

## Note de position 21/11/2017

### SOMMAIRE ET ABREGE DES PROPOSITIONS

#### I- APPLIQUER LES PRINCIPES INITIAUX DE L'EQUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE ENVISAGEE EN 2014

1. Un modèle qui doit repartir des besoins fondamentaux
2. La reprise de la dette ferroviaire

*PROPOSITION n°1 : apurement de la dette ferroviaire par l'Etat au sein d'une structure ad hoc CADEF – mesure législative - impact économique = gain de 1,5 Md € /an de frais financiers pour le GPF / Economie de plusieurs dizaines de millions d'euros par an pour la collectivité nationale (en fonction de l'évolution des taux d'intérêt et du différentiel de points de base entre refinancement EPIC et refinancement Etat)*

3. Le niveau des contributions publiques

*PROPOSITIONS n°2 :*

*Porter à 3,5 Mds d'euros par an l'effort de renouvellement et modernisation du réseau – revoyure du contrat de performance de SNCF Réseau - impact économique = dépense supplémentaire de 500 M€*

*Clarifier la priorisation des investissements et son cadre de financement dans une perspective pluriannuelle – mesure législative (loi d'orientation) sur la base d'un document d'analyse stratégique établi et mis à jour avec les parties prenantes.*

4. Internalisation des externalités par une fiscalité écologique adaptée

*PROPOSITIONS n°3 :*

*- Rétablir une fiscalité écologique sur la route au moins équivalente à celle de nos homologues européens – mesure législative – impact financier en recette : le projet d'écotaxe française de 2013 anticipait une recette publique supérieure à 1 Md d'euros. La LKW-Maut allemande rapporte 4,5 Mds d'euros dont près de 4 milliards pour l'Etat fédéral qui en reverse 35% au ferroviaire.*

*- Engager une négociation européenne sur un plancher d'écotaxe routière au niveau UE.*

*- Reprendre les négociations de la directive « travailleurs détachés » pour revenir sur l'exception du transport routier.*

## 5. Le niveau de la tarification du réseau : une question pour le TGV

### **PROPOSITION n°4 :**

*Promouvoir sous conditions une diminution des péages TGV : maintien de l'internalisation du dividende de Mobilités – tarification à l'emport – Pas de concurrence TGV sous forme de franchise - réalisation préalable d'une étude d'élasticité prix se traduisant par une trajectoire pluriannuelle prise en compte dans le contrat de performance.*

*Revoyure des contrats de performance + décision CA Réseau + mesure réglementaire*

*Impact financier : l'exemple italien montre une stabilité de la marge de Trenitalia et une augmentation globale de l'utilisation du réseau avec des recettes supplémentaires « nouveaux entrants » pour le gestionnaire de réseau. Dans un tel schéma, SNCF Réseau pourrait voir ses recettes s'accroître de 10 à 20% pour une tarification moyenne plus faible.*

## 6. L'évolution des organisations humaines en vue d'une optimisation du service

### **PROPOSITION n°5 :**

*Revenir à une transversalité des activités et des parcours professionnels au sein du groupe public ferroviaire et de la branche en vue du service client :*

- *Grâce à une organisation intégrant toutes les activités de chacun des EPIC opérationnels au niveau des territoires (= régions loi Notre)*
- *Grâce à une GPEC territoriale interentreprise avec un pilotage paritaire innovant*

*Mesure à prendre par accord collectif (entreprise voire branche)*

## II- CONFORTER LA STRUCTURE ET LA GOUVERNANCE DU GPF

### 1. La nécessité de maintenir le statut juridique du GPF

#### **PROPOSITIONS n°6 :**

*Réaffirmer statut public du GPF « indissociable et solidaire » et composition en trois EPIC*

*Redynamiser et rééquilibrer la gouvernance du GPF*

*Mesure législative ? / Posture de l'Etat stratège dans les 3 conseils / Revoyure des 3 contrats de performance*

## 2. Le rôle structurant de l'EPIC de tête à confirmer

### **PROPOSITION n°7 :**

*Conforter le rôle de l'EPIC de tête comme ensembleur du système ferroviaire public :*

- *En renforçant la stratégie sociale de groupe = posture de l'Etat dans la gouvernance / revoyure du contrat cadre pluriannuel SNCF*
- *En resserrant la collaboration SNCF-EPSF sur la fonction systémique de sécurité / revoyure du contrat cadre pluriannuel SNCF*
- *En refondant le modèle économique de la sûreté par des ressources supplémentaires affectées (taxe spécifique sûreté, contractualisation avec l'Etat, tarification pluriannuelle) = mesures législatives + décision conseil de surveillance + revoyure du contrat cadre pluriannuel SNCF*
- *En renforçant le partage de la stratégie internationale au niveau du groupe = posture de l'Etat dans la gouvernance / revoyure du contrat cadre pluriannuel SNCF*

## 3. Le positionnement du gestionnaire de gares : destination SNCF Réseau !

### **PROPOSITION n°8 :**

*Transférer Gares et Connexions à SNCF Réseau avec tous les moyens adéquats (services d'Escale, direction des gares franciliennes, filiales AREP et PARVIS...) sous la forme d'un service avec autonomie comptable et financements fléchés*

*Mesure législative – revoyure contrat de performance SNCF Réseau*

## 4. L'ouverture d'une réflexion sur le positionnement dans le GPF d'autres services susceptibles d'être qualifiés de facilités essentielles

### **PROPOSITION n°9 :**

- *Engager une réflexion dans le cadre du projet de loi sur le repositionnement au sein du GPF de services d'intérêt commun en direction de SNCF ou de SNCF Réseau*
- *Organiser la régulation des prestations correspondantes (sous monopole GPF)*

*Mesure législative*

### III- PAS DE CONCURRENCE SANS CONFIANCE

1. En matière de transport régional, la nécessité de travailler sur des lots révélateurs de la réalité des problématiques

#### **PROPOSITIONS n°10 :**

- *Evaluer préalablement à l'organisation de l'ouverture à la concurrence une étude nationale évaluant l'impact global attendu sur l'emploi du fait de l'ouverture à la concurrence (par exemple dans le cadre de l'étude d'impact sur le projet de loi)*
- *Prévoir dans la loi la nécessité d'une étude d'impact social locale avant le lancement de chaque appel d'offre / prendre en compte l'ensemble de la masse salariale en référence de l'appel d'offre*
- *Prévoir dans la loi la nécessité d'une étude de rentabilité économique et socio-économique des lots à transférer au regard des niveaux moyens de rentabilité du transport ferroviaire régional de voyageurs*
- *Encadrer par la loi ou par convention le volume maximal par région des lots transférables jusqu'en 2023*
- *Encadrer par la loi le périmètre des lots : lots fonctionnels globaux après détournement / maintien de monopoles régulés pour certaines fonctions (maintenance matériel notamment)*
- *Poser le principe d'un périmètre global pour les personnels transférables (pas seulement fonctions de production mais également management et support notamment par le biais d'un ratio forfaitaire)*

