

Monsieur Benjamin RAGNEAU

Directeur Général Cohésion et Ressources Humaines Ferroviaire
2, place aux Etoiles 93633
La Plaine St Denis

Saint-Denis, le 1^{er} Juillet 2019

Nos Ref: DA 47 2019

Objet: Accord de méthode

Monsieur le Directeur,

Par courrier du 22 mai 2019, vous avez soumis à la validation de notre organisation syndicale un texte relatif à la méthode visant notamment à planifier et à organiser les échanges relatifs à la mise en œuvre de la réforme ferroviaire de Juin 2018.

Compte tenu de l'ampleur des transformations induites par cette réforme, la CFDT a fortement exprimé, dès l'origine de nos échanges, l'absolue nécessité de donner des garanties concrètes aux salariés du groupe public afin de leur permettre d'affronter les changements à venir. Il est essentiel, dans cette période de changements importants et de tensions aigües, que de la visibilité soit donnée aux cheminots du Groupe Public Ferroviaire. L'humain doit revenir au premier plan du projet de mise en application de la réforme.

La CFDT avait tenu à formaliser ses demandes prioritaires dans un courrier en date du 9 avril ; il s'agissait principalement de matérialiser les revendications suivantes :

- Revendication CFDT n°1 : Clarifier les mécanismes de la loi Nouveau pacte ferroviaire et garantir le maintien des accords et des droits collectifs dans l'ensemble des nouvelles sociétés et filiales ainsi que toutes celles qui pourraient être créées à partir des activités du GPF à la date de signature. Le fait d'inscrire ces dispositions dans l'accord de méthode permet également de border le risque de création de filiales avant le 1er janvier 2020.
La dernière version du texte proposé par la direction comporte un chapitre nouveau, placé en première position et intitulé « unité sociale ». Ce chapitre rappelle explicitement que la loi prévoit le « maintien des accords collectifs » et que « l'unité sociale est l'une des principales richesses et clés de succès du groupe ». Le rappel de ces principes qui doivent trouver à s'appliquer très concrètement constitue une mention utile et appréciable. Cependant cette terminologie ne décrit pas encore précisément les modalités, la portée et le contenu des dispositions effectivement maintenues. Ce point reste donc à approfondir.
- Revendication CFDT n°2 : Agir sur tous les leviers permettant de sécuriser le maintien dans le bassin d'emploi en donnant, notamment, la priorité aux salariés concernés pour un reclassement sur un autre poste disponible dans le bassin d'emploi correspondant à ses compétences. Ainsi convient-il de traiter et encadrer les risques de réaffectation géographique grâce à la négociation d'un dispositif de mobilité sécurisée ;

- Revendication CFDT n°3 : Agir sur les leviers globaux de la mobilité en améliorant, notamment, les dispositifs d'aide au logement (large ouverture des dispositifs d'aides à l'accession à la propriété -sans condition de ressource, primo-accédant ou pas...);
- Revendication CFDT n°4 : Favoriser la reconversion des salariés impactés par les réorganisations avec un pacte de formation ambitieux en mettant en place des dispositifs de formation pour les agents qui vont être impactés et sur les filières métiers en difficultés ;
La dernière version du texte proposé par la direction comporte un nouvel objectif « d'accompagnement de chacun dans les métiers et les bassins d'emploi au cours des transformations, en mobilisant la formation et l'accompagnement à la mobilité, notamment en matière de logement ». Cet ajout, répond en partie seulement et de façon très synthétique à nos trois précédentes revendications. La CFDT a la conviction qu'il faut mettre en place sur ces trois points des dispositifs d'exception qui trouveraient à s'appliquer pendant toute la durée de la transformation du groupe, à minima entre 2019 et 2024. Ces dispositifs renforcés méritent d'être décrits et doivent donner lieu à des engagements en termes de moyens et de budget.
- Revendication CFDT n°5 : Identifier les secteurs « multi-impactés » pour mettre en place des dispositifs ad hoc.
- Revendication CFDT n°6 : Créer une cellule spécifique pour suivre, gérer et garantir les différents dispositifs.
La dernière version du texte proposé par la direction ne répond pas expressément aux besoins exprimés dans les 2 revendications précédentes qui portent sur un diagnostic de risque, une capacité d'action et un dispositif de suivi. La CFDT considère que l'atelier de la transformation sociale pourrait utilement être orienté vers la recherche de dispositifs propres à répondre à ces besoins.
- Revendication CFDT n°7 : Apporter des garanties sur la sécurisation des parcours professionnels et des passerelles inter-SA. Cela implique de mettre en place un dispositif sécurisé pour favoriser la mobilité inter-entreprises dans la branche ferroviaire avec des possibilités de retour à la SNCF ;
La dernière version du texte proposé par la direction souligne « la nécessité d'approfondir, élargir et reconnaître les compétences des salariés, notamment par le biais de parcours professionnels enrichissants et d'une mobilité entre les différentes sociétés sécurisée et encouragée ». L'affirmation de cet objectif rejoint le besoin exprimé par la CFDT mais n'en détermine pas les réponses concrètes, alors que des solutions vous ont été proposées en la matière. Celles-ci nécessiteraient d'être discutées et le cas échéant mises en œuvre, à l'instar d'une extension par une règle collective d'entreprise des dispositions relatives à la « Mobilité volontaire sécurisée » (articles L.1222-12 et suivants du code du travail) qui pourrait garantir un droit de retour à la SNCF après un parcours professionnel dans la branche ferroviaire sous certaines conditions.
- Revendication CFDT n°8 : Garantir une redistribution des gains de productivité en favorisant les évolutions de carrière et de rémunération ;

