

AVEC LA CFDT, DES MESURES CONCRÈTES POUR LA SAUVEGARDE DE NOS EMPLOIS & COMPÉTENCES

La crise liée à la pandémie de Covid-19 se caractérise par plusieurs faits marquants. **Nos propositions.**

#1 LA CRISE SANITAIRE

Elle a profondément modifié les comportements de nos clients. Elle emporte de lourds impacts économiques et sociaux dans différents secteurs d'activité, dont l'industrie, ce qui génère un effet domino sur le fret ferroviaire. La reprise d'activité est marquée par de profondes incertitudes sur les niveaux des trafics de voyageurs et de fret à moyen terme. Dans un tel contexte, la question de l'adéquation entre le niveau d'activité et l'emploi pourrait rapidement s'inviter au cœur d'un automne social brûlant.

PAS QUESTION POUR LA CFDT QUE LES CHEMINOTES ET LES CHEMINOTS DE LA BRANCHE FERROVIAIRE PAIENT À UN MOMENT LA FACTURE SOCIALE DE CETTE CRISE SANITAIRE !

#2 LA CRISE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Partout, l'emploi est menacé. Pour les cheminots au statut, les dispositions de protection de l'emploi sont précieuses. N'oublions pas qu'elles sont assujetties à la clause de mobilité géographique sur l'intégralité du territoire, prévue au chapitre 8 du statut. Ne nous y trompons pas : *garantie d'emploi* ne signifie pas *garantie de poste dans son bassin d'emploi* !

DE NOUVELLES RESTRUCTURATIONS VONT ÉMERGER AVEC LA CRISE. LEUR COROLLAIRE ? DE PROBABLES SUPPRESSIONS DE POSTES...

LA CFDT, AUX CÔTÉS DES CONTRACTUELS

Plus de 19 000 salariés de la branche ferroviaire sont contractuels et relèvent à ce titre des dispositions du Code du travail. Ils sont donc potentiellement exposés à un risque de licenciement économique.

Des plans sociaux dits PSE – plans de sauvegarde de l'emploi – ont d'ores et déjà été annoncés au sein de plusieurs entreprises de la branche ferroviaire, comme Thello, et de nombreux salariés sont aujourd'hui menacés de licenciement.

La fermeture des recrutements au statut, entérinée par la loi *Nouveau pacte ferroviaire*, a privé les jeunes embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020 de la garantie de l'emploi prévue par les dispositions statutaires, sans qu'aucun dispositif de substitution ne soit créé. Il est nécessaire de mettre en place des droits protecteurs pour les cheminotes et les cheminots contractuels.

URGENCE : PROTÉGER LES SALARIÉS, LEURS EMPLOIS & COMPÉTENCES ET GARANTIR LE DROIT DE POUVOIR VIVRE ET TRAVAILLER AU PAYS.



LA CFDT PROPOSE UN DISPOSITIF PROTECTEUR À TROIS ÉTAGES

#1 UN ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ACTIVITÉ PARTIELLE DE LONGUE DURÉE

Le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) a été mis en place par l'État dans le cadre de la loi du 17 juin 2020, dite *deuxième loi d'urgence Covid-19*. Il a pour objet de venir en aide aux entreprises confrontées à une réduction d'activité et qui font face à des difficultés conjoncturelles. L'APLD permet aux entreprises de pouvoir bénéficier d'un soutien de l'État assujéti pour les salariés à une garantie de maintien des emplois. Face aux difficultés rencontrées par certaines entreprises de la branche ferroviaire, dont le Groupe public SNCF, la CFDT Cheminots a demandé en pleine responsabilité à l'UTP d'ouvrir des négociations sur ce thème, dont la mise en œuvre a été conditionnée par le législateur à un accord collectif. Dans un contexte sanitaire très incertain et face à une réplique potentielle de l'épidémie dans les mois à venir, la CFDT Cheminots considère que la mise en place de ces dispositions protectrices au niveau de la branche ferroviaire relève d'une nécessité impérieuse afin d'être en capacité d'aborder et de surmonter collectivement les difficultés auxquelles nombre de salariés et d'entreprises de notre branche vont devoir faire face dans les mois à venir.

LA CFDT A REVENDIQUÉ AUPRÈS DE L'UTP QUE LA MISE EN ŒUVRE DE L'APLD SOIT CONDITIONNÉE À UNE GARANTIE DE MAINTIEN DE L'EMPLOI ET DU NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DES SALAIRES DE LA BRANCHE FERROVIAIRE.

#2 UN ACCORD DE GROUPE FERROVIAIRE SNCF (GPU) RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI, DES COMPÉTENCES ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Cette crise sanitaire met en lumière un véritable paradoxe. Elle oblige d'un côté notre société à réinterroger son modèle en mettant en avant l'urgence de la transition écologique et énergétique pour laquelle le ferroviaire possède des atouts indéniables. Mais elle fait peser de l'autre côté un risque fort de diminution de l'emploi et de perte des compétences rares du ferroviaire. Pour la CFDT, répondre aux enjeux de demain signifie tout simplement préserver l'emploi et les compétences du ferroviaire aujourd'hui ! La CFDT Cheminots a donc posé la nécessité d'intégrer à notre agenda social 2020 l'ouverture d'une négociation en lien avec la mise place d'un accord relatif à la sécurisation de l'emploi, des compétences et

des parcours professionnels. Cet accord devra intégrer des droits en lien par exemple avec la formation professionnelle qui est un levier puissant en matière de sauvegarde de l'emploi et de développement des compétences. Pour mémoire, l'accord existant au sein de la SNCF s'est éteint fin 2015.

#3 UN ACCORD AU NIVEAU DES SOCIÉTÉS DU GROUPE PERMETTANT DE PROTÉGER ET DE DÉVELOPPER L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES EN S'ADAPTANT À LA RÉALITÉ DU TRAVAIL

La CFDT Cheminots possède un attachement très fort à l'unité sociale, qui doit s'incarner dans le cadre d'un large et protecteur socle de droits communs ancré au niveau de la branche ferroviaire et du Groupe public SNCF. Au-delà de ces droits consolidés de manière transverse à toutes les cheminotes et les cheminots, il est nécessaire de mettre en place un troisième niveau au sein des sociétés, qui soit en lien avec la protection et le développement de l'emploi et des compétences.

Ce troisième étage de droits protecteurs devra permettre de traiter la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences au plus près des territoires. Cette dimension implique une totale réorientation et un redimensionnement de la fonction RH, dont les missions se sont trop résumées depuis des années à s'occuper des agents qui n'avaient plus de poste en activant des dispositifs de mobilité interne ou externe. Il est temps que celle-ci se recentre sur l'accompagnement, le développement de l'employabilité et des compétences des cheminotes et des cheminots et la transmission des compétences, notamment au travers du renforcement de l'alternance pilotée.

Pour la CFDT Cheminots, tout l'enjeu de ce troisième niveau réside bien dans le fait d'anticiper et de prévoir afin d'être en capacité de proposer à un agent dont le métier va être bouleversé par la digitalisation ou le déploiement de nouvelles technologies ou bien encore dont le poste va être supprimé à un horizon de temps proche, un nouveau poste sur son bassin d'emploi. ●

POUR LA CFDT, LA SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES DOIT ÊTRE LA PRIORITÉ DES POUVOIRS PUBLICS ET DU PATRONAT. LA CFDT S'Y ENGAGE AVEC FORCE DANS L'INTÉRÊT DES CHEMINOTS.

