

RENCONTRE AVEC LE PRÉSIDENT DE SNCF RÉSEAU LA CFDT AGIT POUR L'AVENIR DES SALARIÉS ET DE LA SA

Reçue par Luc Lallemand, président de SNCF Réseau, la CFDT a porté les questions au cœur du quotidien des cheminots et les revendications indispensables à la construction de l'avenir.

#1 L'EMPLOI, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Quelle politique pour l'emploi ?** La réduction des effectifs est-elle compatible avec le renforcement de la sécurité et de la sûreté ?
- **Comment le service clients** peut-il être amélioré avec la suppression de nombreuses fonctions support et / ou transverses ?
- **La révolution numérique** est-elle accompagnée et menée en lien avec les exigences de fiabilité nécessaires ?
- **Comment sortir de la logique infernale** de la suppression d'emplois et de la hausse de productivité pour équilibrer la trajectoire économique ?
- **Quels leviers la SA compte-t-elle actionner** pour redonner confiance à ses agents dans un contexte permanent d'évolutions et de tensions (*Maintenir demain*, SIPH, etc.) ?

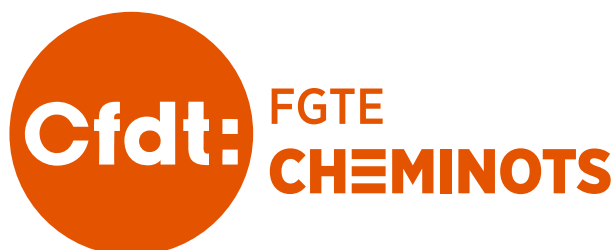
#2 LA TRAJECTOIRE ÉCONOMIQUE ET L'AVENIR DE LA SA RÉSEAU

- **Quelle prise en compte** des conséquences de la crise sanitaire ?
- **L'accroissement de la dette** y faisant suite, est-il considéré de manière objective ?

- **Son impact sur** l'ajustement nécessaire est-il correctement évalué ?
- **Les délais de reprise post-Covid** et des conséquences sur le trafic et les péages qui en découlent sont-ils sous-estimés ?
- **Le retour à l'équilibre financier** dès 2024 est-il compatible avec les nécessités d'investissements vitaux pour une amélioration de la qualité des prestations et à la satisfaction client ?
- **Où en est-on du contrat** posé par la loi de 2018 par l'État à SNCF Réseau ?
- **Quelle stratégie pour l'ouverture à la concurrence** à Réseau dans le cadre de la loi d'orientation des mobilités ? Pourquoi la SA Réseau n'a-t-elle pas répondu à l'appel d'offres sur Grand Est ?

#3 LE CADRE SOCIAL ET LES DROITS DES CHEMINOTES & CHEMINOTS DE RÉSEAU

- **Quel contrat social** et quelle application pour tous les salariés de SNCF Réseau ?
- **Quelle transposition de l'accord** sur les classifications et les rémunérations dans les métiers de la SA Réseau ?
- **Quelles orientations définies pour Gares & Connexions** et quel lien entre SNCF Réseau et SNCF Gares & Connexions (qualité des parcours professionnels, synergie entre Réseau et Gares & Connexions, articulation du dialogue social, etc.) ?
- **La nécessité d'une meilleure application des textes réglementaires** de la part de l'entreprise (GRH 00910, GRH 00131 et GRH 00001). ☺☺☺



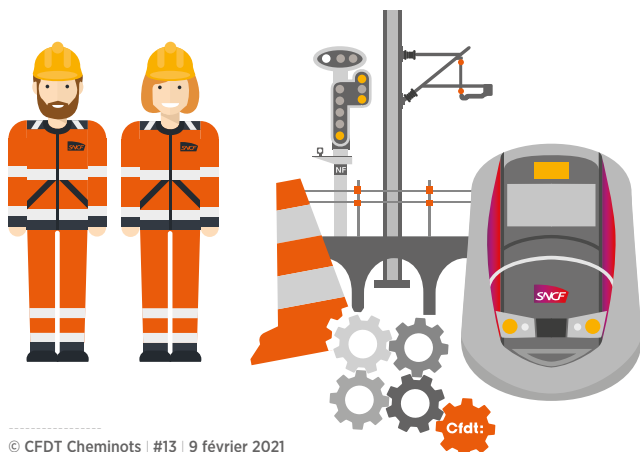
RENCONTRE AVEC LE PRÉSIDENT DE SNCF RÉSEAU LA CFDT AGIT POUR L'AVENIR DES SALARIÉS ET DE LA SA

LES RÉPONSES DE LA DIRECTION SE VOUDRAIENT RASSURANTES...

