



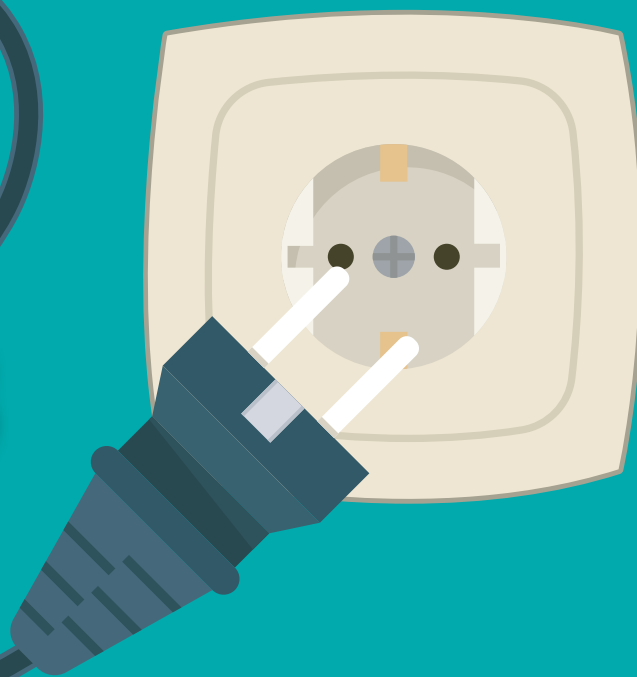
FGTE
CHEMINOTS
ENCADREMENT

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

Le journal de vos élus CFDT Cheminots | #1 | 2019

LA DÉCONNEXION

**UN DROIT
ENFIN RECONNU
APRÈS 20 ANS
DE NÉGOCIATIONS**



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21



www.cfdtcheminots.org



uce@cfdtcheminots.org



CFDT-Cheminots-Officiel



@cfdtcheminots

À LA UNE

3

ORGANISATION & TEMPS DE TRAVAIL

→ Le régime 7 jours sur 7

5

LA DÉCONNEXION

→ Un droit reconnu enfin, 20 ans après
→ Fiche pratique : préparez l'entretien individuel annuel sur la charge de travail avec la CFDT

8

MANAGER & MILITER

→ Être maître & cadre et adhérent à la CFDT ?

9

CAP TER 2020

→ Vers une nouvelle gouvernance des lignes



12

FRET SNCF

→ La fusion des directions, première marche vers la filialisation



Thomas
Cavel



Anne
Guezennec



Fabrice
Chambelland

ÉDITORIAL

POURQUOI SE SYNDIQUER EST-IL IMPORTANT ?

A

la CFDT, l'adhérent-e a des droits : être écouté-e, respecté-e, informé-e et défendu-e en cas de problèmes.

PLUSIEURS SERVICES

- ✓ accueil téléphonique ;
- ✓ soutien juridique ;
- ✓ assurance vie professionnelle ;
- ✓ assurance vie syndicale ;
- ✓ caisse de grève.

LA CFDT EST UN SYNDICAT QUI PRÉFÈRE TROUVER DES SOLUTIONS PAR LE DIALOGUE

Elle sait que le monde change, qu'il faut en permanence mettre à jour les revendications pour faire face aux évolutions du marché du travail et à la précarité.

L'ADHÉRENT, AU CŒUR DES PROJETS

il participe à l'élaboration de la politique revendicative

pour permettre l'obtention de résultats concrets.

LA CFDT, EN CHIFFRES

- ✓ première confédération de travailleurs de France ;
- ✓ 623 802 adhérent-e-s ;
- ✓ première organisation syndicale chez les cadres ;
- ✓ 50,5 % hommes ;
- ✓ 49,5 % femmes ;

LES COTISATIONS SYNDICALES, ÉLIGIBLES AU CRÉDIT D'IMPÔT

Tous les adhérents bénéficient d'un crédit d'impôt égal à 66 % du montant de la cotisation.



Depuis décembre 2018, la CFDT est première organisation syndicale en France, secteur privé et public confondu.



LA LETTRE DE L'ENCADREMENT
#1 / 2019

Directeur de la publication
DIDIER AUBERT

Directeur adjoint de la publication
SÉBASTIEN MARIANI

Rédactrice en chef
ANNE GUEZENNEC

Premier rédacteur-graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Imprimé en France par
L'ARTÉSISSE

PEFC 10-31-1243

IMPRIM'VERT®

Cfdt: FGTE
CHEMINOTS
ENCADREMENT

NOS REVENDICATIONS

➤ ORGANISATION & TEMPS DE TRAVAIL

LE RÉGIME 7 JOURS SUR 7

En 2017, la CFDT a interpellé la direction de la SNCF sur des situations de travail pour lesquelles des questions de respect du droit se posaient. Elles concernaient des agents d'encadrement soumis à des régimes de travail qui échappaient aux dispositions conventionnelles en vigueur.