#### **Mesures législatives**

2. L'exigence d'un « sac à dos social » de haut niveau

#### **PROPOSITION n°11 :**

- *Mise en place d'un sac à dos social de haut niveau avec continuité du statut et droits principaux du cadre permanent, droit au retour... = mesures législatives + réglementaires (statut) + conventionnelles (accords collectifs d'entreprise et de branche)*
- *Mise en place d'une garantie de maintien dans l'emploi pendant la durée du marché = mesure législative et conventionnelle (accord collectif de branche)*
- *Mise en place d'un droit d'option au statut dans le cas de marchés repris par SNCF Mobilités = mesure législative et réglementaire*

3. Permettre aux salariés « pionniers malgré eux de l'ouverture à la concurrence » de garder la maîtrise de leur destin professionnel

#### **PROPOSITION n°12 :**

**Créer pour les salariés « un droit au transfert avec option du salarié » = mesure législative**

#### 4. Consolider le pacte social au regard de nouveaux enjeux

**PROPOSITION n°13 :**

*Restaurer la confiance des salariés face aux évolutions à venir grâce à un « bouclier social » intégrant à la fois la consolidation de certains droits historiques (statut, régime spécial...) et la mise en œuvre d'un nouveau pacte social (protection sociale de haut niveau par la branche et les entreprises, normes de classifications et de rémunération en lien avec des parcours de formation et des parcours professionnels de branche,...)*

*Mesures législatives et réglementaires + accords de branche*

## ARGUMENTAIRE

Durant la législature précédente, la CFDT Cheminots s'est engagée pleinement dans le dossier de la réforme ferroviaire afin de promouvoir un nouveau système ferroviaire adapté aux enjeux économiques à venir et protecteur des intérêts de tous les salariés de la branche. La CFDT a négocié et signé avec le Gouvernement des accords de modernisation sociale en juin 2014 pendant la discussion parlementaire ; elle a négocié et signé avec l'Union des transports publics trois accords de branche fondateurs d'une future convention collective nationale pour le secteur ferroviaire ; elle a négocié et signé de nombreux accords de substitution créateurs d'un nouveau pacte social à la fois modernisé et progressiste pour les cheminots du groupe SNCF.

La loi du 4 août 2014 a cependant renvoyé à des dispositions complémentaires à prendre par « l'Etat stratège » plusieurs décisions indispensables à l'équilibre du nouveau dispositif institutionnel et en particulier du groupe public ferroviaire. Malgré les délais posés par la loi, le Gouvernement a choisi de différer à la législature suivante certaines de ces décisions. La CFDT avait également porté certaines propositions qui n'avaient pas été retenues dans le cadre de la loi de réforme ferroviaire et qui convergent pour partie avec la vision de l'actuel Gouvernement : en particulier, l'idée et les modalités d'application d'une loi de programmation des investissements ferroviaires avait fait l'objet d'une proposition d'amendement.

La CFDT estime que la réforme du système ferroviaire doit être parachevée plutôt que reprise. Certains de ses éléments fondamentaux ne sauraient être remis en cause, sauf à devoir repenser l'ensemble des équilibres dans le cadre d'un nouveau compromis social (au sens large) qui serait très difficile à trouver.

### **I- APPLIQUER LES PRINCIPES INITIAUX DE L'EQUATION ECONOMIQUE ET FINANCIERE ENVISAGEE EN 2014**

#### **1. Un modèle qui doit repartir des besoins fondamentaux**

La CFDT considère qu'il existe une demande sociale et économique forte en faveur du mode de transport ferroviaire qui reste parmi les différents modes de transports collectifs le plus sûr et le plus durable.

Les principales exigences portent sur :

- La priorité à la performance du réseau existant et aux trains du quotidien (une priorité réaffirmée par le Gouvernement, que la CFDT avait affiché depuis les assises du ferroviaire de 2012)
- Le maintien d'un haut niveau de sécurité,
- Le retour à un prix acceptable pour le client final,
- L'amélioration de la qualité de service et le développement de nouveaux services
- L'adaptabilité de l'offre à des parcours intermodaux,
- Une forte contribution à l'aménagement du territoire
- Une charge acceptable pour le citoyen contribuable

La CFDT observe que les évolutions annoncées concernant une ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs portent d'abord sur le développement et l'amélioration du service. Le prix pour le client final apparaît comme un objectif secondaire, sans doute plus prégnant pour le TGV.

L'espoir d'économie sur le coût complet est en revanche un pari douteux. Des études universitaires (notamment sur l'exemple britannique) tendent à montrer plutôt une dérive du coût pour les opérateurs après l'ouverture à la concurrence.

Les exemples de pays européens ayant ouvert à la concurrence tendent également à montrer de façon convergente une diversification de l'offre (tant en termes d'opérateurs que de services offerts) mais également la nécessité d'un très gros effort de contribution publique permettant d'accompagner ces évolutions.

La question économique se résout donc *in fine* à un équilibre contributif à déterminer entre citoyens contribuables (par l'intermédiaire des collectivités publiques organisatrices du service) et clients (par l'intermédiaire des strates de tarification des différents opérateurs), étant entendu que les externalités du système mériteraient d'être valorisées pour une répartition la plus juste possible.

Dans ce contexte, la CFDT considère que la question de la dette historique est un facteur de déséquilibre économique structurel. Tant qu'elle ne sera pas résolue, toute tentative de rationalisation économique du système est peu pertinente.

Quant à la question des organisations humaines, ses évolutions méritent d'être guidées d'abord par la recherche de l'adéquation au service attendu des clients (objectif prioritaire) plutôt que par une approche malthusienne de restriction d'effectifs. Pour la CFDT, une évolution des compétences anticipée, une plus grande transversalité dans l'organisation, sont d'ailleurs susceptibles d'être la vraie réponse économique, alliant une meilleure adéquation au service attendu et une optimisation de la ressource. A l'inverse une approche dogmatique du ratio de productivité par la réduction de la masse salariale se traduira inévitablement par une approche mono-comptable qui risque de rater la cible du besoin initial.

## **2. La reprise de la dette ferroviaire**

La question de l'apurement par l'Etat de la dette ferroviaire, qui est clairement une dette publique historique, reste donc entière à la suite du rapport gouvernemental qui a écarté la solution de création d'une caisse d'amortissement de la dette ferroviaire (CADEF) – hypothèse qui avait été posée lors de la discussion de la loi de réforme 2014 par la commission des finances de l'Assemblée Nationale.

