrégé) combinent la sortie de plusieurs émetteurs optiques pour la transmission sur une seule fibre optique. ... Une seule fibre optique est utilisée entre les appareils DWDM (par sens de transmission).

CONVENTION SUR LE HARCÈLEMENT : UN SACRÉ CHALLENGE A RELEVER !



L'Organisation Internationale du Travail (OIT) a marqué son centenaire par un « engagement en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement » et adopté, le 21 juin 2019, la convention 190 visant à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Pour la **CFE-CGC**, la Convention 190 de l'OIT constitue une avancée historique dans la lutte pour l'éradication du harcèlement et des violences au travail. Il appartient maintenant à la France de se montrer à la hauteur et de faire preuve d'ambition pour lui donner son plein effet en la ratifiant dans le droit français.

Pour lire la convention 190, cliquez ICI...



L'étude d'impact du projet de loi portant sur la ratification de cette convention, le droit français, présentée en Conseil des ministres le 2 juin 2021, propose qu'elle s'opère à droit interne constant.

Il est à souligner que le droit français énonce des principes mais explore insuffisamment le volet opérationnel, ce qui est toute la question de cette problématique. La mise en application constitue en effet l'exercice le plus difficile de la convention 190.

Celle-ci donne explicitement et pour la première fois, une définition des violences et du harcèlement au travail, texte qui doit être compris comme ayant une application très

large, étendue, y compris à la discrimination syndicale :

Définition :

a) L'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;

b) L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre » s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet

disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné et comprend le harcèlement sexuel.



Champ d'application :

1. La présente convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi et les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les responsabilités d'un employeur.

2. La présente convention s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Les arguments avancés par le gouvernement pour une ratification à droit interne constant se fondent, sur des éléments surprenants tels que l'existence de décisions de jurisprudence, par exemple sur la notion de harcèlement professionnel, ou l'obligation santé et sécurité de l'employeur, déjà en place, mais dont on connaît la faible portée en matière de risques psychosociaux, déclinaison du harcèlement.

Telle est la raison pour laquelle la **CFE-CGC** s'oppose à cette voie pour la ratification de cette convention internationale et porte des propositions visant à l'évolution du droit français. Il est pour nous incontournable que le Code du travail marque cette avancée

sociale en précisant les moyens légaux qui peuvent être activés par les salariés :

- L'évolution de la définition du harcèlement ou de la violence pour que, dès la première occurrence, ces événements puissent être signalés et faire l'objet de sanction. Ceci dans l'objectif d'une meilleure protection des travailleurs.

- Le caractère obligatoire d'une négociation collective dans les entreprises sur le sujet spécifique du harcèlement, ainsi que la violence qui sont des délits et non dans le cadre de la qualité de vie au travail (QVT).

- L'élargissement de la mission du « référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » à la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) et les violences au travail assorti de l'attribution de moyens.

- L'évolution de la loi et le caractère obligatoire de la prévention des risques de violences et de harcèlement sexuel dans toute la chaîne d'approvisionnement des entreprises françaises, conformément à la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre.

- Une formation des managers dispensée au regard de leur positionnement très particulier dans l'entreprise par rapport aux obligations de l'employeur en matière de santé/sécurité.

Dans le contexte particulier de la pandémie et d'une constatation de la montée de la violence, la France ne peut pas passer à côté

de l'occasion qui lui est offerte d'adapter ses règles internes pour qu'enfin cessent des situations inacceptables et tant décriées par les représentants des salariés !

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE DANS L'ENTREPRISE



En France, le poids de **la dette publique en part de PIB** (1) est ainsi passé de 20 % en 1980 à 60 % à la fin des années 1990, puis 80 % en 2009 et enfin **a atteint l'an dernier 115,7 % du PIB, soit plus que la richesse produite par tous les acteurs économiques de la nation en une année !**

Selon l'Insee, en 2020, le déficit public s'établit à 212,0 milliards d'euros, soit 9,2 % du produit intérieur brut, en hausse de 6,1 points de PIB par rapport à 2019.

La dette se chiffre ainsi à 2.650,1 milliards d'euros et le déficit du budget de l'état (2) à 211,5 milliards d'euros (4). Le gouvernement considère que le déficit public pourrait s'enfoncer à 9,4 % du PIB en 2021.

Il estime que la dette continuerait d'augmenter au-delà de 122% du PIB en 2021 alors qu'elle est estimée par l'Insee à 115,7% du PIB en 2020 (5). Trois pays ont désormais une dette publique supérieure à 120 % de leur PIB. Avec un ratio de presque 200 %, la **Grèce** détient de loin le plus fort taux d'endettement de l'Union européenne, devant l'Italie et le Portugal. Il faut cependant moduler la dette italienne qui est détenue à 70 % par des prêteurs nationaux.

La **France** est au-dessus de la moyenne des Vingt-Sept (89,8 %), avec une dette qui atteint 115,7 % de son PIB. L'**Estonie** (18,5 %) et la **Bulgarie** (25,3 %) ont les taux d'endettement les plus faibles (6).

Voici les 15 pays les plus riches du monde :

États-Unis : 21.920 milliards.
Chine : 14.490 milliards.
Japon : 5.100 milliards.
Allemagne : 4.320 milliards.
France : 2.920 milliards.
Royaume-Uni : 2.860 milliards.
Inde : 2.830 milliards. ...
Italie : 2.110 milliards. ...

AVEC CES DÉFICITS QUI SE CREUSENT OÙ EN SOMMES-NOUS AU NIVEAU DE LA CONSOMMATION DES MÉNAGES ?

En rendant visible le caractère vital de métiers mal rémunérés, l'épisode pandémique a mis en évidence notre interdépendance planétaire mais également sociale. Il nous permet d'ouvrir à nouveau un débat largement méprisé ces dernières années : l'échelle des salaires comme un choix profondément politique qui traduit l'échelle de valeur d'une société.

Cette mission d'information de l'Assemblée nationale, menée avec la députée Graziella Melchior, a pour l'essentiel observé le cycle économique de la décennie qui suit la crise de 2008, elle peut ainsi d'autant plus éclairer nos choix pour celle ouverte en 2020 par la crise de la Covid.

Partager la valeur ajoutée, une question d'équité et d'éthique :

À la pauvreté structurelle qui s'installe dans notre société s'ajoute aujourd'hui celle provoquée par la crise sanitaire : plus d'un million de personnes supplémentaires se retrouvent sous le seuil de pauvreté en novembre 2020.

Cette lutte contre la pauvreté est une question d'équité avant d'être une question de charité. C'est celle contre les inégalités dans toutes leurs dimensions.

La France a un indice de Gini (3) de 0,374 avant

redistribution – Il s'agit ici d'en finir avec la fiction libérale de la théorie du ruissellement. Inefficace, cette vision d'une croissance mue par l'appât du gain est insoutenable dans un monde aux ressources finies.

Les plus riches s'accaparent des biens communs au détriment de l'ensemble de la société, tandis que les plus pauvres ne sont pas en mesure de participer à la transition écologique.