La CFDT a été reçue en DCI au niveau du GPF le 13 mars dernier. Lors de cette concertation, la direction a rappelé qu'avec la mise en place de SNCF 2020, l'organisation de la gestion de crise et de production opérationnelle a vocation à évoluer. Dans ce cadre, les salles de crise territoriales devraient être placées sous l'autorité de SNCF Réseau et l'organisation adaptée en conséquence d'ici la fin de l'année.

UNE ÉVALUATION DE BESOINS ET PRÉCISIONS DES MISSIONS

Les compétences spécifiques et les organisations de travail seront menées par les établissements avec leurs activités. Pour la CFDT, les établissements doivent revoir toutes les organisations « *gestion de crise* » en appliquant le réglementation.

LA CFDT SERA VIGILANTE À CE QUE LES ORGANISATIONS SE FASSENT DANS L'ANNÉE. ELLE N'HÉSITERA PAS À SAISIR L'INSPECTION DU TRAVAIL.

De plus, un état des lieux et une analyse des besoins sont indispensables. En effet, un équilibre doit être trouvé entre les besoins de l'entreprise et les conditions sanitaires des salariés.

PLUSIEURS POINTS ONT ÉTÉ SOULEVÉS EN DEHORS DE LA RÉGLEMENTATION

- ☑ le parcours pro et la sortie de poste ;
- ☑ l'attractivité de ces postes ;
- ☑ équilibre vie privée et vie pro ;
- ☑ comment avoir un vivier ;
- ☑ formation sur le stress et le lâcher-prise ;
- ☑ la nécessité d'une surveillance médicale adaptée.

CE QUE PRÉVOIT LA LÉGISLATION DURÉE DE RÉFÉRENCE

➔ 1 589 heures par an, selon l'accord d'entreprise.

TRAVAIL EFFECTIF JOURNÉE ISOLÉE

- ➔ 10 heures maximum ;
- ➔ 8 heures et demie si période de nuit, selon l'accord d'entreprise, le décret socle et l'article 40 de la convention collective nationale du ferroviaire.

AMPLITUDE SI LOGÉ SUR PLACE

➔ 12 heures, selon l'article 28 de l'accord d'entreprise.

REPOS JOURNALIER

- ➔ 12 heures ;
- ➔ 14 heures si période nuit, selon l'accord d'entreprise.

REPOS DOUBLE HEBDOMADAIRE

➔ 60 heures.

DURÉE DE TRAVAIL EN PROGRAMMATION

➔ Maximum 48 heures par semaine, la moyenne devant être de 35 heures calculée sur six mois, selon l'accord d'entreprise et le titre II de l'article n° 4 du décret socle. ☺☺☺



NOS REVENDICATIONS

POSSIBILITÉ DE DÉPASSEMENT DANS L'INOPINÉ

GRANDE PÉRIODE DE TRAVAIL

- minimum deux jours, avec accord du dimanche ;
- maximum six jours.

CODE DU TRAVAIL

- Travail de 10 heures maximum par jour, avec une durée de référence de 1 607 heures par an.
- Possibilité de déroger à la règle par accord d'entreprise, sans dépasser 12 heures par jour, selon l'article L. 3121.19 du Code du travail.
- Maximum 235 jours travaillés dans le forfait en jours, selon le Code du travail.

CYCLE ASTREINTE

Beaucoup d'entre vous nous ont interpellé sur l'astreinte, car la réglementation est détournée par la direction et aucune information claire n'est donnée de la part de la hiérarchie ou des pôles RH.

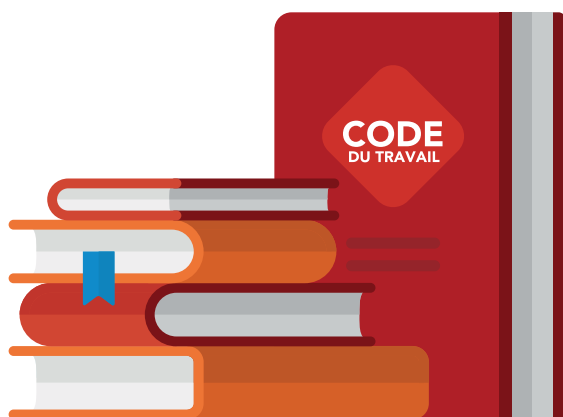
DEUX CHOSES À DISSOCIER SOUVENT CONFONDUES

- le repos réglementaire ;
- la compensation de l'astreinte.

L'ASTREINTE, COMMENT ÇA FONCTIONNE ?