Dépassant 57 milliards d'euros en 2016, les perspectives de stabilisation de cette dette à 10 ans sont très incertaines. Elles se fondent sur des hypothèses de ressources financières créées par la réforme particulièrement optimistes (notamment s'agissant du dividende de SNCF Mobilités et du produit d'intégration fiscale).

Le niveau des frais financiers, quoique très élevé (1,5 Md d'euros en 2016), est aujourd'hui limité par une gestion optimisée et un contexte de taux d'intérêt historiquement bas ; mais ce niveau pourrait devenir très rapidement insupportable en cas de retournement de conjoncture. Dans ce cas le

différentiel en points de base du taux de refinancement obtenu par l'Etat plutôt que par un établissement public pourrait être très significatif.

L'apurement de la dette est un prérequis à une réflexion non faussée sur l'équation économique du système. La mise en œuvre de cette opération par une structure de défaisance d'Etat reste inéluctable du point de vue de la CFDT : elle avait défendu cette idée qui avait été portée par le rapporteur de la Commission des finances de l'Assemblée Nationale. L'idée d'une CADEF conserve selon nous toute sa pertinence.

***PROPOSITION n°1 : apurement de la dette ferroviaire par l'Etat au sein d'une structure ad hoc CADEF – mesure législative - impact économique = gain de 1,5 Md € /an de frais financiers pour le GPF / Economie de plusieurs dizaines de millions d'euros par an pour la collectivité nationale (en fonction de l'évolution des taux d'intérêt et du différentiel de points de base entre refinancement EPIC et refinancement Etat)***

### **3. Le niveau des contributions publiques**

La CFDT a bien noté la volonté du Gouvernement selon laquelle le volet ferroviaire de la loi d'orientation des mobilités devrait permettre une évolution du système ferroviaire « sans recours à des contributions publiques supplémentaires ». Cependant, le sujet des contributions publiques au système ferroviaire doit être regardé avec objectivité dans le cadre d'une comparaison avec les réseaux homologues. La plupart des pays européens qui ont ouvert à la concurrence leur réseau l'ont fait dans le cadre de plans d'investissements de l'Etat très supérieurs à ceux constatés en France – y compris après la signature des contrats de performance de 2017 (l'effort de l'Etat est ainsi 2 à 3 fois supérieur en Allemagne et 4 fois supérieur aux Pays-Bas ou en Italie si on le rapporte au km de voie). Si la CFDT a encouragé et soutenu la conclusion de contrats de performance entre l'Etat et les 3 établissements publics du groupe SNCF, afin de donner au secteur une visibilité économique de long terme, une revoiture des engagements financiers de l'Etat dans le cadre de ces contrats continue de lui apparaître comme indispensable. En particulier, l'engagement annuel de 3 milliards d'euros en faveur du renouvellement nécessite un ajustement à la hausse.

#### ***PROPOSITIONS n°2 :***

***Porter à 3,5 Mds d'euros par an l'effort de renouvellement et modernisation du réseau – revoiture du contrat de performance de SNCF Réseau - impact économique = dépense supplémentaire de 500 M€***

***Clarifier la priorisation des investissements et son cadre de financement dans une perspective pluriannuelle – mesure législative (loi d'orientation) sur la base d'un document d'analyse stratégique établi et mis à jour avec les parties prenantes.***

#### **4. Internalisation des externalités par une fiscalité écologique adaptée**

A la sortie des Assises du Ferroviaire de 2012, l'écotaxe faisait partie des données économiques d'entrée qui participait de l'équilibre de la réforme de 2014. Son abandon pendant l'élaboration du projet de loi s'est avéré totalement anachronique avec les politiques engagées par plusieurs des partenaires européens de la France tels que l'Allemagne et la Belgique.

Une fiscalité écologique ambitieuse permettant d'atténuer la concurrence intermodale entre le rail et la route reste donc à construire. Elle reste indispensable afin de mobiliser les importantes ressources publiques nécessaires à un transport ferroviaire durable en cohérence avec les engagements de la France lors des COP 21 et COP22. Les niveaux de fiscalité mis en œuvre dans d'autres pays européens se sont toutefois souvent révélés insuffisants pour inciter à un vrai transfert modal (entre 15 et moins de 30 cts d'euro par km en Allemagne et en Belgique).

Au-delà d'un dispositif fiscal national qui devrait être volontariste, la CFDT continuera de revendiquer un rééquilibrage économique entre les modes de transport à l'échelle nationale et européenne par le moyen de la fiscalité. Cependant, une telle démarche est très incertaine tant qu'un minimum de régulation communautaire ne s'appliquera pas sur les autres facteurs de production à commencer par la gestion de la main d'œuvre : l'exception du transport routier dans le cadre des négociations de la directive européenne sur les travailleurs détachés est en ce sens un très mauvais signal sur lequel il serait urgent de revenir.

La création d'un grand Ministère d'Etat de la transition écologique devrait logiquement être un appui pour promouvoir un nouveau modèle économique fondé sur de nouvelles ressources pour des transports durables et dans le respect des salariés.

#### ***PROPOSITIONS n°3 :***

***- Rétablir une fiscalité écologique sur la route au moins équivalente à celle de nos homologues européens – mesure législative – impact financier en recette : le projet d'écotaxe française de 2013 anticipait une recette publique supérieure à 1 Md d'euros. La LKW-Maut allemande rapporte 4,5 Mds d'euros dont près de 4 milliards pour l'Etat fédéral qui en reverse 35% au ferroviaire.***

***- Engager une négociation européenne sur un plancher d'écotaxe routière au niveau UE.***

***- Reprendre les négociations de la directive « travailleurs détachés » pour revenir sur l'exception du transport routier.***

#### **5. Le niveau de la tarification du réseau : une question pour le TGV**

Pour la CFDT, l'élasticité de la demande au prix en matière ferroviaire n'est pas démontrée, notamment en raison d'une concurrence intermodale peu régulée. L'exemple du fret pour lequel la France pratique des péages parmi les plus faibles d'Europe est très significative de ce point de vue.

L'idée défendue depuis plusieurs années par SNCF Mobilités d'une diminution des péages TGV comme facteur indispensable de développement d'une offre à bas prix et d'une réconciliation du modèle économique du TGV avec le transport de masse pourrait cependant être retenue aux conditions suivantes :

- Le maintien intégral du mécanisme d'internalisation au sein du GPF du dividende de SNCF Mobilités au bénéfice de SNCF Réseau ;
- Des perspectives vérifiables d'une compensation de l'effet-prix par un effet-volume (potentiellement amélioré par de nouveaux entrants en cas d'*open-access* à l'exclusion de tout autre modèle) ;
- Une régulation possible des effets de biais par une tarification à l'emport (baisse globale des péages amortie en fonction de l'emport).