Pour lire le rapport d'information de l'Assemblée Nationale, cliquez ICI



Partager donc. Si la justice sociale est un sommet politique à atteindre, nous pouvons dire que nous avons exploré depuis des décennies la « face Nord », celle de l'État providence.

Non sans succès puisque les inégalités primaires après redistribution sont réduites de 8,4 à 3,9 entre les 20 % des ménages les plus et les moins aisés. Un itinéraire français à l'aune des autres pays européens finement décrit par l'étude de France Stratégie récemment publiée.

Dans une actualité économique ponctuée d'annonces de plans sociaux, la **CFE-CGC** considère que le rapport d'information parlementaire sur « *le partage de la valeur au sein des entreprises et ses conséquences sur leur gouvernance, leur compétitivité et la consommation des ménages* », rendu à l'Assemblée nationale, apparaît comme une éclaircie.

Après un diagnostic sans tabou, le rapport préconise 22 propositions avec l'objectif de se doter des moyens de rééquilibrer le partage des richesses créées au sein des entreprises. Prérequis indispensable à la refondation de notre système économique, le partage de la valeur ajoutée dépasse la simple équation économique.

Sa répartition traduit, pour la **CFE-CGC**, les pressions exercées tant au sein de l'entreprise qu'au sein de la chaîne de valeur. Elle emporte ainsi des enjeux sociétaux de cohésion sociale et de construction du monde de demain autour d'un modèle économique « plus vert, plus juste et plus solidaire ».

De nombreuses préconisations CFE-CGC partagées par les rapporteurs

La répartition de la valeur créée doit être objectivée sur la base d'un diagnostic établi, assorti d'un indicateur de mesure propre à éclairer le dialogue social et à assurer une négociation loyale. Ce rééquilibrage du partage de la valeur doit permettre de gommer les excès dont souffre notre économie, telle l'envolée des rémunérations des grands dirigeants abordée sans concession dans le rapport, voire les optimisations fiscales pratiquées par certaines entreprises. La révision du calcul de la formule légale de participation doit y contribuer.

D'ailleurs les rémunérations et primes des dirigeants d'entreprises étant structurellement indexées sur le profit réalisé, image du dividende versé aux actionnaires, devrait être comptabilisées en tant que revenu du capital et non revenu du travail. Cela donnerait une image plus

réaliste du partage de la valeur ajoutée entre capital et travail.

C'est également à une nouvelle vision de l'entreprise que la négociation autour du partage de la valeur doit amener. Dépasser le cadre réducteur du seul prisme financier à court terme et l'élargir aux éléments extra-financiers et de plus long terme redonnera à l'être humain toute sa place, et garantira sur le long terme une performance économique durable.

« Franchir une nouvelle étape », tel est l'appel du rapport qui incite à intégrer davantage les salariés aux processus de décisions appliqués en entreprise. Pleinement en phase avec l'idée défendue par la **CFE-CGC**, le relais des préoccupations de terrain des salariés, au plus haut niveau de gouvernance, est un des vecteurs essentiels à la bonne marche de l'entreprise.

Quel après pour toutes ces propositions ?

La **CFE-CGC** espère que ce rapport qui, à ce stade, n'est qu'un rapport d'information, inspirera les travaux gouvernementaux sur le partage de la valeur. Comme l'observe un président d'entreprise cité dans le rapport :

« La recherche de sens devient un facteur prépondérant d'attractivité, d'autant plus auprès des jeunes générations. »

Aussi, si l'entreprise de demain veut attirer, elle devra démontrer sa capacité à partager la valeur de façon équitable. La **CFE-CGC** en est convaincue !

« Au total, les 20 personnes les plus riches du monde cumulent une fortune globale

de 1 747, 5 milliards de dollars... Soit une hausse de ... 62 % alors que nous contribuons tous à cet enrichissement ».

Le poids du top-vingt des milliardaires 2021 :

Pour lire le document, cliquez ICI...



C'est quoi le PIB ?

Le PIB pour le **produit intérieur brut**, est la **richesse créée par une nation en une année**.

On peut envisager le PIB, comme étant la note globale figurant sur le bulletin d'évaluation des

résultats économiques d'un pays ou d'une région.

Comment est calculé le PIB ?

Le produit intérieur brut aux prix du marché vise à mesurer la richesse créée par tous les agents, privés et publics, sur un territoire national pendant une période donnée. Agrégat clé de la comptabilité nationale, il représente le

résultat final de l'activité de production des unités productrices résidentes.

Comment l'Insee calcule le PIB ?

Le PIB est la somme des emplois finals intérieurs (dépense de consommation finale, formation brute de capital), augmentée des exportations et diminuée des importations, soit : PIB = Dépense de consommation finale + Formation brute de capital + Exportations-Importations.

(4) INSEE 26 mars 2021.

(5) source economie.gouv-CEDEF centre de documentation économie finances.

(6) source toute l'Europe.eu.

(1) En 2019, le PIB français s'élevait à 2 427 milliards d'euros en valeur et à 2 244 milliards d'euros en volume (année de base 2010), et la croissance a été de 1,5 %.

(2) solde annuel entre les recettes et les dépenses.

(3) Le coefficient de Gini, ou indice de Gini, est une mesure statistique permettant de rendre compte de la répartition d'une variable au sein d'une population. Autrement dit, il mesure le niveau d'inégalité de la répartition d'une variable dans la population.



ASSURER UNE SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE FRANÇAISE ET EUROPÉENNE

LA VISION DE LA CFE-CGC



Le Numérique : un nouvel espace à conquérir et à façonner

Le Numérique est bien plus qu'une discipline. Il dessine un nouvel espace, au même titre que l'espace aérien ou maritime, dans lequel chaque citoyen, chaque entreprise évolue, échange, voire crée de la richesse. Evoquer la question de la souveraineté numérique, c'est adresser les sujets traditionnels d'organisation territoriale, tels que la sécurité, l'autosuffisance, la régulation, la fiscalité, etc.

Certains pays (Etats Unis et Chine) l'ont bien compris, mettant en œuvre très tôt des stratégies leur permettant de conquérir et de s'approprier ce nouvel espace, ce qui faisait dire en 2013 à la sénatrice **Catherine Morin-Desailly** qu'à défaut de modification majeure de sa stratégie industrielle et politique pour le numérique, l'Europe pourrait devenir une « colonie numérique » de deux autres continents ».

Et les conséquences de cette absence de stratégie de conquête de l'espace numérique, ont et auront les mêmes effets sur le plan économique et social que ceux observés sur les délocalisations. Car garantir notre souveraineté numérique c'est aussi assurer la pérennité de notre développement économique pour les années futures. Faute d'ancrage dans un espace numérique européen, notre économie sera au mieux, dépendante, au pire en voie d'extinction.