- Maximum toutes les quatre semaines.
- Exceptionnellement toutes les trois semaines si incident, selon l'accord d'entreprise.
- S'ajoute aussi la notion de récupération en cas de dérangement. ●

**N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER.
VOUS POUVEZ AUSSI RETROUVER LES GUIDES
ASTREINTE SUR INTRANET.**



La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur (...) les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

Article L. 2242-8 modifié par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (article n° 55, point V).

NOS REVENDICATIONS

LA DÉCONNEXION

UN DROIT RECONNU ENFIN, 20 ANS APRÈS

C'est la CFDT qui a demandé le droit à la déconnexion. À la SNCF, elle porte ce sujet lors des négociations de chaque agenda social. Que dit la loi aujourd'hui ?

IL EST IMPORTANT DE TRAVAILLER SUR L'ORGANISATION ET LA CHARGE DE TRAVAIL

Le droit de déconnexion ne peut pas être abordé sans s'intéresser à l'organisation et à la charge de travail, souvent responsable d'une surconnexion. Cette partie est souvent difficile à aborder, car les directions considèrent que l'organisation du travail relève de leur seule responsabilité et ne peut être partagée avec les organisations syndicales.

SE CONNECTER DE MANIÈRE OCCASIONNELLE OU RÉGULIÈRE HORS TEMPS DE TRAVAIL NE DOIT AVOIR AUCUNE CONSÉQUENCE AFIN DE NE PAS CRÉER DE SITUATIONS DISCRIMINANTES. LE PRÉSENTÉISME NE DOIT PAS ÊTRE RECONNU COMME ENGAGEMENT.

Il convient également de mener des actions de formation et de sensibilisation des salariés sur la nécessité de se déconnecter. Parce que la déconnexion nous concerne tous, aussi bien au niveau professionnel que personnel, l'accord doit permettre à chaque salarié de prendre conscience de la nécessité de ne pas être connecté en permanence. Car, si nous sommes énormément connectés au travail, nous le sommes aussi dans notre vie privée : c'est donc un changement global qui doit s'opérer. ☺☺☺

UNE DÉFINITION PRÉCISE DU DROIT DE DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (e-mail, internet, Skype, smartphone, etc.) et plus particulièrement pendant ses repos et congés. En effet, le droit à la déconnexion doit aussi pouvoir s'exercer pendant le temps de travail afin de pouvoir se concentrer sur ses tâches ou participer efficacement aux réunions.

L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DE SES SALARIÉS. IL DOIT FIXER UN CADRE DE MISE EN ŒUVRE DU DROIT ET DU DEVOIR DE DÉCONNEXION.



L'employeur peut par exemple préciser les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être joignable et rappeler les temps de repos minimums à respecter.



La CFDT rappelle que le fait de refuser de se connecter hors temps de travail ne doit avoir aucune conséquence négative sur l'évaluation professionnelle ou le parcours du salarié.



NOS REVENDICATIONS

L'EXEMPLE DOIT VENIR D'EN HAUT

Les membres de l'encadrement en portent la responsabilité. Il convient de les sensibiliser et de les former aux risques de l'hyperconnexion :

- ✔ rappel de l'importance du droit à la déconnexion dans les réunions qui leur sont dédiées ;
- ✔ sensibilisation aux risques liés à une trop grande connexion et aux risques psychosociaux lors d'une formation dédiée à la qualité de vie au travail ;
- ✔ rappel des règles de respect des temps de travail, amplitudes horaires, temps de repos, travail du dimanche, astreintes, congés, etc.

MISE EN PLACE DE CAMPAGNES DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

Affichage et envoi de communications sur les risques liés à l'utilisation des outils numériques et à la nécessité d'en faire un usage raisonnable, sur les bienfaits de la déconnexion et élaboration d'un guide de bon usage des outils numériques professionnels.

LES THÈMES À ABORDER

- ✔ Règles d'utilisation des outils numériques et rappel des fonctionnalités permettant d'exercer son droit à la déconnexion : bloquer la synchronisation des emails professionnels sur les smartphones est un exemple.
- ✔ Former et sensibiliser à un usage raisonnable des e-mails afin d'éviter la surcharge informationnelle.

LES PROBLÈMES DE CONNEXION SONT TRÈS SOUVENT LIÉS À LA CHARGE DE TRAVAIL

L'entretien charge de travail est obligatoire pour les salariés au forfait en jours et peut aussi être mis en place à tous les salariés. Des questions liées au droit à la déconnexion peuvent être intégrées à l'entretien. ●

BEAUCOUP DE REMONTÉES ONT ÉTÉ FAITES À LA CFDT EN CE QUI CONCERNE LA CHARGE DE TRAVAIL. LA RELATION ENTRE LE SALARIÉ ET LE MANAGER DOIT ÊTRE UNE RELATION DE CONFIANCE ET PAR CONSÉQUENT, IL FAUT DU DIALOGUE ET DE LA COMPRÉHENSION SUR LE FONCTIONNEMENT DE CHACUN. POUR LA CFDT, IL EST TEMPS DE CONSTRUIRE UNE RELATION SEREINE ET DE CHANGER DE CULTURE.

