ENCADREMENTS

Cfdt: FGTE CHEMINOTS

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

JOURNAL DE VOS ÉLUS CFDT CHEMINOTS | MARS > MAI 2015

DOSSIER MANAGEMENT

PRISME : LE NOUVEAU MODÈLE DU MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE

3
INTERCITÉS
DANS L'ATTENTE DU RAPPORT DE LA COMMISSION DURON

4
DOSSIER MANAGEMENT
RESTITUTION DE L'ÉNQUÊTE SÉCURITÉ VOIE LIBRE 2014

PRISME : LE NOUVEAU MODÈLE DU MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE

7
RÉFORME FERROVIAIRE
ENTRETIEN AVEC DANIEL SIGURET, SECRÉTAIRE DU CE RFF

RÉFORME FERROVIAIRE

UNE ABSTENTION QUI PORTE UNE AMBITION

Le 10 mars 2015, la CFDT exprimait au CCE sa position sur la mise en œuvre de la réforme ferroviaire. Notre organisation s'est abstenue. Cette abstention exprime notre refus tant de l'accompagnement docile que de l'obstruction idéologique qui fait l'économie d'une réflexion construite à partir de la réalité parfois complexe des situations.

Nous avons fait le choix, depuis 2013, d'influer sur cette réforme à partir d'un positionnement à la fois fort et déterminé dans la droite ligne des **valeurs de la CFDT : indépendance, démocratie, solidarité.** Nous avons écarté un vote négatif car nous sommes respectueux de la représentation nationale qui a largement voté la loi du 4 août 2014. Ce n'est assurément pas la loi de la CFDT, mais elle met fin à l'opposition farouche de la CFDT quant à la création de RFF en 1997. Voter contre c'est oublier le contexte européen et français, ses inconvénients et ses avantages, notamment celui de la possibilité laissée à la négociation qui a eu cours en parallèle du travail législatif. La négociation nous y avions intérêt, c'est le meilleur moyen de faire connaître et entendre le point de vue des cheminots. Voter pour aurait été irresponsable. La CFDT refuse d'être le syndicalisme d'accompagnement qui confond réformisme et combativité, opportunisme d'appareil politique et valeurs syndicales. La CFDT s'est abstenue car elle considère que le premier temps de la réforme ferroviaire n'appartenait pas qu'à la SNCF.

La CFDT Cheminots a obtenu entre autre la sanctuarisation du statut et le maintien des acquis des accords en cours, notamment celui sur les 35 heures qu'elle avait signé en 1999. Elle s'est abstenue car aujourd'hui le signal d'une réforme en tout point socialement responsable n'est pas toujours visible.

La CFDT poursuivra son travail et mettra tout en œuvre pour que cette réforme soit à terme un outil de progrès social pour tous. ●●

Eric DHÉNIN,
Secrétaire National

Voter favorablement aurait signifié un chèque en blanc alors que nous attendons des réponses à la hauteur des préoccupations des cheminots et de la Nation.

Cfdt: FGTE CHEMINOTS ENCADREMENTS

47-49 av. Simon Bolivar, 75019 PARIS
01 56 41 56 70
www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT
Journal de vos élus CFDT CHEMINOTS
MARS > MAI 2015

Directeur de la publication
Didier AUBERT

Rédacteur en chef
Christophe DARD

Rédacteur en chef adjoint
Ali BENHADJBA

Responsable de la publication
Éric DHÉNIN

Ont collaboré à ce numéro
Arnaud BOURGEOIS
Stéphane DERELLE
Pascal LANZILLOTTI
André FERMIS

Concept & mise en page
Antonio-Bernard TUDOR

Contact
uce@cfdtcheminots.org

Crédit photo
FREEPIK.COM

Pour nous joindre par courrier électronique, composez l'adresse de type prenom.nom@cfdtcheminots.org

INTERCITÉS

DANS L'ATTENTE DU RAPPORT DE LA COMMISSION DURON

La convention pour l'exploitation des Trains d'Équilibre du Territoire (TET), signée le 13 décembre 2010 avec l'État, est arrivée à échéance le 31 décembre 2014. xxx

Alors que l'année 2014 devait permettre de définir les bases d'une nouvelle convention à compter de 2015 tenant compte du bilan des 4 années de conventionnement et de la nécessaire évolution de l'offre des TET, l'État s'est officiellement prononcé en faveur d'une nouvelle prorogation d'un an de la convention actuelle.