**PROPOSITION n°4 :**

***Promouvoir sous conditions une diminution des péages TGV : maintien de l'internalisation du dividende de Mobilités – tarification à l'emport – Pas de concurrence TGV sous forme de franchise - réalisation préalable d'une étude d'élasticité prix se traduisant par une trajectoire pluriannuelle prise en compte dans le contrat de performance.***

***Revoyure des contrats de performance + décision CA Réseau + mesure réglementaire***

***Impact financier : l'exemple italien montre une stabilité de la marge de Trenitalia et une augmentation globale de l'utilisation du réseau avec des recettes supplémentaires « nouveaux entrants » pour le gestionnaire de réseau. Dans un tel schéma, SNCF Réseau pourrait voir ses recettes s'accroître de 10 à 20% pour une tarification moyenne plus faible.***

## **6. L'évolution des organisations humaines en vue d'une optimisation du service**

Si l'objectif premier à poursuivre par une évolution des organisations est une meilleure adéquation au service attendu, la CFDT partage en grande partie plusieurs constats et préconisations du rapport « A la reconquête de la robustesse des services ferroviaires » en matière de gestion des ressources humaines :

- Replacer le service client au cœur des activités,
- Réintroduire de la transversalité et une forme de polycompétence dans les métiers et les parcours (connaissances systémiques)
- Mettre en place une GPEC sur les points clés de la production

La CFDT estime que ces objectifs nécessitent une mise en cause fondamentale de la gestion séparée par activité telle qu'elle est pratiquée depuis plus de 15 ans par la SNCF. Au contraire dans chacun des deux EPIC opérationnels, l'activité ferroviaire doit être pilotée à un échelon territorial de proximité correspondant aux nouvelles régions administratives, échelon de la décision politique.

Le développement de la polyvalence et de parcours professionnels transverses favorisant la poly-compétence nécessite la mise en place d'une GPEC interentreprise pilotée à un échelon territorial. La

CFDT considère qu'une telle approche faciliterait grandement une gestion des activités en fonction du service rendu au client et serait un levier de productivité plus important et plus durable qu'une contrainte sur la masse salariale.

***PROPOSITION n°5 :***

***Revenir à une transversalité des activités et des parcours professionnels au sein du groupe public ferroviaire et de la branche en vue du service client :***

- ***Grâce à une organisation intégrant toutes les activités de chacun des EPIC opérationnels au niveau des territoires (= régions loi Notre)***
- ***Grâce à une GPEC territoriale interentreprise avec un pilotage paritaire innovant***

***Mesure à prendre par accord collectif (entreprise voire branche)***

## II- CONFORTER LA STRUCTURE ET LA GOUVERNANCE DU GPF

### 1. La nécessité de maintenir le statut juridique du GPF

Le statut juridique et la structure du groupe public ferroviaire ont fait l'objet ces derniers mois de plusieurs velléités de mises en cause par divers représentants politiques, y compris de la part de parlementaires qui avaient porté la loi de réforme de 2014. Une évolution du statut d'établissement public de SNCF Mobilités vers une forme de société anonyme a notamment été évoquée. De telles orientations auraient des incidences directes sur le « caractère indissociable et solidaire » du groupe public ferroviaire, tel qu'il a été posé par la loi du 4 août 2014 : la nature publique des trois entités constitutives du groupe est l'une des conditions essentielles du consensus social autour de la réforme sur laquelle la CFDT ne transigera pas.

La question de l'euro-compatibilité d'un groupe public ferroviaire intégrant toutes les fonctions du système de transport a été abondamment débattue en 2013 et 2014 dans le cadre de la réforme ferroviaire.

Le rapport de Jean-Louis Bianco de 2013 avait conclu à l'euro-compatibilité d'un groupe public ferroviaire constitué de 3 EPIC distincts sans parts sociales et donc sans lien capitalistique entre eux – la holding SNCF tenant sa qualité de « société détentriche » des EPIC opérationnels du seul fait de la loi. A l'inverse, la mise en place d'EPIC à parts sociales présentait selon JL. Bianco une insécurité juridique. Dans le modèle issu de la réforme, l'internalisation du dividende de SNCF Mobilités au bénéfice du système est ainsi rendu possible par une stricte autonomie comptable et juridique et par un dispositif ad hoc de reversement via un fond de concours qui a nécessité une période de stabilisation de 18 mois avec le ministère de l'économie et l'administration fiscale.

La transformation des EPIC en sociétés anonymes remettrait en cause l'ensemble de cet édifice. Il ferait courir le risque de financements croisés entre les trois entreprises du groupe public ferroviaire sauf à reposer des murailles de Chine susceptibles de mettre en cause la cohérence économique et la cohésion sociale du GPF.

Le statut juridique du GPF doit donc être préservé. Cependant, la gouvernance entre les 3 EPIC est aujourd'hui perfectible et nécessiterait un rééquilibrage en termes d'influence relative entre les deux présidents du directoire et le rôle du conseil de surveillance.

#### **PROPOSITIONS n°6 :**

***Réaffirmer le statut public du GPF « indissociable et solidaire » et composition en trois EPIC***

***Redynamiser et rééquilibrer la gouvernance du GPF***

***Mesure législative ? / Posture de l'Etat stratège dans les 3 conseils / Revoyure des 3 contrats de performance***

## 2. Le rôle structurant de l'EPIC de tête à confirmer

En ce qui concerne l'équilibre fixé par la loi du 4 août 2014 dans la répartition des compétences entre les 3 EPIC du groupe public ferroviaire, la CFDT considère que la mise en œuvre a dérivé rapidement par rapport au modèle posé.

Dans la loi de 2014, la SNCF reçoit trois grandes catégories de missions qui assurent le caractère indissociable et solidaire du groupe :

- En tant que structure holding, elle consolide la stratégie du groupe.
- Elle est assembleur - ensemblier de certaines fonctions dites « systèmes » indispensable au bon fonctionnement général des activités ferroviaires.
- Elle mutualise certains moyens dans un objectif d'optimisation.

Un premier mouvement a conduit à vouloir mettre au sein de l'EPIC de tête des fonctions qui ne correspondaient pas aux missions légales de la SNCF (ex : distribution des Combustibles).

Un second mouvement de « rééquilibrage » a conduit à des excès inverses, réduisant les moyens de l'EPIC de tête en-deçà du champ prévu par la loi (transfert de SNCF International à Mobilités, création de pseudo fonctions immobilières à SNCF Réseau comme à SNCF Mobilités...).