FICHE PRATIQUE

PRÉPAREZ L'EIA CHARGE DE TRAVAIL AVEC LA CFDT

Cet entretien doit être fait une fois par an, en plus de l'EIA annuel, que le salarié soit cadre ou non cadre. Il permet d'échanger sur sa mission et de faire un point sur les conditions d'exercice de son activité : réalisations, moyens mis en œuvre, succès, difficultés, etc.

- ① Comment pourrais-je qualifier ma charge de travail sur une certaine période ?
- ② Quels sont les éléments qui pèsent le plus sur ma charge de travail (ils peuvent liés à l'activité ou extérieurs, comme le temps de transport, l'équilibre entre la vie pro et celle perso, etc.) ?
- ③ Qu'est-ce qui est vraiment important et motivant pour moi ?
- ④ Que pourrais-je faire pour simplifier et faciliter mon travail ?
- ⑤ Quels sont les moyens que j'utilise actuellement pour adapter la charge de travail et qu'est-ce que je pourrais proposer pour que cela se passe mieux ?
- ⑥ Quel est mon ressenti sur le fonctionnement de l'équipe dans laquelle je travaille et qu'est-ce que je pourrais proposer pour y apporter des améliorations ?
- ⑦ En tant que manager, quel soutien puis-je apporter ?

NOS REVENDICATIONS

TRAVAIL PRESCRIT

QUESTION	ÉLÉMENTS RECUEILLIS	CONTRAINTES	RESSOURCES
Quelles sont les activités à réaliser ?			
Quels sont les objectifs ?			
Quantités à réaliser (délais, temps de traitement, etc.) ?			
Existence de procédures connues ? Mises à jour ? Accessibles ?			
Quelles indications données par le management (critères, hiérarchisation des objectifs, respect des procédures, etc.) ?			
Quels sont les outils et l'environnement de travail ?			
Comment le travail est-il reparti dans l'équipe ?			

TRAVAIL RÉEL

QUESTION	ÉLÉMENTS RECUEILLIS	CONTRAINTES	RESSOURCES
Comment décrire mon travail en tenant compte des activités qui reviennent souvent et de celles qui consomment du temps ?			
Le traitement des aléas, pics d'activité, dysfonctionnements, solutions palliatives ?			
Les relations avec les clients ou avec les collaborateurs internes ?			
Les relations avec les autres fonctions ou équipes (soutien formel, informel, interdépendance) ?			
Comment le travail est-il reparti dans l'équipe ?			
Quelles sont les régulations mises en œuvre individuellement ou collectivement (remplacements mutuels, transfert de tâches), avec le management (redéfinition des priorités, appui direct du manager, etc.) ?			
Lien entre la charge et la gestion du temps (dépassement d'horaires, aménagements d'horaires, temps passé en transport, etc.) ?			

TRAVAIL VÉCU

QUESTION	RÉPONSES
Quels sont les facteurs qui vous pèsent dans votre travail ?	
Quels sont les facteurs qui vous apportent de la satisfaction dans votre travail ?	

PRÉCONISATIONS

IDENTIFIER LES ACTIONS À METTRE EN PLACE POUR L'ADAPTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Ces préconisations sont établies en lien avec la ligne managériale pour explorer toutes les pistes, préciser leur faisabilité et organiser la mise en place.

- ① Examen d'activité : à conserver, à arrêter, à réduire, à développer ?
- ② Effectifs ou force au travail à renforcer ?
- ③ Compétences à développer ?
- ④ Soutien à renforcer ?
- ⑤ Niveaux d'exigence à ajuster, notamment coûts, qualité et délais ?
- ⑥ Organisation collective à modifier et nouvelles régulations à mettre en place ?

ÊTRE MAÎTRISE & CADRE ET ADHÉRENT À LA CFDT ?

L'adhésion syndicale contribue aussi à améliorer la pratique managériale. On apprend à manager en étant adhérent à la CFDT. Cela renforce sa propre détermination à concilier exercice de direction et prise en compte d'aspirations individuelles et collectives.

La capacité d'un manager à changer de casquette et à passer de représentant du personnel à représentant de la direction est une grande qualité. C'est aussi une difficulté supplémentaire de positionnement. Être militant impose pour soi-même et pour les autres – dont sa section syndicale – d'avoir une vision claire des deux rôles et des moments où l'on exerce l'un ou l'autre.