Dans le même temps, une commission nommée *Avenir des TET*, présidée par Philippe Duron, est chargée d'étudier la cohérence de l'offre Intercités et les évolutions à envisager pour que cette offre retrouve un *intérêt national clairement identifié, et regagne en identité auprès des voyageurs qui l'utilisent*.

Du point de vue du financement, c'est SNCF Mobilités qui en assure la quasi-totalité par le biais de la Contribution Sociale Territoriale (CST) et de la Taxe sur le résultat des entreprises ferroviaires (TREF), à hauteur de 309 M€, rétrocédée par l'État, 60 jours après son paiement par l'EPIC.

D'autre part, l'État s'engage à reverser les reliquats 2012 et 2013 du Compte d'Affectation Spécial du TET à hauteur de 27 M€.

Pour boucler le budget des TET, il manque 14 M€. Mais là encore, pas question pour l'État de mettre la main à la poche. SNCF Mobilités devra faire des gains de productivité pour 4 M€.

Les diminutions de dessertes (Toulouse – Hendaye, desserte de Luchon), et les transferts sur route (Clermont – Béziers, Clermont – Ussel, Caen – Le Mans – Tours, entre autres), ne suffiront pas à financer les 10 M€ restants. C'est donc l'EPIC Mobilités, et donc les cheminots, qui devront se serrer la ceinture pour boucler le budget. Cette situation laisse mal augurer des conclusions de la commission Duron. Il va falloir en effet, composer avec l'ouverture à la concurrence des transports par autocar, qui va encore davantage assombrir la situation des TET. Les trains de nuit, qui perdent plus de 100M€ par an, seront également sur la sellette.