En raison d'une stratégie de l'Etat insuffisamment clarifiée (notamment dans le rapport stratégique d'orientation puis dans le contrat cadre pluriannuel) et de moyens réduits, la SNCF peine à jouer un véritable rôle de pilotage stratégique pour le groupe. Dans son rôle de mutualisation, elle est en revanche pleinement mobilisée dans les plans de performance et de productivité qui se traduisent essentiellement par des réductions d'effectifs avec un risque fort de décrochage à court terme (accélération des réductions d'effectifs / retards pris sur la simplification et l'informatisation des process).

Le constat actuel est celui d'un déséquilibre entre fonctions mutualisées de SNCF et ses fonctions de pilotage stratégique et d'ensemblier du système. Plusieurs missions de la SNCF mériteraient d'être réaffirmées et approfondies pour un meilleur fonctionnement du système.

- La stratégie sociale de groupe

Cette prérogative est insuffisamment définie et peu ou pas intégrée aux enjeux économiques du groupe. Les corrections à apporter prioritairement sont les suivantes :

- Une trajectoire pluriannuelle de l'emploi fixée par l'Etat dans les contrats de performance ; cette trajectoire devrait d'ailleurs valoir également en prenant en compte l'environnement économique au-delà des frontières du groupe notamment pour la filière ferroviaire matériel roulant (cf. rapport stratégique d'orientation) ;
- Un pilotage paritaire par accord collectif de cette trajectoire (notamment équilibre personnel statutaire / personnel contractuel pour lequel les dispositions de la loi portant réforme ferroviaire, qui prévoyaient un accord triennal sur le sujet, ont été contournées).
- La définition d'une GPEC stratégique (notamment sur les fonctions de sécurité) avec un pilotage paritaire par bassin d'emploi ;

- Une contractualisation sociale à l'échelle du groupe SNCF ;
- Une stratégie sociale réellement préparée et discutée au plus haut niveau de la gouvernance du groupe en regard des enjeux économiques (notamment au comité de la stratégie, de la cohérence économique et de la cohésion sociale).

- L'animation transverse de la fonction sécurité

Le pilotage de la sécurité ferroviaire correspond à une demande sociale extrêmement forte qui mérite qu'on y consacre des moyens importants.

Sans préjudice de la responsabilité opérationnelle des EPIC Réseau et Mobilités, la compétence dévolue à SNCF en matière d'animation et de consolidation de la politique de sécurité est particulièrement adaptée à une situation où l'opérateur historique GPF reste, pour un moyen-long terme, la principale source de référence disposant des moyens adéquats.

Dans cet objectif la complémentarité de la SNCF avec l'EPSF mériterait d'être approfondie au bénéfice de l'ensemble du système. Ce dernier a la légitimité de l'autorité de sécurité nationale mais ses moyens budgétaires et humains restent limités.

L'EPSF a reçu dans son contrat d'objectifs pluriannuels un objectif de collaboration avec la SNCF. La CFDT avait proposé une clause miroir pour la SNCF dans le contrat cadre pluriannuel. Elle pourrait être insérée dans le cadre d'une revoyure des contrats de performance.

- Fonction sûreté : un modèle à stabiliser pour une mission essentielle

Le rôle central du GPF SNCF en matière de sûreté ferroviaire a été réaffirmé par la loi du 4 août 2014 qui en a fait une prestation régulée offerte à l'ensemble des opérateurs. La loi Savary a renforcé les prérogatives du service de sûreté. De très fortes attentes de la collectivité nationale pèsent sur cette mission dans une conjoncture de risque élevé.

Le modèle économique de cette fonction est mis en cause sous l'effet d'injonctions paradoxales :

- de l'Etat qui sollicite, notamment dans la suite de la loi Savary, l'activité de ce service, souvent à titre gratuit et en complément ou en substitution à sa propre activité régalienne ;
- de l'ARAFER qui impose une réduction des coûts et ce faisant des gains de productivité principalement couverts par un effort sur les effectifs et la charge de travail (la masse salariale représentant 70% des facteurs de production).

La sûreté ferroviaire est dans le même temps concurrencée par des sociétés de sécurité privée qui n'ont ni les mêmes exigences de formation, ni les mêmes contraintes, ni les mêmes prérogatives – avec le risque qu'une future loi sur la sécurité intérieure viennent renforcer cette concurrence.

Dans ce contexte, la CFDT défend :

- le principe légal d'une tarification pluriannuelle pour les prestations de sûreté offertes aux différents opérateurs ;
- Une ressource supplémentaire fléchée pour les prestations de sûreté assurées aujourd'hui gratuitement pour le compte de l'Etat (taxe spécifique prévue par la loi et/ou

contractualisation des moyens et objectifs avec l'Etat, éventuellement dans le cadre du contrat de performance) ;

- La protection par la loi d'un domaine d'intervention réservé à la sûreté ferroviaire en raison de sa spécificité.

- La stratégie internationale

Le rôle de la SNCF doit être réaffirmé dans cette prérogative qui lui a été expressément donnée par la loi du 4 août 2014. Le principe d'un débat annuel en conseil de surveillance sur la stratégie du groupe SNCF (incluant ses différentes composantes) devrait être posé.

La CFDT estime que le transfert de la direction des affaires internationales et de la filiale SNCF International à SNCF Mobilités est un mauvais signal qui risque d'occulter la force du groupe à l'international dans ses différentes dimensions (création de LGV, conception de gares, exploitation d'un système de transport).

**PROPOSITION n°7 :**

***Conforter le rôle de l'EPIC de tête comme ensemble du système ferroviaire public :***

- ***En renforçant la stratégie sociale de groupe = posture de l'Etat dans la gouvernance / revoiture du contrat cadre pluriannuel SNCF***
- ***En resserrant la collaboration SNCF-EPSF sur la fonction systémique de sécurité / revoiture du contrat cadre pluriannuel SNCF***
- ***En refondant le modèle économique de la sûreté par des ressources supplémentaires affectées (taxe spécifique sûreté, contractualisation avec l'Etat, tarification pluriannuelle) = mesures législatives + décision conseil de surveillance + revoiture du contrat cadre pluriannuel SNCF***
- ***En renforçant le partage de la stratégie internationale au niveau du groupe = posture de l'Etat dans la gouvernance / revoiture du contrat cadre pluriannuel SNCF***

**3. Le positionnement du gestionnaire de gares : destination SNCF Réseau !**

En l'absence de rapport gouvernemental prévu par la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, la place des gares dans le nouveau système ferroviaire reste à déterminer. La CFDT n'a jamais dissimulé sa volonté de sanctuariser les gares dans le système ferroviaire public. Elle a toujours défendu la cohérence de cette activité avec celles du gestionnaire de Réseau. Le métier d'Accès au Réseau découle directement du rôle central de l'infrastructure dans le système ferroviaire, interface commune et indispensable aux différents opérateurs ferroviaires. De même l'accès aux gares est pour les différents utilisateurs du système ferroviaire une interface nécessaire entre la ville et l'accès à la mobilité ferroviaire. Dans sa dimension de service ouvert au public avec garantie de neutralité et d'égalité d'accès, il existe donc une continuité naturelle entre les activités de gestion du Réseau et de gestion des gares. Cette approche peut d'ailleurs être étendue dans une dimension d'intermodalité entre le transport ferroviaire et l'accès aux opérateurs de mobilité d'autres modes.