Le salarié, l'agent s'adresse-t-il au manager ou au syndicaliste ? À l'inverse, en tant que manager, certaines décisions s'imposent parfois indépendamment de l'engagement syndical que l'on peut avoir. On peut ainsi se retrouver en conflit de travail avec des salariés, des collaborateurs ou des pairs syndiqués dans la même organisation syndicale que soi ou dans une autre organisation. Par conséquent, il faut s'appuyer sur les groupes cadres CFDT qui partagent la même problématique. ●



Découvrez *Le guide CFDT du manager* en allant sur <https://bit.ly/2KMpwop>

QU'EST-CE QUE LA CFDT M'APPORTE ?

- ✓ Une communauté de cadres, ingénieurs et techniciens.
- ✓ Un lieu d'expression.
- ✓ Une expertise sur de nombreux sujets (emploi, formation, insertion des jeunes diplômés, télétravail, etc.) :
 - en recevant une fois par trimestre la revue *Cadres* ;
 - en accédant gratuitement aux séminaires et aux colloques de l'Observatoire des cadres et du management ;
 - en recevant la newsletter *Parlons cadres* ;
 - en participant aux formations du Crefac.
- ✓ Une aide à la prise de responsabilité et à la montée en compétence :
 - par une démarche d'accompagnement à la décision en milieu professionnel ;
 - une assistance juridique non négligeable pour toute problématique contentieuse liée à sa fonction, voire à son engagement syndical.
- ✓ Une ligne téléphonique dédiée (09 69 39 19 39), du lundi au vendredi, de 9h00 à 19h00 et le samedi de 9h00 à 13h00 pour une problématique purement professionnelle ou relative à la vie privée (logement, mutation professionnelle, etc.). ●

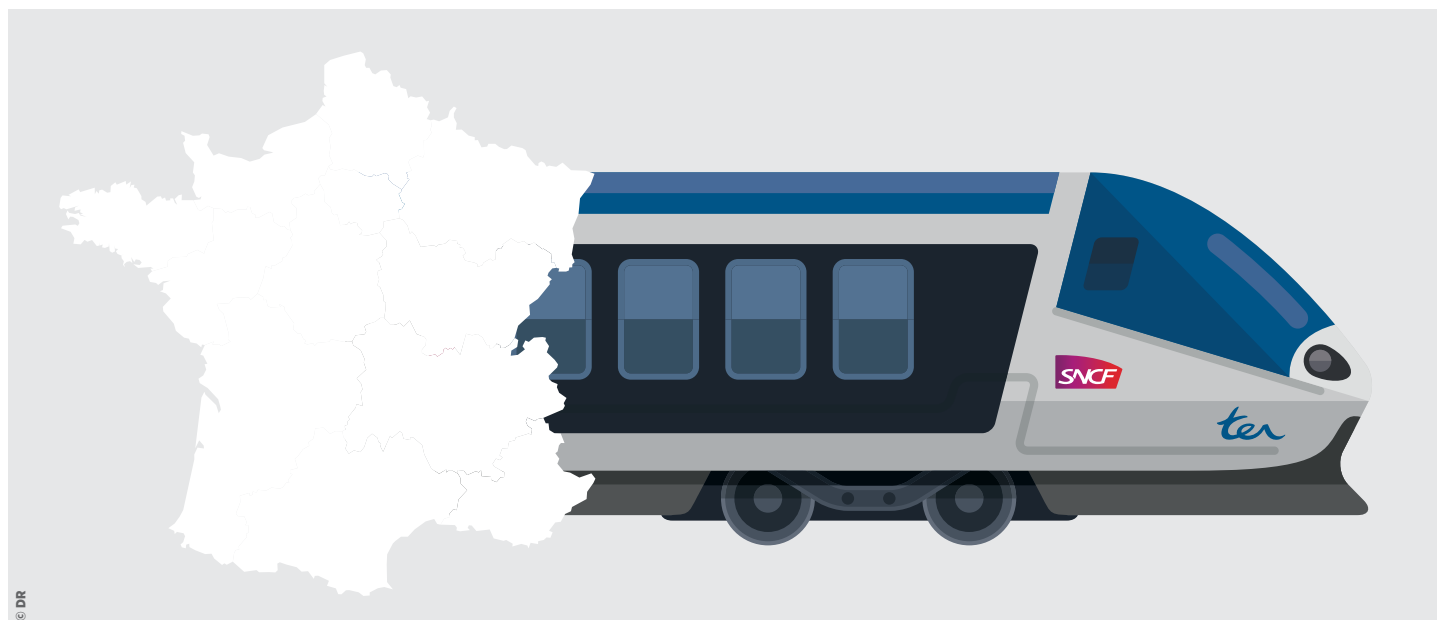
ÊTRE MANAGER ET SYNDIQUÉ N'EST PAS INCOMPATIBLE, C'EST MÊME UN ATOUT !