Cette souveraineté entraîne nécessairement la possibilité d'assumer des choix, comme l'indiquait **Thierry Breton**, en juillet 2020, dans une tribune au journal les **Echos** : "Il ne s'agit pas de céder à la tentation de l'isolement ou du repli sur soi, contraire à nos intérêts, à nos valeurs et notre culture. Il s'agit d'assumer des choix qui seront déterminants pour le futur de nos concitoyens en développant les technologies et les alternatives européennes sans lesquelles il n'existe ni autonomie ni souveraineté."

Pour la **CFE-CGC**, ces choix sont importants car ils contribuent à défendre nos intérêts tant nationaux qu'europeens, permettant de protéger nos compétences, nos entreprises, des pans entiers de secteurs d'activité, et garder ainsi une maîtrise de ces activités, sans tomber dans un protectionnisme stérile en économie ouverte. Ces choix permettent aussi la construction alternative aux deux mondes numériques proposés actuellement, à savoir le capitalisme de surveillance américain ou le crédit social chinois. La souveraineté numérique permettra la construction d'un monde numérique tel que nous le souhaitons, respectant les valeurs françaises et européennes.

UN ESPACE NUMÉRIQUE QUI CHANGE LA DONNE SOCIALE



Le numérique bouleverse le processus même de création de valeur, confiant à la donnée un rôle déterminant. La captation de valeur par les GAFAM, et le transfert opéré au détriment d'acteurs traditionnels (comme l'a montré l'Etude CSA Bearing Point sur le secteur des médias, illustre les conséquences économiques qui attendent les secteurs n'ayant pas intégré l'avantage comparatif procuré par l'exploitation des données. Cet avantage des BigTech vient d'ailleurs d'être mis en lumière par l'autorité de la concurrence dans son avis récent sur les Fintech et les Banques, en particulier dans le domaine stratégique des paiements.

Le numérique remet peu à peu en cause l'équilibre économique reposant sur la

redistribution aux salariés d'une partie des richesses créées, afin de favoriser la consommation des produits qu'ils fabriquent. **Cette transformation oblige à repenser la redistribution du partage de la valeur.** Nos fondamentaux économiques sont ébranlés, telle la capacité des Etats à lever l'impôt ou encore le financement de notre modèle de protection sociale pour ne citer que ces exemples.

Le numérique accroît ce phénomène de polarisation des emplois, se manifestant par l'effacement des emplois intermédiaires, et cela devrait se poursuivre selon les projections de l'OIT3 ou de l'OCDE4.

Les forces et faiblesses du secteur numérique en France et en Europe :

Au regard de ces transformations qui s'opèrent, il nous semble important d'identifier nos forces et nos faiblesses pour mieux construire des propositions nous permettant de répondre aux **triples enjeux** d'obtention de notre autonomie numérique, à savoir :

- **Posséder l'infrastructure** et les outils indispensables à l'occupation de l'espace numérique ;

- **Maîtriser les données** (objet même du numérique et créateur de richesse) sur l'ensemble de leur cycle de vie ;
- **Assurer la sécurité** de l'ensemble du territoire numérique mis en place (infrastructure, outils et données).

Cette souveraineté numérique au sens de la maîtrise et de l'autonomie stratégique nous permettra d'être pleinement acteurs de nos choix technologiques, innovants et forces de

proposition sur les secteurs structurants de demain dans le numérique : Intelligence artificielle, 5G et IOT, blockchain, informatique quantique...

Des atouts :

- Les compétences reconnues de nos ingénieurs et techniciens français ;
- Des entreprises acteurs du numérique dotées d'une taille suffisante pour construire les Infrastructures (OVH, Atos, Thalès, etc...) nécessaires ;
- Un patrimoine de données très riche (ex sur la santé) ;
- Des entreprises françaises à la pointe dans la proposition de certaines solutions numériques comme Dassault

System qui a réalisé plus de 50% des essais cliniques du vaccin contre la COVID19 sur ses plateformes, via sa solution de jumeau numérique (démontrant le déplacement de cette activité du monde physique vers le territoire numérique) ;

- Un RGPD qui pose les bases d'une régulation des données personnelles ;
- Une épargne et un écosystème financier solide permettant d'accompagner le développement de l'économie du numérique ;

Des faiblesses :

Un flou entre les acteurs sur le sens à donner à la notion de « souveraineté numérique » :

- L'absence de sensibilisation des décideurs publics aux forts enjeux économiques nationaux et collectifs d'une perte de souveraineté : les services de renseignements français qui choisissent Palantir, les données du Health Data Hub confiées à Microsoft, Bpifrance qui choisit Amazon Web Service pour gérer les Prêts Garantis par l'Etat, etc....
- Un manque de soutien efficace au développement sur notre territoire des secteurs d'activité du numérique (cf. note sur l'évolution de l'emploi salarié en France dans les Télécom a perdu, en poids relatif, 25% en dix ans).
- Le manque de coordination entre les services de l'État pour la mise en œuvre d'une vraie stratégie diffusée de notre souveraineté numérique, qu'ils s'agissent des compétences (appel d'offre licence 5 G minorant les enjeux de compétences et d'emplois sur le territoire national, compétences existantes potentiellement gâchées avec la fermeture du site de Nokia) ou

de secteurs sensibles (renseignements, santé).

- L'absence de vraies règles de concurrence qui permettent de nous battre à armes égales avec les USA : aucune contrepartie dans l'accord de libre-échange entre l'UE et les USA sur le stockage des données qui permet un stockage des données aux USA et non en Europe) ; des règles de concurrence qui ont montré leur limite quand des « gros » rachètent des « petits » pour étouffer toute concurrence ou acquérir des technologies et en toute légalité (avec l'aval des autorités européennes et nationales).
- Un manque de puissance financière au regard des moyens financiers apportés par l'État américain (en particulier la DARPA).
- Le retard pris l'Europe sur les infrastructures : 90% des données européennes sont sous Cloud étrangers.

Les propositions de la CFE-CGC :

Sensibiliser les décideurs aux enjeux

- Sensibiliser et faire de la pédagogie autour des conséquences économiques et sociales (à chiffrer) d'une perte de notre souveraineté.
- Faire découvrir le numérique, afin que la souveraineté numérique devienne l'affaire de tous.
- Définir un sens commun de la notion de « souveraineté numérique ».
- Comprendre le rôle des données (non personnelles) dans l'économie, et le fonctionnement des algorithmes et leur effet sur le jeu concurrentiel.
- Favoriser l'émergence de compétences féminines, pour construire un territoire numérique représentatif de notre société.
- Le monde numérique est appelé à dessiner les évolutions profondes de nos prochaines décennies.