Techniquement, la gestion de l'affectation des voies aux trains (GOV), la gestion des quais et le pilotage de l'information voyageurs plaident en faveur de cette continuité.

Pour cette raison de cohérence la CFDT préconise depuis 2013 le rattachement de l'activité Gares à SNCF Réseau comme un choix stratégique nécessaire à la cohésion future du système ferroviaire public. Le modèle d'organisation projeté serait celui d'une entité de SNCF Réseau dotée d'une autonomie comptable avec des financements fléchés comportant, au-delà des redevances, une part de contributions publiques spécifiques. Cette structure devra pouvoir librement contractualiser avec les collectivités autorités organisatrices des transports.

**PROPOSITION n°8 :**

***Transférer Gares et Connexions à SNCF Réseau avec tous les moyens adéquats (services d'Escale, direction des gares franciliennes, filiales AREP et PARVIS...) sous la forme d'un service avec autonomie comptable et financements fléchés***

***Mesure législative – revoyure contrat de performance SNCF Réseau***

**4. L'ouverture d'une réflexion sur le positionnement dans le GPF d'autres services susceptibles d'être qualifiés de facilités essentielles**

Au-delà de la question du gestionnaire de gares, le repositionnement de certains services d'intérêt commun pour le système doit être traité dans le cadre du débat législatif. Ce repositionnement doit se faire à périmètre constant du GPF soit au sein de l'EPIC SNCF, soit au sein de l'EPIC Mobilités. Sur ces différents sujets, l'opérateur historique doit pouvoir être confirmé dans une position de monopole de prestations régulées ou de facilités essentielles. Il s'agit de :

- La gestion de crise (SNCF = situation actuelle)
- L'information voyageurs (transfert à SNCF Réseau)
- La distribution des combustibles (transfert à SNCF Réseau)
- La maintenance du matériel (transfert à SNCF Réseau ?).

Dans ces différents cas, la CFDT défend, comme pour les gares, le principe d'un rattachement sous la forme d'un service de l'EPIC avec une identification comptable propre.

**PROPOSITION n°9 :**

- ***Engager une réflexion dans le cadre du projet de loi sur le repositionnement au sein du GPF de services d'intérêt commun en direction de SNCF ou de SNCF Réseau***
- ***Organiser la régulation des prestations correspondantes (sous monopole GPF)***

***Mesure législative***

### III- PAS DE CONCURRENCE SANS CONFIANCE

La CFDT n'est pas favorable à l'ouverture à la concurrence et considère qu'elle n'est pas en soi une solution aux problématiques économiques du transport ferroviaire. Elle regarde cependant avec lucidité les évolutions induites par la législation européenne et nationale et souhaite les anticiper dans l'intérêt des salariés. En l'absence d'un cadrage précis des conditions de cette ouverture, la CFDT est en revanche persuadée que cette évolution est vouée à un échec collectif pour le système ferroviaire, tant du point économique que social. Ces conditions sont décrites ci-après.

#### 1. En matière de transport régional, la nécessité de travailler sur des lots révélateurs de la réalité des problématiques

La première question qui se pose dans la fixation du cadre porte sur le périmètre des lots qui pourraient être ouverts à la concurrence. Cette question doit être réglée tant d'un point de vue géographique et économique (quelle est la consistance ferroviaire du lot à transférer, sa situation géographique, sa rentabilité économique) que sur un plan fonctionnel (la nature des services et activités transférables).

La CFDT considère que les principes fondamentaux suivants doivent être posés par la loi pour garantir la loyauté des futurs appels d'offre :

- Périmètre et rentabilité financière et socio-économique de la ligne
  - Une certaine progressivité dans l'ouverture des appels d'offre est nécessaire pour couvrir le risque d'une déstabilisation du système – le ratio de 10% a été retenu dans le cadre des relations entre les régions et l'opérateur historique. Pour la CFDT, il s'agit d'un niveau maximum qui pourrait être fixé dans la loi pour la période qui nous sépare de 2023.
  - Les lots ouverts à appel d'offre devraient être représentatifs de la gestion d'un système complexe. La CFDT observe que les régions les plus volontaristes dans l'ouverture à la concurrence hésitent entre le transfert de dessertes simples (voies uniques d'aménagement du territoire) et l'ouverture de nœuds ferroviaires en desserte périurbaine dense<sup>1</sup>.  
La CFDT veut avant tout prévenir le risque d'expérimentations non significatives, soit en raison de la consistance du lot, soit en raison de sa rentabilité.  
Dans cet objectif, il est indispensable que la loi prévoit une publication de la rentabilité économique et socio-économique du lot transféré par rapport aux rentabilités moyennes du réseau régional.
  
- Un périmètre fonctionnel global après détournement

La CFDT combattra une ouverture à la concurrence par appartement contraire à la nécessaire intégration des fonctions et créatrice de biais économiques.

---

<sup>1</sup> La région Grand Est, qui est peut-être la plus avancée à date dans sa réflexion, a identifié au moins 5 lots compatibles avec le ratio de 10% précité qui concernent essentiellement cette seconde catégorie (Metz- Ouest Lorrain ; Nancy dessertes des Vosges ; Strasbourg sud ; Reims ; Bassin de desserte de Mulhouse). Les lots Nancy et Mulhouse auraient une taille critique suffisante pour intégrer la dimension maintenance du matériel.

Cependant, en raison de la nécessité d'encadrer strictement la progressivité de l'ouverture à la concurrence, les lots transférables ne sauraient intégrer certaines fonctions systémiques ou qui nécessitent des économies d'échelle.

La CFDT souhaite que la loi limite l'ouverture à la concurrence à des lots intégrés à l'exception des fonctions suivantes qui continueraient d'être réalisées par le groupe public ferroviaire sous forme de prestations régulées ou de facilités essentielles : la gestion des gares, l'information-voyageurs, la gestion de crise, la sûreté, les combustibles et la maintenance du matériel.