NOUVEAUX OBJECTIFS

➤ CAP TER 2020

VERS UNE NOUVELLE GOUVERNANCE DES LIGNES

Depuis l'arrivée de Franck Lacroix à la Direction générale TER, les régions sont rentrées dans une nouvelle dimension sur fond d'ouverture à la concurrence et de négociations avec les autorités organisatrices des transports.



Dans une logique de reconquête des clients et de confiance avec les régions administratives, la DG TER impulse depuis quelques années des baisses drastiques des coûts de production, à commencer par les frais de fonctionnement, c'est-à-dire tout ce qui ne relève pas de la production.

LA CRÉATION DES ESV, PREMIÈRE ÉTAPE D'UN PROJET DG TER UNIQUE

Cette impulsion de la DG TER a commencé par la mise en place des ESV dans certaines régions des ETSV. Cette première étape a eu différents effets, selon leur mise en œuvre. La première était le détournement, c'est-à-dire la séparation de l'activité voyage et beaucoup de régions ont profité de cette mise en œuvre

pour séparer les unités opérationnelles voyage de l'activité TER. La deuxième vocation de ce projet était plus pédagogique. Elle permettait d'orienter les entités vers davantage de métiers, de les décloisonner progressivement pour les tourner vers une nouvelle politique de polyvalence et de polycompétences. Cette mise en œuvre s'accompagnait également d'une logique de diminution des établissements de production et offrait de plus larges possibilités à la logique des 4 x 5 % de diminution des frais de secteurs, chère à Guillaume Pepy... Cette étape s'est traduite selon les régions par la diminution de 15 à 25 postes du cadre d'organisation et s'est ajoutée à la politique mise en œuvre sur les secteurs de production : passage du train en équipement agent seul (EAS), évolution du schéma de distribution liée à la mise en œuvre de solutions digitales, etc. ☺☺☺

NOUVEAUX OBJECTIFS

LA BUSINESS UNIT : L'ÉTABLISSEMENT UNIQUE DE LA RÉGION TER

Depuis 2018, les régions ont commencé la mise en œuvre d'une phase 2 de ce projet CAP TER. L'objectif pour 2020 étant la création d'un établissement unique régional piloté par un super directeur d'établissement qui est aussi... le directeur régional. Ce « SUPER DET » dispose d'un appui au niveau régional, la *business unit*.

LES DIRECTIONS DE LIGNES

La DG TER l'a annoncé, chaque région sera découpée le plus souvent en quatre directions de lignes, soit au total 44 directions de lignes pressenties par la DG TER. Pas de place pour les improductifs.

Le schéma type est réduit à sa plus simple expression : un directeur de ligne, également en charge des relations territoriales, un adjoint production et un adjoint service.

Cette organisation par axe de lignes permet une plus grande dédicace des agents de la production, en particulier des roulants, ce qui rend perfectible la capacité de la direction à détourner l'entité en cas de mise en concurrence et de perte d'un marché.

L'AVANCEMENT DES RÉGIONS

Si Centre-Val de Loire a été la première région à mettre en œuvre le modèle de la DG TER, il n'a en revanche pas été jusqu'au bout des exigences de Franck Lacroix. Ces directions de lignes ont conservé une partie support conséquente et ne rentrent donc pas à ce stade dans les objectifs de la DG TER.

Le modèle Pays de la Loire est le plus compatible avec les impératifs de production et plus à même d'assurer les aléas, en particulier pallier aux états sanitaires désastreux qu'impose un tel rythme de réorganisations.



EXEMPLE D'ORGANIGRAMME



PAYS DE LA LOIRE, LABORATOIRE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE TER

Le projet Pays de la Loire est le modèle économique de la DG TER. Ramené à son plus petit dénominateur commun, il renvoie aux différents pôles de la *business unit* les problématiques, qu'elles concernent, la qualité, la sécurité, la dimension RH ou gestion finances. Outre une problématique sociale non négligeable de mobilité dans des bassins d'emplois déjà sinistrés, elle interroge sur sa capacité opérationnelle et pas seulement pour l'astreinte.