Élaborer un plan de conquête et pilotage par le commissariat au Plan :

- Confier au Commissariat au Plan, l'établissement d'un plan de conquête de notre souveraineté numérique, éclairé par les rapports institutionnels et parlementaires à l'image du Plan Calcul qui avait pour objectif d'assurer l'autonomie du pays dans les techniques de l'information.
- **Positionner un État Stratège qui coordonne les actions propices au développement d'un territoire numérique (y compris en proposant une régulation adaptée en lien avec l'Europe).**
- **S'approprier le Data Governance Act (DGA), Règlement de Gouvernance des Données**, qui est à l'Économie, ce que le RGPD est à la Vie Privée, réglementant la disponibilité des données, leur utilisation, leur fiabilité et leur sécurité ; et mettre en œuvre une vraie politique de "Données d'Intérêt général" (cf. Rapport Bothorel) pour placer la création de valeur au niveau de l'analyse et non plus au niveau de la détention de la donnée (ex: un des prochains enjeux sera la détention de données extra-financières) leur éclosion sur le marché américain (exemple Dataiku) pour les accompagner à tous les niveaux de développement de l'entreprise.
- **Faire de l'exemplarité des décideurs publics nationaux l'étendard du choix politique assumé.**
- **Accompagner les conditions d'émancipation d'un environnement technologique en s'appuyant sur nos propres forces.**
- **Alerter sur les dérives comme celle de la BPI (Banque publique d'investissement).**
- **Faire un bilan de notre corpus de protection des entreprises numériques** dites stratégiques afin de proposer une stratégie unifiée et lisible.

- Protéger les startups/licornes émergentes.
- Développer les pôles d'excellence sur l'IA, comme le TeraLab.
- Protéger les startups/licornes émergentes en repensant les parcours français.

- Encourager les initiatives comme celle de Thales pour remplacer Palan.



Mobiliser autour des compétences pour être du bon côté de la polarisation :

Donner de la visibilité aux solutions technologiques alternatives aux GAFAM (1) :

- Donner de la visibilité aux solutions technologiques numériques développées par les entreprises françaises et/ou sur logiciels libres : ex : Dassault System avec la réalisation sur technologie des jumeaux numériques des essais cliniques sur les vaccins Covid, ou encore les logiciels libres pour le lancement de SPACE X.
- Préférer les partenariats entre acteurs locaux (OVH, OBS) et éditeurs étrangers (Microsoft, Google) à l'instar du partenariat stratégique Orange et Microsoft afin de maîtriser les technologies et la localisation de nos données.
- Promouvoir et encourager les alternatives intéressantes.
- S'inscrire dans la stratégie européenne de l'open source et aider dans cette perspective l'écosystème open source français

(CNLL, l'Union des Entreprises du Logiciel Libre et du Numérique Ouvert, membre de l'APELL...).

- Sensibiliser les grandes entreprises à leur dépendance aux outils Microsoft, Oracle, SAP...
- Réfléchir à des alternatives crédibles sur toute l'offre ou sur certains produits (concurrents à Office, Yammer, Teams...);



1 GAFAM : l'Association Professionnelle Européenne du Logiciel Libre), emprunte ses initiales aux entreprises Américaines : Google, Amazon, Facebook, Apple et Microsoft.

- Élaborer une GPEC Numérique (Gestion Prévisionnelle des Compétences Numériques) en identifiant les compétences numériques clés répondant à la trajectoire nationale fixée pour asseoir notre souveraineté numérique.
 - Protéger les compétences pour aujourd'hui (Nokia sur la 5G ou la cybersécurité) ou pour demain en limitant ou contrôlant (cahier des charges pédagogiques) les partenariats public-privé (écoles ; IA Microsoft / Simplon, Facebook, IBM écoles).
 - Faire la consolidation des résultats des EDEC sur le numérique menés dans les
-
- Assurer la mixité des parcours d'enseignement supérieur.
 - Répondre à la transformation des compétences par l'adaptation des métiers à la « compétence donnée » via des formations ajustées par

différents secteurs pour avoir la vision débouchant sur des métiers du numérique, en donnant envie à des jeunes filles d'embrasser des carrières numériques (cf. initiative Numeriqu'elles), voir en imposant dans des cursus un niveau minimal pour le sexe le moins représentatif, la plus globale possible sur les besoins et défis en termes d'emploi et de compétences.

- Assurer une obligation de formation sur la cybersécurité de tous les salariés appelés à utiliser des outils numériques : on dit que 90% des cyberattaques proviennent d'une erreur » produite entre le clavier et la chaise.

niveaux (socle de « culture data », hybridation métier, métier de la donnée).



- Inviter les acteurs français à être plus présents dans les grands dossiers de régulations européennes (IA, 5G, IOT) ;
- Articuler la vision nationale et la vision européenne au niveau européen.
- Consolider l'influence normative de la France sur la politique européenne de la donnée avec la création de la notion de donnée forte valeur ajoutée, directement inspirée de la donnée de référence, issue de la loi française pour une république numérique de 2016, avec la forte ouverture proposée par le rapport

Bothorel pour les données du secteur public, mais aussi privé.

- Partager la vision européenne au niveau national, notamment sur le cadre sécurisé de la 5G via la déclinaison de la 5G toolbox européenne : A ce titre, la boîte à outils identifie un ensemble de mesures à la fois stratégiques et techniques sur lesquelles pourront s'appuyer les Etats membres afin de faciliter la mise en œuvre des réponses nationales.

LES ACTIONS DE LA CFE-CGC SUR LE THEME DE LA SOUVERAINETÉ NUMÉRIQUE

EDEC (engagement développement et compétences) sur l'IA (l'intelligence artificielle) aux côtés du MEDEF et d'AKTO :

Projet SeCoIA Deal : « Servir la Confiance dans d'entreprise de proximité, des acteurs institutionnels internationaux et des acteurs de la société civile (**ONG et fondation**) l'Intelligence Artificielle par le dialogue ».

Projet (2021-2023) piloté par la **CFE-CGC** avec un soutien financier européen réunissant des acteurs de divers horizons syndicats français, des représentants italiens suédois, européens.

Les objectifs :

Membre de cette chaire lancée en mars 2021 dont l'objectif est d'étudier l'impact de la production et de l'exploitation des données

numériques sur les organisations en vue de mieux gouverner ce nouvel espace.

Suivi de mise en place du GAIA-X dans le hub France piloté par le CIGREF :

GAIA-X est un projet de services de Cloud européen. L'ensemble des fournisseurs de cloud européens (ou non) pourront proposer leurs services à travers l'offre GAIA-X s'ils respectent le cahier des charges exigeant mis en place par l'association GAIA-X. Il y a un risque que les gros fournisseurs comme Amazon, Google ou Alibaba essaient de modifier ces

contraintes pour les rendre moins contraignantes, ce qui serait un échec en termes de souveraineté. C'est à ce titre que nous souhaitons nous investir au niveau français et européen afin de vérifier que les objectifs initiaux du projet GAIA-X soient bien respectés.

Pour lire le rapport sur le lancement de la chaire partenariale, cliquez ICI..



LE TRANSFERT DES SALARIÉS DU G.P.U. SNCF DANS LE CADRE DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE

LE DÉCRET DU 2 JUILLET 2019

Ce Décret n° 2019-696 paru au journal officiel (JO) le 2 juillet 2019, est relatif à l'information, l'accompagnement et le transfert des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs.

Il fixe les modalités de transfert des cheminots d'une entreprise à l'autre, dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire intérieur de voyageurs.