- Revendication CFDT n°9 : Mettre en place un dispositif permettant d'assurer une équité salariale pour tous dans le temps, grâce à un dispositif garantissant un niveau d'évolution salariale pour les agents au statut au moins égal à celui en vigueur avant la réforme (neutralisation de l'effet de fermeture du recrutement au statut) – respectant ainsi les engagements pris vis-à-vis de la CFDT par courrier de la DRH du 25 juin 2018 - et par la mise en œuvre de mesure d'équité sur plusieurs dispositifs de rémunération (alignement de la « prime » sur la GIR, 13eme mois pour tous...).

La dernière version du texte proposé par la direction exprime « la nécessité d'un dispositif de rémunération motivant et équitable, assurant dans l'avenir l'attractivité du groupe et la fidélité de ses salariés, quel que soit leur statut, et prévoyant un juste retour envers chacun des performances individuelles et collectives ». Cette réaffirmation des principes directeurs (équité, attractivité, fidélisation, juste rétribution) répond aux attentes d'évolution de nombre de salariés du groupe. Néanmoins, elle n'engage pas la direction sur des chantiers prioritaires, alors même que dans son courrier du 25 juillet 2018, un engagement plus précis portait sur un possible « travail d'harmonisation du système de rémunération notamment en matière de rémunération variable et de primes dans une perspective pluriannuelle ». Il est nécessaire que la négociation salariale 2019 apporte de premiers signaux tangibles à ce sujet.

Par ailleurs, la CFDT prend acte que la dernière version du texte proposé par la direction mentionne explicitement « la garantie de droits collectifs spécifiques, notamment une protection sociale de haut niveau pour tous les salariés quel que soit leur statut ».

Cette expression répond à une demande forte de la CFDT Cheminots, revendiquée depuis plusieurs années pour corriger une inégalité de droit au détriment des agents du cadre permanent. Cependant, nous tenons à souligner que cette garantie de protection sociale ne saurait contourner l'obligation de mise en œuvre d'un dispositif d'assurance collective complémentaire pour tous en matière de santé et de prévoyance, venant améliorer les autres droits existants de la protection sociale (médecine de soins, régime spécial de sécurité sociale...). Cette précision importante semblait plus correctement prise en compte dans le courrier de la direction du 25 juin 2018 qui mentionnait « Une négociation d'entreprise qui traitera des garanties complémentaires aux régimes de base (régime spécial et régime général) applicables aux salariés du GPF ».

La CFDT valide ces différentes orientations qu'il devient urgent de transposer dans des droits collectifs concrets et formalisés.

Les chapitres II et III de la dernière version du texte proposé par la direction portent sur la méthode de concertation et de consultation sur la mise en place du nouveau groupe ainsi que sur la méthode de négociation du nouveau pacte social d'entreprise. Ils ont été très peu modifiés depuis la version initiale.