- Le périmètre du personnel transférable

Sur le périmètre fonctionnel défini, la CFDT considère que l'ensemble des personnels de SNCF Mobilités concernés directement ou indirectement par le transfert d'activité doivent bénéficier d'un droit au transfert – les modalités de continuité de certains droits sociaux étant organisées dans le cadre de dispositions spécifiques de « sac à dos social » (voir ci-après).

Ce périmètre inclut les personnels de production (agents de conduite, agents de contrôle, régulateurs,...) mais aussi les personnels d'encadrement et des fonctions support. Un équivalent temps plein doit être calculé avant l'élaboration du cahier des charges en lien avec l'opérateur titulaire, un ratio forfaitaire déterminé par la loi étant appliqué pour les fonctions support et l'encadrement. Les listes de personnel transférable pourraient être déterminées sur la base de critères techniques et sociaux définis par accord d'entreprise.

Avant l'élaboration du cahier des charges, la CFDT demande que la loi prévoie une étude d'impact social qui sera rendue publique.

**PROPOSITIONS n°10 :**

- ***Evaluer préalablement à l'organisation de l'ouverture à la concurrence une étude nationale évaluant l'impact global attendu sur l'emploi du fait de l'ouverture à la concurrence (par exemple dans le cadre de l'étude d'impact sur le projet de loi)***
- ***Prévoir dans la loi la nécessité d'une étude d'impact social locale avant le lancement de chaque appel d'offre***
- ***Prévoir dans la loi la nécessité d'une étude de rentabilité économique et socio-économique des lots à transférer au regard des niveaux moyens de rentabilité du transport ferroviaire régional de voyageurs***
- ***Encadrer par la loi ou par convention le volume maximal par région des lots transférables jusqu'en 2023***
- ***Encadrer par la loi le périmètre des lots : lots fonctionnels globaux après détournement / maintien de monopoles régulés pour certaines fonctions (maintenance matériel notamment)***
- ***Poser le principe d'un périmètre global pour les personnels transférables (pas seulement fonctions de production mais également management et support notamment par le biais d'un ratio forfaitaire)***

**Mesures législatives**

## 2. L'exigence d'un « sac à dos social » de haut niveau

Le statut des personnels dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du transport régional de voyageurs (récemment assumée par le Gouvernement) a posé une nouvelle question sociale s'ajoutant aux suites de la réforme ferroviaire. La plateforme Etat-Régions signée le 27 juin 2016 marque une volonté politique de concrétiser l'ouverture à la concurrence de façon anticipée afin de « préparer » la transposition du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire.

A ce nouveau volontarisme politique en matière de libéralisation économique doit correspondre un projet de l'Etat sur la gestion sociale d'une telle anticipation qui sera en fait une expérimentation pratique (même s'il ne s'agit pas d'une loi d'expérimentation d'un strict point de vue juridique).

Le principe de maintien de l'emploi et des conditions d'emploi des agents au statut et de l'ensemble des salariés sera pour la CFDT la garantie minimale de base à partir de laquelle devra s'engager très rapidement une concertation sur le projet de loi avec les organisations syndicales.

La CFDT demande à ce sujet :

- Pour les agents SNCF du cadre permanent une continuité juridique dans l'appartenance au statut
- Le maintien effectif pendant le transfert de droits liés au statut et au régime spécial (sécurité de l'emploi, rémunération annuelle nette imposable, régime spécial, allocations familiales supplémentaires...)
- Pour l'ensemble des salariés un droit au retour dans l'ensemble des droits de son cadre d'emploi d'origine (statutaire ou contractuel) avec reprise intégrale d'ancienneté
- Une garantie de maintien dans l'emploi pendant la durée du contrat pour l'ensemble des salariés transférés (statutaires ou contractuels)
- Un droit d'option au statut pour les salariés contractuels de droit privé qui seraient transférés au GPF et répondraient aux conditions du statut lors de leur recrutement

### **PROPOSITION n°11 :**

- **Mise en place d'un sac à dos social de haut niveau avec continuité du statut et droits principaux du cadre permanent, droit au retour... = mesures législatives + réglementaires (statut) + conventionnelles (accords collectifs d'entreprise et de branche)**
- **Mise en place d'une garantie de maintien dans l'emploi pendant la durée du marché = mesure législative et conventionnelle (accord collectif de branche)**
- **Mise en place d'un droit d'option au statut dans le cas de marchés repris par SNCF Mobilités = mesure législative et réglementaire**

### **3. Permettre aux salariés « pionniers malgré eux de l'ouverture à la concurrence » de garder la maîtrise de leur destin professionnel**

La CFDT est très attachée à la valeur d'émancipation qui, autant que possible, doit permettre à tout salarié de prendre en main sa vie professionnelle.

Dans cet objectif, la CFDT défend le principe d'un « droit au transfert avec option du salarié », dont le fonctionnement est décrit ci-après.

Sur la base de la liste des salariés transférables établie selon les modalités préalablement définies au plus tard 6 mois avant le transfert effectif d'activité, les salariés concernés sont proposés pour un transfert à l'effectif du nouvel exploitant, dans le même bassin d'emploi et dans le même métier.

Dans un délai maximum de 90 jours précédant le transfert effectif d'activité, le salarié concerné peut faire valoir son droit d'option à rester à l'effectif de son entreprise d'origine. Les dispositions relatives à la mobilité interne (fonctionnelle et géographique) dans son entreprise lui sont alors appliquées.

Ce dispositif de transfert apparaît pour la CFDT comme la seule solution socialement acceptable pour les cheminots du GPF.

La CFDT estime qu'elle est susceptible de s'intégrer facilement dans le cadre de la GPEC de SNCF Mobilités : SNCF Mobilités voit en effet ses effectifs fortement modifiés dans les 10 prochaines années (près de 3% de départs en retraite par an pendant 10 ans, soit 2500 salariés par an ; 1000 recrutements externes et 2000 mobilités fonctionnelles prévues). Par rapport à ces chiffres, l'anticipation de l'ouverture à la concurrence ne devrait pas concerner plus de 5 000 salariés.

Par ailleurs, cette solution est totalement cohérente avec la nécessité de garantir un sac à dos social qui permette à une large majorité de ces salariés d'envisager la continuité de leur emploi dans leur bassin de vie. Si ce niveau est garanti, une faible minorité seulement devrait préférer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle dans l'opérateur historique par rapport à un transfert dans le nouvel opérateur.

Ainsi au-delà de 15% optant pour le maintien dans l'entreprise historique, la CFDT considèrerait que le sac à dos social n'offrirait pas de garanties suffisantes. Toutefois cette hypothèse semble très peu probable. L'UTP elle-même semble disposée à assurer un sac à dos social de haut niveau reprenant les éléments fondamentaux du pacte social SNCF.