Ces dispositions concernent les cheminots qui devront quitter leur entreprise quand celle-ci aura perdu un marché face à un opérateur rival, après l'ouverture à la concurrence.

Il précise "la procédure applicable au transfert des contrats de travail des salariés et

notamment les modalités de calcul du nombre de salariés à transférer, ainsi que les règles, indemnités et procédures applicables en cas de refus par le salarié du transfert de son contrat de travail", selon le texte publié par le JO.

Le décret "détermine également les modalités de maintien de la rémunération des salariés transférés, ainsi que les conditions d'exercice de leur droit d'option au bénéfice du statut (de cheminot, ndlr) en cas de réembauche par la SNCF". Il détaille notamment les emplois concernés par ces transferts, comme la conduite des trains, les services en gare, la "maintenance courante du matériel roulant" ou la "gestion des aléas d'exploitation".

QUI EST CONCERNÉ ?

Selon que "le salarié est affecté à plus de 50% ou moins de 50% au service transféré", les conséquences d'un refus de transfert seront différentes. Pour celui affecté à plus de 50%, un refus conduit à une "rupture du contrat de travail" avec l'entreprise ayant gagné le marché. Le décret fixe des niveaux planchers à l'indemnité de licenciement, selon la durée de la carrière au sein de l'entreprise, et définit "le salaire ou le traitement à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité".

Le salarié affecté à moins de 50% au service transféré se verra proposer un autre poste par l'entreprise perdante. Pour les salariés acceptant le transfert, le décret prévoit le "maintien du niveau de leur rémunération nette de cotisations salariales". Il liste les

éléments fixes et variables de cette rémunération, à la fois pour les salariés de la SNCF sous statut de cheminot et pour les autres salariés.

La **loi ferroviaire du 27 juin 2018** a ouvert la possibilité, entre le 3 décembre 2019 et le 24 décembre 2023, aux régions d'attribuer des contrats de service public relatifs à des services de transport ferroviaire de personnes d'intérêt régional après publicité et mise en concurrence.

Imposée par une directive européenne, cette mise en concurrence obligatoire à compter du 25 décembre 2023 pour les transports ferroviaires publics subventionnés par les pouvoirs publics, à la fin du contrat les liant à la SNCF.

LA LOI FERROVIAIRE DU 27 JUIN 2018

Pour ce qui qui souhaitent accéder au décret n°2019-696 complet via le site officiel LEGIFRANCE, cliquez ICI...



2021, TROIS TER SONT MIS EN CONCURRENCE DANS LE CADRE D'UN APPEL D'OFFRE

Les régions qui le souhaitent vont pouvoir choisir un autre transporteur que la SNCF pour exploiter certaines de leurs lignes, à condition d'avoir prévu dans leur convention avec l'opérateur historique un "coupon détachable" prévoyant cette option.

Sur douze régions concernées, les trois premières régions à sauter le pas seront le Grand Est, les Hauts-de-France et PACA ont prévu d'ouvrir une partie des lignes régionales à la concurrence par un appel d'offres.

ZOOM SUR L'APPEL D'OFFRE TER PACA



La mise en concurrence des lignes de TER a été un sujet presque absent des débats des élections régionales.

Pourtant, les régions sont les autorités organisatrices du transport ferroviaire qu'elles financent largement.

Depuis décembre 2019, elles peuvent lancer des appels d'offres pour leurs marchés conventionnés.

Et à partir du 25 décembre 2023, elles auront l'obligation de lancer des appels d'offres à la fin de leurs contrats d'exploitation – jusqu'ici monopole de la SNCF.

Au terme de mois de tension avec l'opérateur historique, la région a choisi de mettre deux lots en concurrence : l'étoile de Nice (un ensemble de liaison autour de la ville) et, surtout, l'emblématique Marseille-Toulon-Nice, ligne côtière réputée pour ses retards et dysfonctionnements.

Les attributions auront lieu en septembre ou octobre 2021, plusieurs centaines de salariées de la SA VOYAGEURS sont concernés.



INTERVIEW À LA UNE DE THOMAS MORENO CADRE DE L'ENTREPRISE C6

LA SAGA C6

2012 : Création de l'entreprise NCF-C6 (appartenant à la SNCF) apparaissant sous la marque commerciale ID-BUS (pendant routier d'ID-TGV) qui opère sur des trajets longue distance à l'International.

2015 : ID-BUS devient OUIBUS suite à la libéralisation du transport voyageur au niveau National.
(Loi MACRON)

Lors du rachat de OUIBUS par BLABLACAR, SNCF-C6 est devenue C6 et la marque commerciale est devenue BLABLABUS.

Et aujourd'hui son appellation est : BLABACAR BUS.



Bonjour Thomas MORENO, pouvez-vous vous présenter à nos lecteurs ainsi que votre entreprise C6, plus connue par le grand public sous son ancienne appellation « OUIBUS » ?

Je suis âgé de 38 ans, et suis agent de l'encadrement au service de « régulation », également représentant du personnel par les mandats de Titulaire au CSE ainsi que Délégué Syndical de **CFE-CGC FERROVIAIRE** au sein de l'entreprise C6.

L'entreprise C6 appelée anciennement C6 SNCF a été créée en 2012.

Elle a appartenu au groupe SNCF, et apparaissant à l'époque sous la marque commerciale « **IDBUS** » qui opérait sur des trajets longue distance à l'international.

En 2015, « **IDBUS** » laisse la place à une nouvelle appellation commerciale « **OUIBUS** » Cette évolution était la conséquence de la loi Macron promulguée en août 2015 avec la libéralisation du transport de voyageurs au National.

Lors du rachat de « **SNCF C6 – OUIBUS** » par **BLABACAR**, **SNCF C6** devient **C6** et la marque commerciale « **BLABLABUS** » apparaît, pour finalement devenir aujourd'hui « **BLABACAR BUS** ».

On peut constater 4 noms de Sociétés vraiment différentes depuis 2012, cela reste vraiment assez complexe pour s'y retrouver.

Quelles ont été les conséquences de cette vente et changement d'appellation sur le

fonctionnement de l'entreprise et sur les salariés ?

Avant le rachat de SNCF C6 par BLABACAR, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) avait été mis en œuvre impactant 111 salariés, principalement une grande majorité des conducteurs, mais aussi du personnel d'exploitation.

Pourquoi un premier PSE en 2019 ?

Ce premier PSE s'est concrétisé, lors du rachat de **OUIBUS** par **BLABLACAR**, car ce dernier ne souhaitait pas reprendre aux mêmes conditions le personnel roulant et d'exploitation (planning, maintenance. etc).

BLABACAR a donc sollicité des entreprises sous-traitantes pour cette gestion. En conséquence 111 salariés ont été licenciés.

1^{er} PSE en 2019 : Tous les salariés pouvaient intégrer le projet de reclassement avec des formations qui leur étaient proposées, et retrouver un autre emploi au sein d'une autre entreprise du groupe SNCF (1/3 environ de l'effectif).