Pour la CFDT, l'enjeu principal ne réside pas dans les dispositions pratiques posées par ces deux chapitres. Elle réaffirme avant tout la nécessité absolue de donner une visibilité de l'organisation du groupe au-delà du 1^{er} janvier 2020 et d'articuler efficacement la méthode de concertation et de consultation projetée aux deux échelles de temps (court terme : 2020 – moyen terme : 2020-2024). Le chapitre IV propose depuis la version initiale une prestation d'appui et d'expertise aux services des organisations syndicales.

La CFDT valide ce dispositif nécessaire à l'objectivation de problématiques complexes, comme cela a été démontré dans le cas de précédentes réformes.

Devant l'urgence de traiter au fond la gestion sociale de la réforme, la CFDT Cheminots vous signifie sa disponibilité à travailler dans cette voie, sous réserve que les nécessaires approfondissements et définitions des mesures concrètes répondent aux impératifs suivants :

- 1) Une clarification de la nature de ce texte soumis à signature est nécessaire. En l'état, les dispositions prévues par le texte procèdent d'une série d'engagements auxquels les éventuels signataires adhèrent malgré quelques imprécisions importantes. La requalification de ce projet en relevé d'engagements de l'entreprise est donc plus adaptée.
- 2) Une prise en compte spécifique de l'aggravation des risques psychosociaux doit être actée et donner lieu à un plan d'actions managérial.
- 3) Toute réorganisation doit être menée dans le respect d'un dialogue social préalable ouvert et laissant la place à la co-construction.
- 4) Aucun(e) salarié(e) du groupe public ne doit être laissé au bord du chemin dans le cadre des transformations en cours, ce qui appelle a minima la mise en place d'une gestion prévisionnelle de l'emploi par bassin de vie, pilotée et paritaire ainsi qu'une plus forte sécurisation des parcours professionnels.
- 5) Le sens global et local des transformations en cours doit être transmis aux salariés par la chaîne managériale en donnant une vision la plus complète possible du court et du moyen terme. Ce sens devra aussi être parfaitement articulé avec les valeurs, l'identité et la raison d'être de notre entreprise au service des citoyens, d'un développement durable des territoires et d'une vision écoresponsable des transports.
- 6) Concernant le chapitre III du document, il nous paraît essentiel que le point relatif aux éléments du nouveau contrat de travail ne se contente pas d'indiquer que la concertation sur les règles « pourra » déboucher sur une négociation. Les ambitions en matière de dialogue social doivent être bien plus grande et il est nécessaire, pour la CFDT, d'affirmer que la concertation « devra » déboucher sur une négociation.
- 7) Concernant la chapitre III, toujours, il est indispensable que le document précise que les travaux de branche relatifs aux classifications et rémunérations ne se contentent pas d'une stricte « transposition ». Cette acception du passage de la branche à l'entreprise induit une vision *a minima* que ne partage pas la CFDT. En effet, l'intégration des dispositions de branche à la réalité de l'entreprise nécessite une adaptation positive. La simple « transposition » que vous avez proclamée ne saurait garantir une démarche de conduite du changement constructif sur la base du gagnant-gagnant. Là encore, l'ambition accolée au dialogue social doit être plus forte et importante.

Ces sept impératifs font directement écho à nos derniers échanges de courrier des douze derniers mois. Ils en appellent un cinquième qui consiste au respect de l'ensemble des engagements pris dans le cadre de ces courriers auxquels nous nous permettons de vous renvoyer en annexes à la présente :

- Courrier CFDT du 21 juin 2018 pour des mesures immédiates et amendements du projet d'agenda social et votre réponse du 25 juin 2018 ;
- Courrier CFDT du 9 avril 2019 formalisant nos principales revendications concrètes dans le cadre d'un accord de méthode ;
- Courrier CFDT du 9 mai 2019 vous interpellant sur le climat social et formant des propositions et votre réponse du 13 mai 2019.

Nous restons à votre disposition pour planifier les nombreuses étapes de discussions nécessaires à l'approfondissement et à la mise en œuvre de ces différentes thématiques. Par ailleurs, nous sommes disposés à discuter avec vous de la publicité à donner à cette démarche concertée de confortement et de refondation des garanties collectives à donner au corps social cheminots. Selon la CFDT, il ne s'agit pas d'un texte formant un projet d'accord. Nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de notre considération distinguée.

Le Secrétaire Général de la CFDT Cheminots

Didier AUBERT