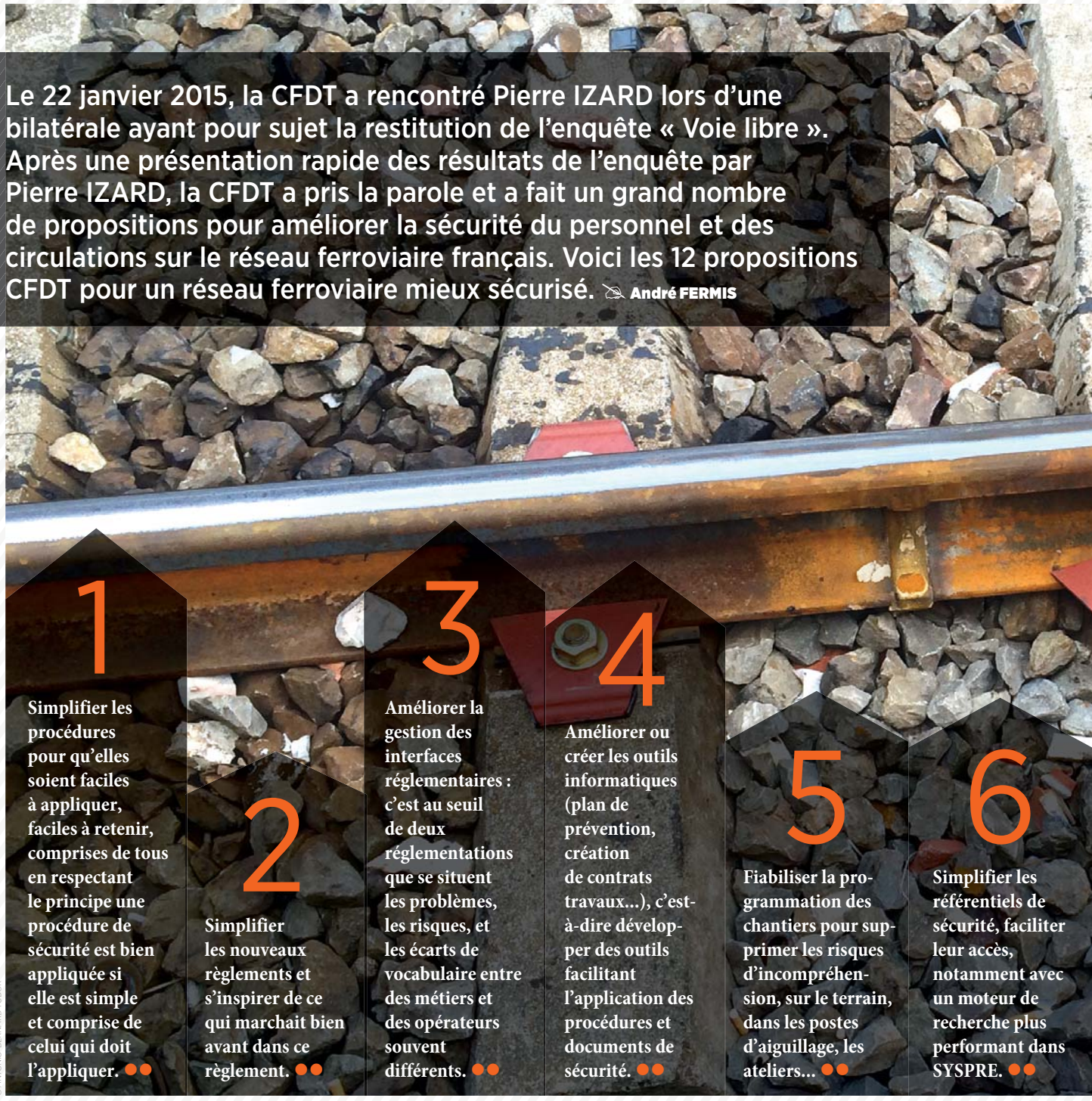
Les nouveaux matériels roulants promis par l'État, ne devraient, en théorie, pas pâtir de la disparition de l'écotaxe qui devait en assurer le financement via l'Agence de Financement des Infrastructure de Transport (AFITF).

Entre les transferts sur route, et l'autorisation de concurrence des autocars, on se demande où est la cohérence de la politique gouvernementale en terme de développement durable, de réduction des émissions de CO_2, et de sécurité.

Ne parlons même pas de la disparition de l'écotaxe, dont le dédit coûtera près de 840 M€, (soit deux années et demies de conventionnement TET) et de la hausse de la TVA sur les transports collectifs de voyageurs...

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE

SÉCURITÉ VOIE



Le 22 janvier 2015, la CFDT a rencontré Pierre IZARD lors d'une bilatérale ayant pour sujet la restitution de l'enquête « Voie libre ». Après une présentation rapide des résultats de l'enquête par Pierre IZARD, la CFDT a pris la parole et a fait un grand nombre de propositions pour améliorer la sécurité du personnel et des circulations sur le réseau ferroviaire français. Voici les 12 propositions CFDT pour un réseau ferroviaire mieux sécurisé. André FERMIS

1 Simplifier les procédures pour qu'elles soient faciles à appliquer, faciles à retenir, comprises de tous en respectant le principe une procédure de sécurité est bien appliquée si elle est simple et comprise de celui qui doit l'appliquer.

2 Simplifier les nouveaux règlements et s'inspirer de ce qui marchait bien avant dans ce règlement.

3 Améliorer la gestion des interfaces réglementaires : c'est au seuil de deux réglementations que se situent les problèmes, les risques, et les écarts de vocabulaire entre des métiers et des opérateurs souvent différents.