Dans ces conditions, la proportion de salariés optant tout de même pour le maintien dans leur entreprise d'origine semble tout à fait soluble dans les mouvements de turnover anticipés par la direction elle-même.

Une telle solution constitue pour la CFDT un seuil minimal d'acceptabilité sociale de l'ouverture anticipée à la concurrence. En favorisant la responsabilisation du salarié, elle maintient un climat de confiance dans cadre d'une concurrence ouverte ; elle évite dans la période transitoire un phénomène de stigmatisation des 5000 premiers « sacrifiés qui devraient essayer les plâtres » sans

aucune possibilité de retrait du dispositif ; elle assure de tirer vers le haut les conditions sociales du transfert.

Enfin, cette solution nous semble la plus adaptée à une situation de changement de modèle en raison de la souplesse qu'elle offre : l'obligation de maintien dans l'emploi oblige les deux employeurs à respecter des conditions sociales équitables mais l'option du salarié préserve des marges de manœuvre pour les deux employeurs et pour le salarié.

**PROPOSITION n°12 :**

***Créer pour les salariés « un droit au transfert avec option du salarié » = mesure législative***

#### **4. Consolider le pacte social au regard de nouveaux enjeux**

A l'issue d'une large consultation clients et collaborateurs du groupe public ferroviaire visant à définir ce que pourrait être le groupe SNCF de demain (58 000 participants dont 20 000 collaborateurs et 38 000 clients), la concurrence est perçue à plus de 50% par les collaborateurs comme un risque et à 22% seulement comme une opportunité. La même consultation fait ressortir une information donnée sur les évolutions à venir provenant très majoritairement des organisations syndicales et minoritairement de la direction du groupe public ferroviaire.

Cependant, un discours culpabilisateur continue à être alimenté, assimilant les droits des salariés de la SNCF à une charge et à une cause d'écart de compétitivité avec le secteur privé, sans valoriser les effets mobilisateurs d'un pacte social. Ce discours est désormais intégré par la direction de la SNCF elle-même. Ainsi, dans un contexte de fort renouvellement générationnel, l'évolution automatique de la masse salariale moyenne liée au glissement vieillesse-technicité (GVT), qui s'élève à environ 1,8% en 2017, est fréquemment présentée comme un frein à la compétitivité du groupe. Pourtant une telle évolution n'est pas hors norme, si on la compare au secteur privé (les augmentations moyennes des cadres du secteur privé s'élèvent sur la même période à 1,7% en France).

Par ailleurs, il ne fait aucun doute que la productivité réalisée par le GPF SNCF est durablement très forte (une réduction de l'effectif par deux en 35 ans, un objectif de réduction des fonctions transverses de 20% en 5 ans systématiquement dépassé durant les 3 dernières années).

Les transformations projetées pour le système ferroviaire ne pourront se faire sans les hommes et les femmes qui le font fonctionner. Pour la CFDT il devient donc urgent de rétablir la confiance, en donnant des perspectives permettant aux salariés du GPF et au-delà de toute la branche ferroviaire de concevoir un avenir commun fait d'opportunités.

Dans cet objectif, la CFDT estime qu'il est urgent de remettre en valeur les potentielles évolutions positives du cadre social et de construire effectivement un pacte social conforté et renouvelé.

Ce « bouclier social » devra porter au moins sur les sujets suivants :

- La garantie d'un maintien du statut et du recrutement aux conditions du statut doit être renouvelée.
- La protection sociale des salariés de la branche ferroviaire doit être consolidée et améliorée.

Pour la CFDT, une remise en cause du régime spécial de retraite est loin de s'imposer. L'intérêt budgétaire d'une telle réforme pour les finances publiques reste à démontrer, risquant d'occasionner des pics de charge difficilement supportables à moyen terme. Le principe d'une réforme équitable imposerait une évolution fondamentale du système de rémunération des cheminots, qui au-delà de sa complexité pourrait se solder par des coûts supplémentaires importants. La conjonction d'une telle réforme avec les autres évolutions envisagées pour le système ferroviaire semble donc inopportune.

Un dispositif de prévoyance de branche à la hauteur de ceux mis en place dans la plupart des autres secteurs semble indispensable au regard du niveau insuffisant garanti aux cheminots du cadre permanent et des risques propres aux métiers du ferroviaire. Ce dispositif de haut niveau doit être négocié au niveau de la CCN en complément des droits existants dans les entreprises ferroviaires.

La totalité des cheminots doit également bénéficier d'une couverture complémentaire santé au moins égale aux planchers prévus par le code de la sécurité sociale. Aujourd'hui les cheminots du cadre permanent ne bénéficient pas de cette couverture au mépris des dispositions légales.

- La gestion des parcours professionnels et des minimas sociaux doit être précisément encadrée par la CCN de la branche ferroviaire

La CFDT défend un accord de branche sur la classification et les rémunérations qui reconnaisse l'existence d'une ancienneté de branche, garantisse une sécurisation des parcours interentreprises, définisse précisément les emplois repères du secteur ferroviaire, établisse un lien étroit entre les parcours professionnels et les parcours de formation...

La CFDT estime qu'un accord portant sur une GPEC de branche mériterait d'être négocié dès la conclusion de l'ensemble des volets obligatoires de la CCN à l'horizon 2020.

- Enfin la CFDT estime que dans un contexte de fortes évolutions économiques et organisationnelles, il est indispensable d'associer davantage les salariés aux décisions qui les concernent. C'est pourquoi la CFDT revendique :
  - o De nouveaux lieux de codétermination de proximité (comités paritaires innovants sur les restructurations et l'anticipation des RPS, comités paritaires interentreprise pour une GPEC territoriale...)
  - o La reprise d'un dispositif de contractualisation pour le pilotage des effectifs (cf. accord pluriannuel sur les recrutements des personnels au statut et hors statut).
  - o La nécessité d'une contractualisation sur la consistance de la filière ferroviaire (volet social des partenariats industriels entre le GPF et ses sous-traitants du secteur privé)
  - o La nécessité de travailler à la consistance sociale du groupe SNCF (GPF + filiales).

**PROPOSITION n°13 :**

***Restaurer la confiance des salariés face aux évolutions à venir grâce à un « bouclier social » intégrant à la fois la consolidation de certains droits historiques (statut, régime spécial...) et la mise en œuvre d'un nouveau pacte social (protection sociale de haut niveau par la branche et les entreprises, normes de classifications et de rémunération en lien avec des parcours de formation et des parcours professionnels de branche,...)***