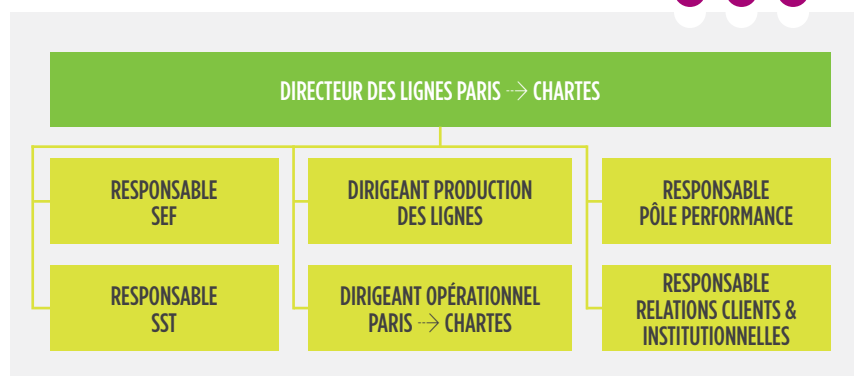
POUR LA CFDT CHEMINOTS, CE PROJET CAP TER 2020 CONSACRERA DEUX SORTES DE CHEMINOTS : CEUX QUI SE CHERCHENT UN EMPLOI ET CEUX QUI CUMULENT LES FONCTIONS POUR FAIRE FONCTIONNER LE DISPOSITIF. INACCEPTABLE EN L'ÉTAT.

Ce projet cumule dans une même direction de ligne quatre métiers différents : escale, train, vente et traction, ce qui rendra son pilotage complexe, car peu de responsables peuvent s'appuyer sur une expérience dans les quatre domaines.

LE MATÉRIEL

Ce dernier n'est pas en reste dans la logique de l'établissement unique de la DG TER, mais il constitue en soi une exception. S'il perd une bonne partie de ses pôles d'appui au profit de la *business unit* (RH, gestion finance, etc.), il garde à sa tête un directeur et il est vraisemblable que les appuis qualités sécurité méthode, bien que pilotés par la BU, restent intégrés dans l'entité Matériel.

DIRECTION DE LIGNE CENTRE-VAL DE LOIRE



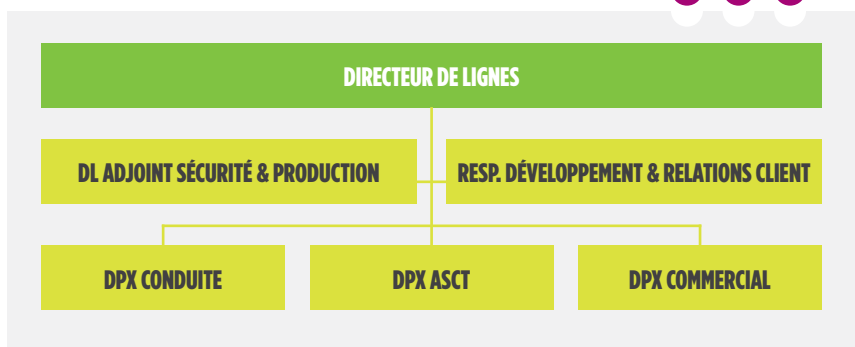
NOUVEAUX OBJECTIFS



- ⊙ passage en équipement agent seul du matériel roulant ;
- ⊙ évolution du schéma de distribution ;
- ⊙ séparation de l'escalaire dans les gares principales et rattachement à Gares & Connexions (gares dites de secteur 1) ;
- ⊙ séparation de la part FRET et MRT du matériel ;
- ⊙ dédicace des moyens de production ;
- ⊙ finalisation de la séparation voyage pour les régions n'ayant pas abouti ;
- ⊙ évolution vers une commande unique du personnel.

LA CFDT CHEMINOTS, CONSCIENTE DES ENJEUX D'OUVERTURE À LA CONCURRENCE, NOURRIT DE GRANDES INQUIÉTUDES SUR L'ISSUE D'UN TEL PROJET.

ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ



LE VOLET MATÉRIEL REVÊT DES DIMENSIONS NON NÉGLIGEABLES SELON LES RÉGIONS. AINSI, POUR GRAND EST, IL CONSACRERA UN ÉTABLISSEMENT UNIQUE MATÉRIEL, SOMME DES TECHNICENTRES ALSACE, LORRAINE ET CHAMPAGNE-ARDENNE.

La dimension matériel connaîtra elle aussi une politique finale de séparation des activités : le détournement de l'activité FRET, rattachée avec ses agents à la future filiale et le détournement d'une activité un peu moins connue : MRT (maintenance réseau tiers), c'est-à-dire tout le matériel roulant non TER, non FRET et non Voyages, rattaché à un technicentre national de la Direction du Matériel.

LES PROJETS ANNEXES

Ce projet de la DG TER s'inscrit dans un contexte de séparation d'activités, mais aussi de professionnalisation de certains métiers. Ainsi, il se juxtapose avec d'autres projets comme évoqués précédemment :

SUR LE VOLET SOCIAL

Il est clair que la conséquence du passage aux ESV n'a pas été totalement solutionnée et que de nombreux agents sont encore sans poste ou en mission. Par ailleurs, les régions ont mis en œuvre avec plus ou moins de zèle cette première étape du projet. Les régions qui n'ont pas trop accentué le trait sont attendues dans le deuxième volet et seront durement objectivées par la DG TER.