4 Améliorer ou créer les outils informatiques (plan de prévention, création de contrats travaux...), c'est-à-dire développer des outils facilitant l'application des procédures et documents de sécurité.

5 Fiabiliser la programmation des chantiers pour supprimer les risques d'incompréhension, sur le terrain, dans les postes d'aiguillage, les ateliers...

6 Simplifier les référentiels de sécurité, faciliter leur accès, notamment avec un moteur de recherche plus performant dans SYSPRE.

© ANTONIO BERNARD TUDOR

LIBRE 2014

La CFDT s'illustre en démontrant sa capacité de proposition pour garantir une meilleure sécurité au réseau ferroviaire.

7

Améliorer les conditions de travail de nuit en généralisant le travail en quatre nuits maxi.

8

Améliorer le retour d'expérience en créant un champ REX dans SYSPRE, créer des REX vidéos, créer une vraie base de données REX accessible à tous et facile d'approche.

9

Limiter la sous-traitance en arrêtant d'externaliser notre savoir, mieux contrôler la sous-traitance, limiter les missions de sous-traitance à des postes non sécuritaires.

10

Améliorer la formation des nouveaux embauchés en :
> augmentant les durées des recouvrements de postes,
> évitant de mettre des attachés dans des postes stratégiques de production,
> créant des binômes 1 jeune avec 1 ancien,
> rationnalisant le nombre de formations à l'embauche et en se limitant à l'essentiel.

11

Créer une section lobby dans l'entreprise pour intervenir en amont dans les nouveaux décrets, afin d'éviter les « usines à gaz » et se positionner comme de vrais spécialistes du monde du travail en général, et du monde ferroviaire en particulier.

12

Revenir à une véritable politique d'embauche durable, en évitant les emplois précaires / intérimaires et en valorisant les parcours qualifiants (alternance, emplois d'avenir, etc.).

PRISME

LE NOUVEAU MODÈLE DU MANAGEMENT DE LA SÉCURITÉ

La prise de conscience après Brétigny et Denguin, l'analyse des précurseurs ont conduit la direction du groupe ferroviaire à proposer un plan d'action, un nouveau « prisme » de la sécurité de l'exploitation ferroviaire. **Éric DHÉNIN**

Basé sur l'enquête sécurité *Voie libre, modernisons notre sécurité*, il veut nous mettre *en route vers l'excellence sécurité*. Au-delà des effets de manche, ce nouveau cap porte des changements profonds dans notre approche de la sécurité. Il met en avant deux leviers qui nécessitent une acculturation des cheminots : le développement d'un comportement proactif et le management par les risques de la sécurité.

Au-delà des interrogations toutes naturelles, cette profusion de néologismes ne facilite pas l'appropriation de la stratégie par tous. Un décryptage s'impose.

LE COMPORTEMENT PROACTIF : « L'HOMME ACTEUR »

Alain Paul Martin décrivait en 1983, dans son livre *La gestion proactive*, quatre réponses possibles face à une situation problématique : l'attentisme (ou laissez-faire), le conformisme (comment faire pour ne pas s'attirer d'ennuis), l'option active (élaborer une stratégie en adéquation avec une norme définie) ou l'option proactive. Être *proactif*, c'est convertir une menace en opportunité favorable, prévenir un risque, créer des opportunités ou maximiser les bénéfices et l'avantage compétitif, quelle que soit la situation.

Longtemps, la SNCF et le ferroviaire ont privilégié l'option active. Les formations de base et les examens visent encore aujourd'hui à vérifier la conformité du savoir-faire par rapport à la norme.

Aller vers le *proactif* peut permettre d'obtenir une nouvelle avancée du niveau de sécurité. Mais il est nécessaire que les évolutions soient encadrées : chacun doit connaître ce que l'on attend de lui et chaque acteur de la chaîne *sécurité* doit avoir le niveau de formation et compréhension lui permettant de mettre en œuvre la stratégie enfermant l'activité dans un niveau de sécurité acceptable. Une démarche proactive implique notamment les droits à l'expérimentation, à la créativité, à l'erreur. Dans le domaine du ferroviaire, quelles limites donner à ces notions ?