Par la suite BLABACAR a racheté OUIBUS puis 18 mois après ce rachat, le 8 décembre 2020 a été annoncé un deuxième PSE qui a concerné le service de régulation appelé « Trafic control ». Tous les agents et les Managers de ce service sont concernés, représentant au total 15 salariés.

Depuis 2019, la situation est très critique avec cette perte conséquente de ces effectifs.

Un rappel : OUIBUS avant le rachat par BLABACAR comptait entre 350 et 400 salariés, à ce jour la société totalise moins de 50 salariés suite aux deux PSE mais aussi aux nombreux départs (ruptures conventionnelles,

démissions...). Depuis le rachat par BLABLACAR beaucoup de salariés se sentaient perdus, ne trouvaient plus leur place.

Thomas, peux-tu nous donner le ou les motivations du deuxième PSE ?

Il y a deux motifs économiques avancés par la direction :

- **Le premier** : Il s'agit de la sauvegarde de la compétitivité : la direction externalise le trafic control de régulation via un prestataire (ETS sous-traitante) dans le but de gagner en flexibilité par rapport à la gestion du personnel et aux « effets saisonniers » et selon l'activité on sollicite plus ou moins de salariés sur le terrain.
- **Et le deuxième** : il s'agit de l'économie financière qui va être produite par l'externalisation à l'étranger notamment au Maroc et de fait des coûts salariaux 2 à 3 fois moindres engendrant une économie de 400 000 euros de masse salariale par an.

De plus, La période pandémique (COVID) a été un élément accélérateur du déclenchement de ce deuxième PSE, cela a été un véritable catalyseur.

Thomas est ce que ces agents licenciés avaient un statut cheminot ?

Thomas – Non ils n'ont pas de statut de « cheminot ». C6 est une filiale indépendante.

Thomas y a-t-il eu d'autres services externalisés à l'étranger dans l'entreprise ?

Le Service Commercial Client est déjà externalisé au Maroc depuis avril 2020, mais auparavant, il était déjà géré par un prestataire.

Thomas comment vont être formés ses salariés à l'étranger ... ?

C'est un manager du service Trafic control (n+2) qui se trouve dédié au pilotage via la « télé performance », au MAROC afin de pouvoir enseigner les savoir-faire aux salariés recrutés sur place au Maroc dans le but d'être opérationnel.

Le danger c'est d'avoir une baisse de la qualité de service nous dit-il et de ne pas connaître suffisamment le terrain.

L'entreprise est confiante sur le bon fonctionnement de ce nouveau fonctionnement pour le service de la « régulation », étant donné que la première expérience faite avec le service « commercial client » déjà implanté au Maroc avait été concluante.

Il est difficile d'évaluer au bout d'un mois le bénéfice de cette externalisation au Maroc, en effet il n'y a pas assez de recul à ce jour



Quelle est la composition de ce nouveau service de « régulation » mis en place au Maroc ?

Ce service s'articule autour de 13 agents et 2 superviseurs. Nous avons remarqué que ce personnel est de moins en moins polyglotte. En effet, l'anglais et l'allemand sont uniquement pratiqués, contrairement à auparavant où l'espagnol et l'italien étaient également maîtrisés par les salariés de C6. Cela montre une baisse de qualité.

Nous demandons à Thomas pourquoi a-t-on limité le choix des langues étrangères ?

L'entreprise a donné comme raison le manque d'utilité de ces deux dernières langues (Espagnol, Italien). Selon l'entreprise, ces langues sont peu utilisées dans ses activités.

L'anglais est conservé à cause de l'existence des partenaires étrangers (Europ de l'Est, Angleterre...), et pour l'allemand, c'est en raison du développement du marché domestique allemand (trajet de ligne domestique comme Berlin/Hambourg,...).

Il faut aussi savoir que dans ces **15 postes supprimés**, se trouvent **4 Représentants Syndicaux du Personnel**.

Thomas nous informe qu'à l'heure actuelle ces salariés sont toujours en attente de l'autorisation de licenciement de l'Inspection du travail.

Thomas nous informe que le rendez-vous avec l'Inspection du Travail a été fixé le 21 Juin 2021 et il faudra attendre deux mois supplémentaires avant la délibération finale pour ces **quatre Représentants du Personnel**.

Thomas, compte tenu de la situation, peux-tu dire que ce PSE a été la meilleure solution à mettre en place ?

Non car en amont, nous avons proposé d'autres solutions pour la sauvegarde de l'emploi :

- Un ALPD (accord d'activité Partielle à Longue Durée) ;
- Un Accord de Performance Collective...

Thomas, peux-tu nous faire part de ton expérience de la négociation du second PSE ?

La première réunion des négociations collectives du CSE a démarré début février 2021 et l'accord définitif a été signé le 12 mars 2021. Cela a été une période d'activité intense avec une pression psychologique forte sur le négociateur. Il devait porter devant la direction les revendications des agents concernés par le PSE, mais aussi des élus du CSE et des salariés de l'entreprise. Cette négociation revêtait un fort enjeu pour les salariés licenciés, il convenait d'obtenir des conditions satisfaisantes pour eux.

En tant que délégué syndical **CFE-CGC FERROVIAIRE**, j'ai fait le choix dès avant les négociations de travailler directement avec les agents concernés par le PSE afin de connaître leurs aspirations et besoins pour relancer leur vie professionnelle après leur licenciement. J'ai ainsi pu identifier plusieurs volets à négocier : indemnité formation, accompagnement par un cabinet d'outplacement et bien sûr indemnité de licenciement.

Une cellule d'aide psychologique a été mise en place pour accompagner les salariés.

Thomas nous répond que dans la majorité de ces négociations, les salariés ont été satisfaits de l'accord signé, malgré la perte de leurs emplois. Les mesures sociales actées ont été satisfaisantes.

CFE-CGC FERROVIAIRE et une autre Organisation Syndicale représentative ont donc signé ces mesures de négociation.

L'objectif pour nous était vraiment de préserver l'Emploi. Malheureusement, malgré toutes les solutions que nous avons proposées, l'entreprise n'en a retenu aucune.



Thomas, avant de terminer notre entretien, peux-tu nous dire comment tu as été assisté dans ta démarche de Délégué Syndical ?

Le syndicat a été une aide très précieuse pour moi durant toute cette période difficile.

C'était la première fois que je devais gérer un dossier aussi complexe qu'un PSE, non seulement en tant que délégué syndical mais aussi en tant qu' élu titulaire du CSE.

CFE-CGC FERROVIAIRE m'a apporté de nombreux conseils sur la manière d'aborder cette phase, surtout des éléments et des positions pour aborder les réunions de négociation avec la direction et aussi lors des périodes de tension, notamment lorsque la possibilité de signer un accord s'éloignait.

On faisait des points réguliers en visioconférence avec le Secrétaire Général Adjoint et le Président

de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, ils m'ont vraiment donné de bons conseils et m'ont parfois orienté vers l'avocate du syndicat également lorsque certains points étaient très techniques.

