



# Y AURA-T-IL ENCORE UNE SAS FRET À L'ISSUE DE CETTE CRISE COVID ?!

Les enjeux écologiques nous ont été rappelés par le Grenelle de l'environnement, la Convention citoyenne pour le climat et la COP 21. Ces derniers nous réclament de décarboner la production et les transports. **Nos revendications.**

**A** lors que le 27 juillet dernier le Premier ministre nous annonçait un véritable plan de « reconquête ferroviaire », que l'Union européenne ambitionne une Europe verte (neutralité carbone) à l'horizon 2050, la SAS Fret SNCF, premier transporteur ferroviaire de France avec 56 % de parts de marché s'apprête à se séparer de près de 10 % de ses agents. Pour se justifier, la Direction de la SAS Fret SNCF se cache derrière la crise de Covid, en prétextant une

attrition de l'offre liée à une baisse économique des clients. La direction voudrait adapter ses effectifs à la charge du plan de transport pour devenir à l'horizon 2025 le leader du report modal, mais pour y parvenir, la SAS Fret SNCF doit se transformer et retrouver à tout prix une bonne santé économique !

## **ON NOUS DEMANDE TOUJOURS PLUS DE COMPÉTITIVITÉ**

Les dirigeants de la SAS Fret SNCF voudraient donc rapidement baisser les coûts de structure afin de « *placer l'entreprise sur une trajectoire de retour durable à une croissance rentable, permettant de stabiliser et de pérenniser son dispositif industriel* ». ☹️☹️☹️



# Y AURA-T-IL ENCORE UNE SAS FRET À L'ISSUE DE CETTE CRISE COVID ?!

## LE PROJET FRET SNCF 2025...

« Ambition de reconquête, transformation de l'entreprise et modalités de concertation sociale » décrit le programme envisagé de la SAS Fret SNCF sur une trajectoire 2021-2025 via six principaux axes de transformation :

- #1 **offre commerciale** (clients, accès au ferroviaire, report modal) ;
- #2 **saturation de capacités** et pérennisation du dispositif industriel ;
- #3 **maintenance des engins moteur** intégrée et optimisée ;
- #4 **modernisation** des outils informatiques, développement numérique ;
- #5 **simplification et refonte** des processus transverses, optimisation de la structure (mieux et moins) ;
- #6 **gestion des femmes et des hommes** : autonomie des équipes, développement des compétences et reconnaissance.

**POUR LA CFDT CHEMINOTS, IL S'AGIT D'UN PROJET DIMENSIONNANT ET D'UNE GRANDE IMPORTANCE, QUI VA AVOIR UN IMPACT FORT SUR LES MISSIONS DES AGENTS, LES CADRES D'ORGANISATION, LE NOMBRE D'EMPLOIS, LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS ET DONC FORCÉMENT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL.**



## ... ET LA RÉALITÉ

Pour y parvenir, la direction de la SAS Fret SNCF envisage, dans un premier temps, de la mobilité interne au Groupe pour plus de 400 agents, avec des mesures d'accompagnement complémentaires aujourd'hui proposées. Une première diminution d'environ 110 conducteurs pour répondre à la baisse de charge est prévue au SA 2021 et à cela s'ajoute une baisse supplémentaire de 140 agents pour la réduction des frais de structure au début 2021. ●

**POUR LA CFDT, IL N'EST PAS PENSABLE DE SUBIR L'OBJECTIF AFFICHÉ DE SUPPRESSION DE POSTES. IL FAUT PRÉSERVER L'EMPLOI ET LES COMPÉTENCES. IL N'EST PAS ENVISAGEABLE DE SE PRIVER DE L'EXPÉRIENCE ET DES COMPÉTENCES DES CHEMINOTS ALORS QU'À MOYEN TERME LE FERROVIAIRE DE MARCHANDISE A DE L'AVENIR.**

## TROIS REVENDICATIONS PHARES DE LA CFDT

- #1 **La mise en place d'une concertation sur les mesures sociales** à mettre en œuvre et d'une véritable politique commerciale de groupe, qui permettrait de développer le fret en partenariat avec toutes les filiales et en particulier celles de la logistique, en complémentarité du ferroviaire et en lieu et place d'une concurrence interne.
- #2 **Une réelle volonté d'aboutir à un accord de groupe sur l'activité partielle de longue durée (APLD)**, qui permettrait à Fret SNCF

de patienter sans se séparer des compétences indispensables à la reprise d'activité et aux ambitions portées par l'État d'un doublement des trafics de fret ferroviaire d'ici 2030.

- #3 **L'ouverture d'une négociation en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** permettant de faciliter le départ en retraite des agents proches de l'âge pivot et favoriser les évolutions de carrière vers d'autres métiers. ●