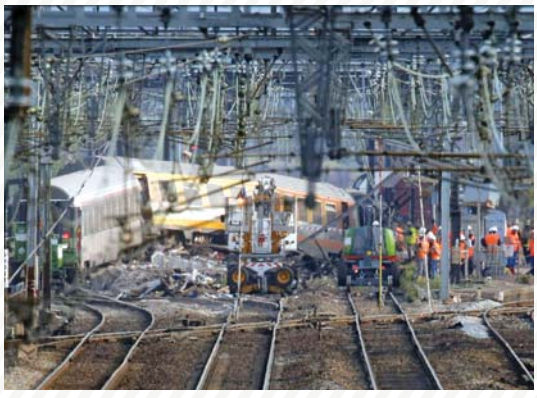
LE MANAGEMENT PAR LES RISQUES : « LE RISQUE CALCULÉ, MAIS JUSQU'OÙ ? »

Le libellé du plan d'action de la SNCF décrit assez justement le management par les risques (étant entendu que chacun à son niveau fait partie du *tous experts*) : *tous experts, en développant un système d'analyse par les risques dans chaque entité pour identifier les actions prioritaires et la concentration des énergies.*

La CFDT ne s'oppose pas aux stratégies qui visent à activer des ressources nouvelles, surtout lorsqu'elles ont pour but d'améliorer notre niveau de sécurité.

Dans un environnement de moyens contraints, il peut paraître louable d'affecter les ressources aux actions les plus prioritaires. Encore une fois, le jugement final repose sur les principes de management, leur application et l'implication de ceux qui les portent. La question récurrente est : quel risque est acceptable ? Chacun, en fonction de son cadre de référence, s'interrogera sur les choix arrêtés, ou qu'il devra faire. Les conflits de valeurs de ce type, constituent un terreau favorable aux risques psycho-sociaux.

Il n'en demeure pas moins que chaque changement, même ceux porteurs de progrès a priori, doivent s'accompagner d'une prise en compte des contraintes et des capacités des uns et des autres. Toute démarche vertueuse ne le devient réellement que lorsqu'elle permet aux salariés de développer de nouvelles compétences et ainsi retirer une satisfaction quant à la qualité du travail accompli.



ENTRETIEN AVEC DANIEL SIGURET, SECRÉTAIRE DU CE RFF

« L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA RESTAURATION FONT AUSSI PARTIE DE NOS PRÉOCCUPATIONS »

Daniel Siguret, 54 ans, élu CFDT depuis 2007, est responsable métier maîtrise d'ouvrage et responsable des relations avec l'enseignement supérieur. Il a participé en tant que chef de projet à la modernisation de la ligne RER B ou l'électrification Paris-Troyes. **Éric DHÉNIN**

Daniel, dans quel état d'esprit se trouve aujourd'hui le personnel de RFF ?

Le personnel de RFF est partagé entre 2 sentiments :

- *la satisfaction voir réunis l'infrastructure avec des gains attendus en terme de moyens et d'efficacité*
- *La crainte de ne pas peser autant que la SNCF dans le système. La communication faite en interne autour de la réforme a été mal vécue : expliquer à une population de 1 500 agents qu'il y a 400 doublons génère des craintes.*

De plus, le savoir et le savoir-faire des personnels RFF ne comprend pas certains aspects majeurs de la compétence attendue au sein du futur EPIC Réseau, notamment sur la sécurité ferroviaire. Dès lors les agents RFF estiment qu'il leur sera très compliqué de s'y intégrer.

Quelles sont ses attentes tant sur le plan individuel que sur le plan collectif ?

Ses attentes sont multiples tant sur le plan humain que sur matériel.