Je me suis senti épaulé par **CFE-CGC FERROVIAIRE** et le Secrétaire Général Adjoint a toujours été très disponible pour répondre à certaines de mes interrogations et faire des recherches quand je le sollicitais.

Je remercie **CFE-CGC FERROVIAIRE** pour son assistance et son soutien, car cela a été un travail collectif jusqu'à la signature de l'accord.



RÉFORMES ET RÉORGANISATIONS À LA SNCF LA COLÈRE COUVE AU SEIN DE L'ENCADREMENT DE LA SNCF !

Avec les réorganisations qui fleurissent, les raisons de la colère des salariés de la SNCF sont nombreuses et variées.

Tout d'abord, il y a les conséquences de la réforme de 2018, qui a été mise en œuvre en 2020, mais dont les effets sociaux ont été masqués par la crise sanitaire. Cela a commencé au 1^{er} janvier 2020, avec la transformation de l'entreprise en cinq sociétés anonymes différentes et la création de filiales. D'où un sentiment de division et de perte de cohérence de l'identité « cheminote ». Tout cela malgré le message d'unité affiché par son président **M. Jean-Pierre FARANDOU** avec le projet d'entreprise « Tous SNCF » qui par son existence même ne fait que confirmer ce manque de cohérence.

Il semble que l'entreprise historique tente de passer de la grosse entreprise rigide, au conglomérat de sociétés avec des entités plus malléables.

L'arrivée des Sociétés Anonymes, sonne également la fin de l'embauche au statut de cheminot, auquel succède le contrat de travail de droit privé, bien plus concurrentiel au sein de la branche ferroviaire, mais également bien moins protecteur des salariés.

Désormais, 23 000 salariés (sur 150 000 cheminots) ont un contrat de type CDI classique. Les Organisations Syndicales (OS) traditionnelles ont bien tenté d'imposer le statut cheminot uniformément au niveau de la branche ferroviaire, mais elles se sont heurtées à un front

commun des employeurs de la branche qui ont préféré un statut plus en rapport avec le droit du travail, afin de diminuer les coûts salariaux et permettre plus de fluidité dans les échanges de personnel entre les entreprises.

Au niveau de la branche, un accord avait été signé par quelques OS. Accord qui apportait des nouveautés afin d'améliorer les conditions de travail et de garantir le niveau minimum de rémunération des contractuels mais également des statutaires. Cet accord a très rapidement été dénoncé par trois OS, représentant plus de 50% des voix au sein de la SNCF et donc empêché sa mise en application.

Plus tard, le 15 février 2021 cet accord a également été dénoncé par le syndicat patronal l'Union des Transports Publics et ferroviaires. Il y a encore du chemin à faire avant de retrouver un climat social serein au sein de l'entreprise historique.

Un autre sujet vient accentuer la morosité des cheminots, celui de l'ouverture à la concurrence. Tous ces changements visent à faciliter les comparaisons entre entreprises ferroviaires par la mise en concurrence des différents opérateurs.

Avec bien entendu, en cas de perte d'un appel d'offre, les transferts forcés de personnels, d'une entreprise à l'autre. De nombreux cheminots perçoivent avec beaucoup de craintes ces transferts qui leur feraient perdre les derniers avantages du statut, après un délai de 18 mois dans la nouvelle entreprise.

Pour lire notre article sur le « transfert des salariés du G.P.U. SNCF dans le cadre de l'ouverture à la concurrence » cliquez ICI...



Comment peut-on imposer à un salarié de travailler du jour au lendemain dans une entreprise qui était concurrente ? Cette concurrence tant vantée par les spécialistes néo libéraux, tarde à se positionner malgré de nombreux effets d'annonce.

L'ouverture à la concurrence doit devenir effective très prochainement par exemple en Région PACA. Celle-ci devrait, avant la fin de l'année, désigner le ou les nouveaux opérateurs pour les deux premiers lots de transport régional.

Mais les conséquences sur l'unité de la SNCF dépassent le cadre de la mise en concurrence, car si la SNCF est attributaire d'un lot, elle devra alors créer une société dédiée pour exploiter les lignes.

Comme elle devra le faire à chaque fois qu'elle remportera un contrat dans n'importe quelle autre région.

C'est une des obligations imposées par les autorités organisatrices qui demandent de la transparence et estiment qu'elles seront alors plus en mesure de contrôler l'ensemble des ressources affectées à l'exploitation des lignes.

Ceci entraîne de facto un éclatement de l'entreprise historique en une multitude de filiales pour chaque ligne ou groupes de lignes par région. D'où un sentiment encore une fois très partagé de division de l'entreprise SNCF.

CFE-CGC FERROVIAIRE a régulièrement présenté ses positions sur l'ouverture à la concurrence en rappelant qu'elle n'améliorera pas le transport ferroviaire et que le modèle aérien n'est pas transposable à celui du ferroviaire.

Pour lire nos positions et analyses sur ce sujet, cliquez ICI...



Il n'est d'ailleurs qu'à constater la casse sociale dans ce secteur, conséquences de prix cassés non représentatifs des coûts réels, par une mise en concurrence violente.

Pour lire notre article sur le train Ouigo en Espagne, cliquez ICI...



Concernant les activités industrielles, l'avenir n'est pas plus réjouissant :

Pour lire notre analyse et nos positions concernant l'avenir pour les activités industrielles de SNCF Voyageur (exemple le Technicentre de Picardie et son plan de réduction des effectifs, cliquez ICI...



L'ensemble des S.A. sont ou seront concernées à court terme :

Pour lire nos tracts et communications cliquez ICI...



On comprend mieux à la lecture de ces éléments les sources d'inquiétude des salariés de la SNCF.

CFE-CGC FERROVIAIRE avait alerté les autres OS pour tenter d'améliorer l'accord de branche ferroviaire, afin d'éviter un trop grand décalage entre les avantages des statutaires et ceux des contractuels. Pour ces derniers, les avantages restaient au plancher, soit au niveau du Code du travail. Certaines OS, ont demandé l'application du statut à l'ensemble de la branche du ferroviaire, alors que les représentants patronaux des différentes entreprises de la branche ferroviaire étaient totalement contre. La conséquence en est la perte définitive des embauches au statut et un accord de branche très limité dans ses apports pour les nouveaux embauchés.

Au lieu de parler des véritables problèmes, certains médias ne parlent que des fameuses « facilités de circulation », ces billets gratuits, ou quasi gratuit, dont bénéficient les cheminots et leurs proches tout en oubliant de parler des ministres, des députés, des sénateurs, ... qui bénéficient de la gratuité des voyages sur le Réseau Ferré National. Ces informations orientées attisent l'opinion publique contre les cheminots qui ont obtenu ces fameuses facilités parce qu'ils ont une mobilité géographique nationale dans leur contrat de travail qui éloignent un certain nombre d'entre eux de leur foyer.

Enfin, c'est maintenant officiel, depuis début mai 2021, chez SNCF Réseau, deux réorganisations majeures, présentées au CSE central de la SA SNCF sont en cours. Elles se nomment « **Maintenir, demain** » et « **Optimisation des frais généraux administratifs** ».