IL EST RÉALISTE DE PENSER QUE LA PHASE 2 DE CE PROJET CAP TER 2020 EST 3 À 4 FOIS PLUS DIMENSIONNANTE EN TERMES D'EFFECTIF QUE LA PREMIÈRE PHASE DITE DES ESV. CELA LAISSE À CHACUN TOUT LOISIR DE MESURER LE PAS À FRANCHIR POUR Y PARVENIR.

Enfin, après une année de fonctionnement des régions les plus avancées, il est quasiment impossible de trouver le moindre retour d'expérience. Les résultats sur Pays de la Loire seront à observer de très près et ne sont pas des plus encourageants : les résultats de la régularité n'ont pas été bons l'hiver dernier, l'enquête Allure est catastrophique et les premiers éléments d'information laissent augurer d'un mauvais bilan lors du dernier audit ASNO.

Si la CFDT Cheminots ne doute pas un seul instant que l'exercice soit fait localement et nationalement, elle fait le constat de la plus grande opacité quant aux conclusions de ces travaux. La CFDT Cheminots demandera des comptes à la DG TER. ●

FRET SNCF

➔ FUSION DES DIRECTIONS

PREMIÈRE MARCHE VERS LA FILIALISATION...

Dans le cadre des annonces faites par le Premier ministre le 16 avril 2018, Fret SNCF, logée aujourd'hui au sein de la branche logistique, doit devenir une filiale détenue à 100 % par le Groupe public à compter du 1^{er} janvier 2020.

La dette a atteint 5 milliards d'euros depuis la recapitalisation de 2006. La future filiale risque d'être en faillite dès le lendemain de sa création. Une nouvelle recapitalisation s'impose, mais cela suppose que l'État obtienne le feu vert de Bruxelles, car elle pourrait être assimilée à une aide illégale dans un mode concurrentiel.

Fret SNCF devrait être sortie de Mobilités, mais dans le cadre d'un dispositif temporaire, le temps que la recapitalisation intervienne et autorise la création d'une société anonyme.

QUATRE CONDITIONS INDISPENSABLES POUR GARANTIR UN AVENIR AU FRET

- ☑ Une véritable visibilité sur l'avenir des agents à court et moyen terme.
- ☑ Assurer les ressources nécessaires au fonctionnement en donnant aux agents qui intégreront cette nouvelle organisation toutes les formations afin qu'ils puissent travailler en toute sérénité.
- ☑ Définir une politique européenne ambitieuse et concertée pour le transport ferroviaire de marchandises.
- ☑ Réduire le différentiel de concurrence intermodal pour supprimer le dumping social et œuvrer pour l'application de la directive européenne relative aux travailleurs détachés.

LA CFDT ALERTE

En l'absence d'une fiscalité environnementale efficace et d'une vraie volonté politique de transfert modal de la route vers le ferroviaire, le fret ferroviaire est voué à disparaître. Et cela même avec une mesure de recapitalisation et de filialisation qui ne serait qu'une illusion et un affichage politique.

CRÉATION DE TROIS NOUVELLES DIRECTIONS

- ☑ Une direction commerciale & marketing avec quatre directions marchés équipes clients (DCM) : sidérurgie et transports exceptionnels, vrac liquide, automobile, armée & nucléaire, vrac solide, transport combiné et produits grande consommation, une direction conception et achat de sous-traitance, une direction marketing et stratégie.
- ☑ Une direction performance et services (DPS) avec cinq directions : métiers, accompagnement performances et services, pilotage performance économique, wagons & matériel.
- ☑ Une direction transport et production (DTP) qui supervise 9 usines : Grand Est, Nord, grand parcours (train + 600 kms), Alsace-Bourgogne-France-Comté, NORIF, Atlantique, PACA, Est Méditerranée, AuRA et deux directions territoriales production – nord et sud –, une direction ingénierie du plan de transport, une direction ressources, une direction opérationnelle à Paris. L'affectation à une direction n'implique pas obligatoirement un positionnement à Clichy, notamment pour la Sécurité et le RH, étant repositionnés en usines. ●

LA SNCF ANNONCE DES SUPPRESSIONS DE POSTES QUI CONCERNENT PRINCIPALEMENT LES AGENTS D'ENCADREMENT : 117 À CLICHY, 81 À LYON, 83 À LILLE, 7 À STRASBOURG, TRANSFERT DE 55 POSTES EN USINES ET 27 À LA DOP PARIS. CELA S'AJOUTE AUX 377 SUPPRESSIONS DÉJÀ PRÉVUES DANS LE CADRE DU BUDGET 2019.

DIRECTION GÉNÉRALE *FRET*

PROJET CONDUITE DU CHANGEMENT