COMBATTRE LE DUMPING SOCIAL DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

Notre attachement à la bonne application des règles sur le réseau ferré constituent un principe d'exigence intangible. À la différence d'autres organisations syndicales, la CFDT a su se faire entendre et a obtenu gain de cause !

Pendant des années, la dimension ressources humaines n'a pas été prise en compte à RFF. Le CE a tenté ue la direction en prenne conscience, mais comment le faire dès lors que la direction des ressources humaines est absente du comité exécutif d'une entreprise ?

Sur l'aspect matériel, le personnel de RFF attend de cette réforme des réponses sur les conditions d'accession au statut des personnels qui peuvent y prétendre (environ 400 agents). Les conditions dans lesquelles les salariés RFF de droit privé seront intégrés interrogent aussi. L'égalité des chances dans le parcours professionnel, mais aussi la restauration font aussi partie de leurs préoccupations. Aujourd'hui, les agents RFF régionaux bénéficient de titres restaurants. Les agents du siège bénéficient dans un restaurant d'entreprise de qualité, de plateaux à 2 €. RFF verse même une subvention de 1,57 € par plateau, non prise en compte dans le budget des activités sociales et culturelles, ce qui rend le « menu malin » à 0,43 € pour le personnel RFF. La gestion désastreuse de la restauration au sein de la SNCF leur laisse présager une perte irréversible de cet avantage.

Le CE RFF avait recruté deux personnes afin de faire fonctionner l'ensemble de ses activités pour 1 500 salariés. cela démontre l'efficacité de la gestion CFDT du CE.

Récemment, le CE RFF a rendu un avis sur la réforme du GPF. Peux-tu nous en donner les grandes lignes ?

En réalité, le CE Réseau a rendu deux avis, dont le dernier récemment s'est appuyé sur les conclusions des avis livrés par les CHSCT des 13 établissement RFF ainsi que sur les préconisations du rapport d'un cabinet d'audit mandaté par les CHSCT et par le CE. Globalement, nous avons mis l'accent sur le fait qu'aucune trajectoire financière n'est définie pour le réseau. De même, nous pensons que la mise en œuvre de la réforme ne parle pas assez de

l'être humain. Les vraies questions ayant trait aux ressources humaines n'ont pas été posées : quel est l'impact de la pyramide des âges sur la réforme, quelles sont les forces en présence, la parité homme femme au sein des organisations, l'avenir de nos CDD, l'intégration des agents, etc. Tous ces points vont à l'encontre d'une bonne harmonie au sein du groupe public ferroviaire en général, et de réseau en particulier.

Le sujet de la rémunération est souvent abordé lorsqu'il s'agit de comparaison entre personnels RFF et personnels SNCF réseau.

SIGNATURE DU CHAMP D'APPLICATION

En regard de ces éléments qui vont dans le sens de ses demandes, la CFDT réexaminera prochainement dans ses instances fédérales, la position qu'elle adoptera pour la validation du champ d'application.

Le problème de la rémunération à RFF est complexe. La masse salariale RFF représente 90 millions d'euros. RFF a été crée en 1997 est il est vrai que jusqu'à 2004, ce furent des années fastes en matière de rémunération. Ensuite, ce phénomène s'est inversé, provoquant de fait de grandes disparités dans les salaires. Ces disparités étaient aussi constatées dans la différence de salaires hommes femmes, et sur ce point, le CE qui s'est employé à gommer ces disparités a en partie obtenu satisfaction.

Les parcours professionnels des personnels de RFF et SNCF vont se trouver sensiblement modifiés par cette réforme. Quelles sont les attentes et les craintes des agents RFF ?

