

SNCF RÉSEAU

HARO SUR

LES FONCTIONS

TRANSVERSES

POUR LA CFDT

- #1 Ce projet est néfaste pour les salariés, qu'ils soient soumis à suppression de poste ou qu'ils restent.
- #2 Les outils et les organisations ne sont pas encore prêts pour une telle évolution.
- #3 Les successions de projets, notamment avec *Maintenir demain*, ont mis la barre trop haute.
- #4 Ce n'est pas aux cheminots de payer les effets de la crise ou de la reprise de la dette par l'État ! ●

Réseau veut diminuer ses coûts en réorganisant les fonctions communication, gestion finance, achats et RH. 30 % de postes en moins, voici une partie de la réalité. **Un projet à outrance !**

ORGANISATION CIBLE

DE LA FONCTION COMMUNICATION

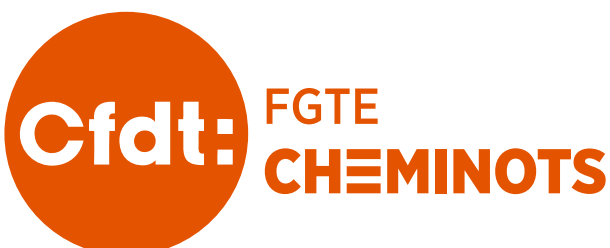
- Mise en place d'un service sur l'ensemble du territoire pour mutualiser les compétences des équipes avec ancrage territorial.
- Mutualisation des ressources et des missions entre les territoires et au sein d'un même territoire.
- Mutualisation des responsables communication en établissement (RCE) à l'échelle de zones de production.
- Rattachement hiérarchique de toute la filière à la Direction générale de la communication et de la marque.

→ Tous les alternants, stagiaires et CDD

suivront les effectifs auxquels ils sont associés dans l'organisation actuelle.

FONCTIONS GESTION FINANCES ET ACHATS

- L'évolution se répartirait sur les années 2022 et 2023 en lien avec le déploiement des nouveaux outils de gestion.
- Les effectifs de la filière gestion finances en agences projets et en pôles régionaux ingénierie (PRI) seraient rattachés à la DGFA en direction de zone ingénierie et ces ressources seraient rapprochées par territoire régional pour former une cellule gestion finances mutualisée au service des PRI et de l'agence projets.
- Cette mutualisation a déjà été expérimentée au sein de la DZI Sud Est (agence projet PACA & PRI de Marseille) en septembre 2020. ☺☺☺



SNCF RÉSEAU HARO SUR LES FONCTIONS TRANSVERSES

- **Contrôle de gestion** et contrôle de gestion projets de la ligne DGOP et production DGIDF.
- **Les achats seront rattachés** à la Direction territoriale achats du périmètre de l'unité.
- **Les collaborateurs** effectuant des actes d'approvisionnement resteraient rattachés hiérarchiquement à l'établissement.
- **Le contrôle interne** sera rattaché à la Direction du contrôle interne.
- **Le parc auto** fait encore l'objet d'analyses.
- **Le support logistique** à la production sera rattaché hiérarchiquement aux entités opérationnelles.

LA CFDT POINTE LA DIFFICULTÉ POUR LES SERVICES RH QUI, EN PARALLÈLE DE LEUR PROPRE RÉORGANISATION, VONT AVOIR À GÉRER DE NOMBREUSES SITUATIONS INDIVIDUELLES.

QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS ?

GRH 00910, GRH 00928, GRH 00939, GRH 00131 et GRH 00281 s'agissant du départ volontaire pour les salariés du cadre permanent. Des mesures temporaires dites « renforcées » seront décrites avec toutes les précisions utiles à leur application dans un référentiel spécifique Réseau. Celles-ci seront applicables jusqu'au 31 décembre 2023.

POUR QUELS SALARIÉS ?

Pour les populations occupant des emplois classés dans les catégories des frais généraux administratifs (FGA) et aux gestionnaires d'utilisation (GU) répondant aux conditions :

- **être concernés** par un projet d'évolution de l'organisation sur la période 2021-2023 ;
- **être identifiés** comme appartenant à un effectif excédentaire (communication, environnement de travail, audit / qualité / juridique, gestion finances, achats, RH, à l'exception des formateurs et des responsables d'unité de formation) ;
- **bénéficier des dispositions** ouvertes en application du dispositif-cadre par décalage.

LES MESURES FINANCIÈRES SPÉCIFIQUES D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

- **Un bonus** additionnel de mobilité d'un montant forfaitaire de 4 000 euros.

ORGANISATION CIBLE (HORS DGRH ET DRH DT)			
FONCTION RH	FIN 2021	FIN 2022	FIN 2023
ZPSE (y compris Infrarail) hors formateurs, RUF et responsables de centre de formation	328 postes	254 postes	288 postes (y compris Infrarail)
ZPNE (Infralog national) hors formateurs, RUF et responsables de centre de formation	264 postes	228 postes	185 postes
DGIF hors formateurs, RUF et responsables de centre de formation	322 postes	287 postes	236 postes

- **Un forfait garanti** d'un montant total de 50 000 euros en cas de mobilité vers l'Île-de-France ou de 35 000 euros en cas de mobilité vers la province. Ce forfait garanti est majoré de 5 000 euros si le salarié est marié ou pacsé et de 5 000 euros supplémentaires par enfant à charge.
- **Un accompagnement renforcé** des salariés éligibles qui souhaiteraient quitter l'entreprise.

L'INDEMNITÉ MAJORÉE DE DÉPART VOLONTAIRE

- **Le salarié percevra** une indemnité forfaitaire de départ volontaire. S'il a au moins 15 ans d'affiliation à la CPR SNCF, une indemnité supplémentaire de départ volontaire lui sera appliquée.
- **Le dispositif-cadre étend et bonifie l'indemnité supplémentaire** prévue au GRH 00281 : cette indemnité de départ volontaire serait majorée de six mois (excepté si le salarié a déjà atteint le taux plein), passant ainsi, pour son montant cumulé, à 12, 18, 24 ou 30 mois de salaire de référence selon le cas, en fonction du nombre d'années restant à travailler avant l'âge pivot. ●

POUR LA CFDT, CE N'EST PAS SUFFISANT. PAR AILLEURS, AUCUNE MESURE N'EST PRÉVUE POUR CEUX QUI RESTENT. C'EST INACCEPTABLE !

CONTACTEZ-NOUS POUR TOUTE QUESTION LIÉE À CE PROJET

Vanessa L'Homel | vanessa.lhomel@cfdtcheminots.org
Caroline Le Guellec | caroline.leguellec@reseau.sncf.fr
Fabrice Chambelland | fabrice.chambelland@cfdtcheminots.org