Leurs objectifs ? La recherche de productivité par la baisse des coûts, afin de recouvrer un cash-flow équilibré en 2024 et améliorer la performance industrielle.

Est-ce que cela sera suffisant pour faire face aux difficultés que rencontre l'entreprise ? Chez **CFE-CGC FERROVIAIRE** nous ne le pensons pas.

Rappel du contexte : le contrat de performances avec l'Etat n'est toujours pas conclu et Bercy n'entend pas mettre la main à la poche pour maintenir et régénérer le réseau principal.

Contrairement aux mesures visant les entreprises privées, ces décisions brutales de l'Etat-actionnaire n'amortissent en rien le choc économique causé par la crise sanitaire, mais ne font que l'aggraver : les ressources (péages) sont toujours moins élevés que ce qu'ils devraient être, du fait du nombre de circulations en retrait par rapport à celles d'avant la crise de la COVID19. Même si la situation semble revenir à un niveau normal de circulation.

Mais en matière d'économies, pour les employeurs, c'est bien connu, la réduction des effectifs est la plus rapide et la plus efficace des « variables » à mettre en œuvre. Bien entendu, ce sont les personnels des collèges maîtrises et cadres qui seront directement concernés.

Ce qui est certain, c'est que les réductions d'effectifs dans les collèges maîtrises et cadres sont à prévoir. Cela aura un impact quasi immédiat dans les comptes de l'entreprise. Mais supprimer quelques centaines de postes ne suffira pas pour effacer le déficit d'exploitation et encore moins le déficit financier de SNCF Réseau.

Les frais de fonctionnement du siège s'élèveraient à environ 350 millions d'euros par an, dont : **200 millions** d'euros par an pour les frais généraux administratifs (FGA) qui regroupent : la communication, l'environnement de travail, l'audit-qualité-juridique, la gestion-finances, les achats, les ressources humaines ; **150 millions** évalués pour les frais généraux de production (FGP).

Il est prévu de réduire les effectifs d'environ **150 postes par an en moyenne sur trois ans** ! Ce qui est très significatif !

Tout cela pour augmenter le montant annuel des économies de **130 millions d'euros** en 2017 à **170 millions** d'ici 2024.

La seule certitude est que les mouvements de personnel ne seront pas marginaux. Et vu la priorité accordée actuellement par la direction à la finance et à la communication, il est possible d'en déduire que les équipes des RH vont être très sérieusement touchées. A titre d'exemple, dans les zones de production (ZP), il est demandé 30% de baisse d'effectifs RH d'ici à 2023 (par rapport à ceux de 2019).

Tout cela avec quelle méthode ?

Celle dite du « ZBO » (pour Organisation Base Zéro), prônée par de grands cabinets de conseils : l'entreprise se réorganise à partir d'une feuille blanche, de façon à concentrer les effectifs sur les objectifs prioritaires. Dit autrement : il faut savoir renoncer aux tâches non prioritaires, mutualiser les moyens et faire simple.

Ces fameux « renoncements » dont on nous rebat les oreilles depuis plusieurs mois et que nos élus ont dénoncé lors des CSE depuis le début de l'année 2021. Effectivement impossible de faire autant avec moins de monde, donc certaines missions ne peuvent plus être réalisées par les salariés, qui de fait, ne pourront pas atteindre certains de leurs objectifs fixés par ailleurs.

La méthode base zéro signifie également de partir d'une feuille blanche et de définir ce que vos coûts devraient être en fonction des résultats que vous souhaitez obtenir.

En clair, en fonction de là où on souhaite aller, il est établi un budget cible, qui détermine un nombre de salariés nécessaires pour atteindre l'objectif. Et on fait table rase du reste, comme si le besoin n'existait pas ! A chacun de se retrouver une place quelque part ou ... de quitter l'entreprise.

Pour CFE-CGC FERROVIAIRE, il est inadmissible de demander à un salarié de décrire les missions qu'il considère comme essentielles et celles qui ne le sont pas. C'est lui faire endosser une responsabilité qu'il n'a pas. Ainsi chacun participe à la prise de décision de réduction du personnel au sein de son entité, de ses propres collègues ? Est-ce vraiment ainsi que la direction définit la « gestion des ressources humaines » ? Où est la cohérence d'un plan digne d'une grande entreprise dans une telle démarche à l'emporte-pièce ?

Les révolutions de « Maintenir, demain » :

D'après certaines hypothèses la maintenance contribuera également aux gains de productivité de SNCF Réseau. Avec des objectifs de réduction d'effectifs d'ici 2026, à hauteur d'environ **250 postes** d'encadrants qui seront supprimés dans

les établissements. Exit donc les postes de dirigeants de proximité (DPx) qui sont appelés à disparaître des organigrammes de SNCF Réseau, après 25 ans d'existence.

CFE-CGC FERROVIAIRE ALERTE !

Le « retour à la vie normale » sera suivi par **CFE-CGC FERROVIAIRE** mais également par tous les salariés, avec une grande attention, afin de vérifier la capacité des équipes restant en place à

absorber, dès demain et **en toute sécurité**, des mutations lourdes, entraînant une charge conséquente puisque constante à répartir sur des effectifs largement amoindris. »





Trois fois 150 postes plus 250 postes, la contribution des salariés à la productivité de l'entreprise devrait correspondre au minimum à **700 postes** d'ici cinq ans. Et la lecture du rapport d'expertise demandé par le CSE central indique même un nombre supérieur à ces estimations, allant de **1150 à 1300 salariés**.

Si **CFE-CGC FERROVIAIRE** n'est pas favorable à des mouvements de grève durant cette période estivale compte tenu du contexte sanitaire exceptionnel, nous intervenons régulièrement auprès de la direction SNCF et diverses autorités pour dénoncer certaines décisions et mesures inacceptables mais aussi pour assister et

défendre les agents de maîtrise et les cadres qui se trouvent en difficulté.

Ne restez pas seul(e) face aux difficultés ou situation que vous pouvez rencontrer. Seule l'adhésion en nombre des salariés des collègues « maîtrises » et « cadres » permettront d'infléchir certaines décisions et surtout de veiller à une digne prise en compte des intérêts des salariés.

L'ensemble des salariés de l'encadrement a donc la responsabilité de se fédérer autour de **CFE-CGC FERROVIAIRE** pour reprendre son destin en main.



NOUS CONTACTER



06.22.68.32.69



Pour accéder à notre site, cliquez ICI...



cfecgc.fer.secretariat@gmail.com

À bientôt sur le prochain magazine de l'encadrement de **CFE-CGC FERROVIAIRE** !



La valeur des idées doit se retrouver dans
le partage et l'adhésion de
l'encadrement...



SOMMAIRE

CFE-CGC FERROVIAIRE - Tél. : 06.22.68.32.69 - cfecgc.fer.secretariat@gmail.com
<https://www.cfecgc-ferroviaire.com> Fédération Nationale des Transports CFE-CGC – 75 008 Paris