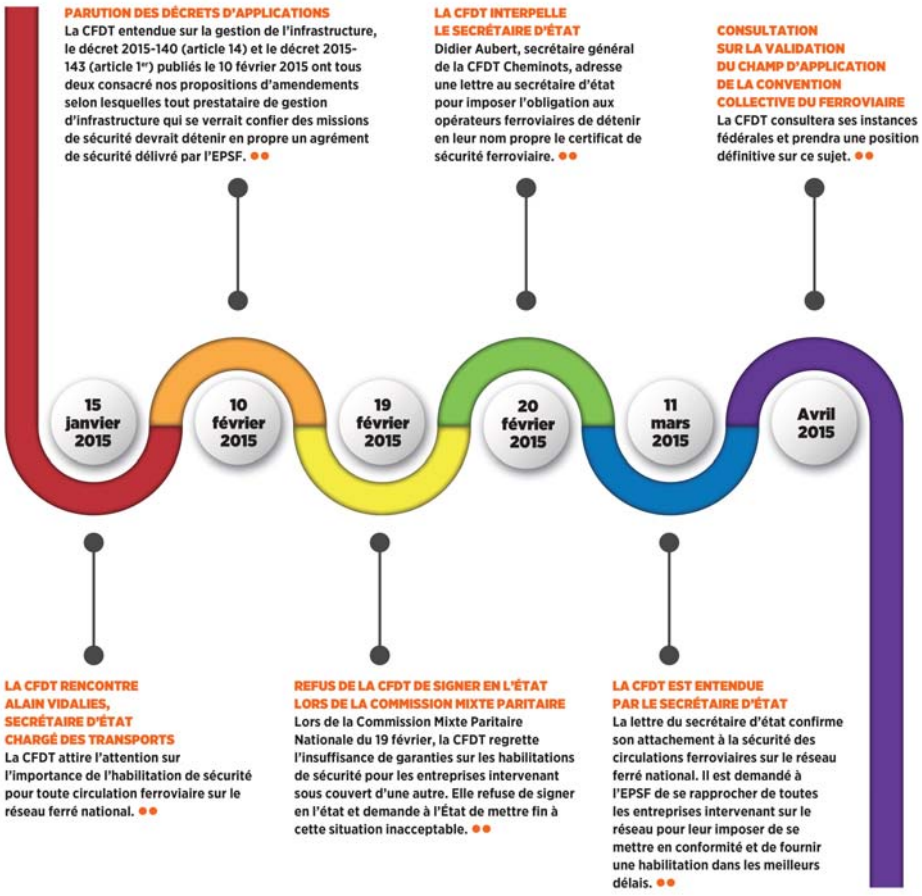
Les craintes du personnel RFF sont de ne pas savoir comment marche le système de carrière côté SNCF. Les comités de carrière, la grille, les notations, les entretiens d'évaluations : tous ces sujets sont inconnus pour le personnel de RFF qui va intégrer réseau. Cela fait deux ans maintenant que le comité d'établissement demande en vain à ce que le personnel soit formé ou informé sur ce fonctionnement.

Les agents RFF croient-ils en la mobilité au sein des 3 EPIC ? Sur quel genre de postes pourront ils se projeter ?

Les personnels de RFF croient en la mobilité au sein des 3 EPIC, mais auront plus d'intérêt pour Mobilités que pour l'EPIC de tête. Néanmoins, cela se limitera à des métiers en relation avec leur savoir faire et leur expérience actuelle (conduite de projet, maitrise d'œuvre,…). Le service le plus proche de notre savoir faire à Mobilités serait Gares et connexions. La mobilité au sein du groupe à travers les filiales n'est pas non plus un obstacle, de même que le développement des activités à l'international.

La réforme du ferroviaire est-elle une chance pour RFF et SNCF ?

Oui bien sûr, nous considérons cette réforme comme une chance. Ce que l'on souhaite retenir à RFF outre la pérennité du système ferroviaire et le retour de l'état stratège, c'est que l'on bénéficiera enfin d'une DRH « corporate » à notre service. ●●



DÉCOUVREZ NOTRE NOUVEAU SITE INTERNET
www.cfdtcheminots.org/DEV/

TÉLÉCHARGEZ DÈS À PRÉSENT L'APPLICATION MOBILE CFDT CHEMINOTS
Disponible sur App Store
DISPONIBLE SUR Google play