- ➔ **Alors que la crise n'est pas terminée** et que les pertes globales ne sont pas encore connues, Réseau a enregistré pour le moment une perte de 1,7 milliard d'euros due à des impacts directs (péages, achats, chantiers, etc.) et indirects (fonds de concours, notamment TGV).
- ➔ **1,7 milliard d'euros** totalement compensés par l'État dans le cadre du plan de relance.
- ➔ **Pour la direction**, Réseau est l'entité qui a pu maintenir son plus haut niveau d'activité.
- ➔ **Le plan de relance engage l'État** et en retour, la direction considère que les efforts de productivité sont logiques.

« POUR AUTANT, IL N'Y AURA PAS DE PLAN SOCIAL. C'EST UN ENGAGEMENT QUI SERA RESPECTÉ À LA SA RÉSEAU ».

- ➔ **L'absence de réponse de Réseau à l'appel d'offres** lancé par le Grand Est rentre dans une stratégie dont l'objectif est d'être plus forte lors des prochains appels d'offres et de défendre au mieux les intérêts des cheminots de la SA Réseau. Prière d'y croire !
- ➔ **La direction porte** une forte volonté de transparence avec un objectif de « *désilotage des métiers entre eux* ».
- ➔ **La transposition de l'accord sur les classifications et les rémunérations** nécessitera aussi de se poser la question des examens intégrés actuellement dans le dictionnaire des filières.
- ➔ **Le télétravail s'est imposé** dans la crise, il faudra trouver une plus juste mesure. ●



POUR LA CFDT, LA RÉALITÉ EST DIFFÉRENTE DE CE QUE DIT LA DIRECTION

- #1 Les parcours professionnels** ne peuvent pas être clairs pour les agents, tant les incertitudes sont nombreuses. Les passerelles, quand elles existent, ressemblent plus à des corridors étroits et sinueux. Les évolutions numériques ne sont pas toujours adaptées et encore moins fluides, fruits d'externalisations malheureuses qui n'intègrent pas les besoins des utilisateurs futurs, tant dans l'ergonomie que dans l'utilisation.
- #2 Une vraie GPEC doit être mise en place** et des dispositifs novateurs tels qu'un congé de départ anticipé peuvent être proposés aux agents des filières concernées par les objectifs de productivité. Néanmoins, la transmission des compétences est primordiale et la formation ne doit souffrir d'aucune concession.
- #3 L'absence de postulat de Réseau sur certains appels d'offres**, même s'il s'avérait stratégique, n'envoie pas un signal de volonté d'investissement et de revendication de notre savoir-faire. La CFDT revendique également une clause sociale dans chacun des appels d'offres afin de limiter le dumping social, inévitable depuis la dénonciation de l'accord sur les classifications et les rémunérations par les organisations syndicales contestataires.
- #4 L'absence de synergie entre Réseau et sa filiale Gares & Connexions** est flagrante sur l'appel d'offres Grand Est. Aucune mention n'est faite des conséquences éventuelles sur les emplois à Gares & Connexions qui pourraient découler de la décision de Réseau.
- #5 Les conditions de travail des agents doivent être améliorées.** La crise sanitaire les rend plus difficiles encore. Il faut des actions concrètes, fortes et justes pour les cheminotes et les cheminots qui font la production.
- #6 Le télétravail doit être réinterrogé. Il faut des compensations** plus importantes pour les agents qui y sont soumis. Il faut des protections et un véritable droit à la déconnexion. La relation managériale doit être repensée. ●

**TOUTES LES RICHESSES D'UNE ENTREPRISE
N'APPARAISSENT PAS DANS SON BILAN.
LA SA RÉSEAU DOIT RECONNAÎTRE QUE
SA PLUS GRANDE RESSOURCE RÉSIDE DANS
LE SAVOIR-FAIRE DE SES SALARIÉ-E-S.**

