

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

LE JOURNAL DES AGENTS DE MAÎTRISE & DES CADRES | #1 | 2023

COUP DE TONNERRE CHEZ FRET SNCF

**DISCONTINUITÉ DE LA SAS FRET:
LA VOIE D'UN SCÉNARIO
INCOMPRÉHENSIBLE ET VIOLENT !**



CHEMINOTS
UNION DES CHEMINOTS
DE L'ENCADREMENT



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



uce@cfdtcheminots.org

GIE & FRET, LA CASSE EST PRONONCÉE !

Moins de 5 ans après la loi Nouveau Pacte Ferroviaire du 27 juin 2018 instaurant la mise en œuvre de 5 sociétés anonymes, l'annonce de la filialisation de la SAS FRET et la création d'un Groupement d'Intérêt Economique (GIE) issus de certains services mutualisés de la SA SNCF, est un coup de tonnerre et abasourdit nombre de cheminotes et cheminots, y compris au sein de l'encadrement.

Et même si ces 2 évolutions ne sont finalement que des suites annoncées du rapport Spinetta, cela confirme qu'il n'y avait aucune stabilité pour les structures à attendre de la mauvaise loi de 2018. Pour les agents de la SAS Fret, cela sonne comme une trahison du haut en bas de la hiérarchie d'une société anonyme par actions simplifiée Et pourtant, à tous les échelons, par toutes et tous, ce sont d'énormes efforts pour rééquilibrer une activité déficitaire depuis tant d'années qui ont été consentis. Côté GIE, c'est l'incompréhension : pourquoi créer un GIE, pour quels gains, quels avantages ? Les arguments de la direction ne convainquent pas.

Les premiers marchés conventionnés (étoile de Nice, Aulnay Bondy) emportés par la SNCF feront l'objet d'une filialisation à compter du SA 2023, et l'on peine à définir avec précision les contours du modèle social et des conditions de transfert de ces salariés.

La CFDT Cheminots appelle de ses vœux la négociation d'un accord filiale applicable à tous les salariés des 5 SA. Avortée fin 2021, la négociation faisait l'objet d'un blocage de la part de la direction qui ne voulait l'appliquer qu'aux salariés de la SA Voyageurs. La suite récente des événements a hélas donné raison à la CFDT qui avait souhaité alors un accord de groupe et non uniquement de la SA Voyageurs pour protéger l'ensemble des agents du GPU. Cette négociation devient donc urgente. Rappelons que la loi nouveau pacte ferroviaire n'a rien prévu pour un cas comme le fret.

Paradoxalement, des négociations ont débuté entre la DRH groupe et les organisations syndicales autour d'un projet d'accord sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) au sein du GPU. Là encore, la CFDT Cheminots a posé comme conditions que l'accord s'applique à tous le périmètre ferroviaire unifié et à ses filiales ●●●

ACTUALITÉS

LE PROJET D'ACCORD SUR LA GEPP AUTOUR DE 5 AXES MAJEURS :

●●● Comme à son habitude, la CFDT Cheminots a produit son propre projet d'accord GEPP. Parallèlement, l'agenda social a été précisé, et à la sortie de la table ronde rémunération du 31 mai, obtenu par la seule CFDT lorsqu'elle a signé l'accord salarial fin 2022, les contours en ont été définis autour de :

- Des métiers et de la fin de carrière,
- Des emplois (suivi territorial des emplois)
- De la protection sociale (mise en place d'une complémentaire santé pour les agents du cadre permanent),

La CFDT Cheminots a défendu les intérêts de l'encadrement. Dans un contexte où les métiers et les agents en production, font, et c'est bien normal, l'objet d'une attention soutenue de tous les acteurs sociaux, la CFDT cheminots a été la seule à demander également la tenue d'une table ronde pour l'encadrement dans le cadre des commissions métiers.

Enfin, sur les mesures de pouvoir d'achat, la CFDT cheminots a toujours essayé de préserver les plus fragiles et reste convaincue que les mesures bas salaires durant la crise économique que nous traversons est une mesure nécessaire et juste. Néanmoins, la CFDT Cheminots considère aussi que toutes les cheminotes et tous les cheminots méritent des garanties de pouvoir d'achat. **C'est en ce sens qu'elle a encore une fois été la seule organisation syndicale à réclamer la mise en œuvre de la GIPA, garantie individuelle de pouvoir d'achat.** Cette mesure est une mesure qui, si elle est mise en œuvre, profitera en priorité aux salariés ayant subi les plus fortes baisses de pouvoir d'achat, et dont les agents de l'encadrement. Pour la CFDT le maintien du pouvoir d'achat est une juste reconnaissance des efforts consentis par les agents. Les agents d'encadrement sont les agents qui très souvent « font tourner la boutique », comblent les postes vacants, et ne comptent ni leur temps ni leurs efforts au service de l'entreprise. La DRH Groupe ne semble pas opposée à la GIPA , et la CFDT continuera à militer en ce sens.

GESTION DES EMPLOIS

PARCOURS PROFESSIONNELS

OFFRE DE FORMATION

MOBILITÉ ET EMPLOYABILITÉ

**PARCOURS PROFESSIONNELS
POUR LES REPRÉSENTANTS DU
PERSONNEL ET LES DÉLÉGUÉS
SYNDICAUX**

COUP DE TONNERRE CHEZ FRET SNCF

La décision est tombée ! Pour contrer l'enquête de la Commission Européenne et éviter une condamnation de l'Etat à rembourser la dette de 5,3 M€, celui-ci impose en concomitance avec la direction du groupe et de FRET, des sanctions et des transformations •

SANCTIONS ET TRANSFORMATIONS

- #1 La création en 2025 d'une filiale de Rail Logistique Europe (RLE), elle-même filiale SNCF, qui a vocation à devenir une nouvelle entreprise ferroviaire dont l'activité sera centrée sur les trains à moyens mutualisés (gestion capacitaire),
- #2 La création en 2025 d'une seconde filiale de RLE dans laquelle sera transférée les actifs et les effectifs chargés de la réalisation des opérations de maintenance
- #3 La remise sur le marché de 23 flux de trains entiers dédiés, accompagnés de mesures favorisant leur reprise par des opérateurs tiers. FRET SNCF avisera ses clients qu'au plus tard au 31 décembre 2023, elle n'en assurera plus l'exploitation. Cela implique aussi la remise à disposition du marché de 62 locomotives ainsi qu'une obligation de mettre à dispositions des agents de conduite pour les EF qui le demanderont.
- #4 La nouvelle filiale ne pourra pas se positionner sur ces marchés pendant 10 ans, les filiales actuelles de RLE pendant 5 ans..
- #5 Céder 40 % de ces actifs immobiliers ainsi que la plate-forme logistique de Saint Priest,
- #6 Abandonner la marque « FRET SNCF »,
- #7 Ouvrir le capital des 2 filiales à un ou plusieurs actionnaires minoritaires •

EN JANVIER 2025, COMMENCERA LE PROCESSUS DE LIQUIDATION DE FRET SNCF.

L'entreprise prévoit une suppression de 450 postes lors de cette transformation, mais nous ne pouvons pas considérer qu'il s'agira uniquement du personnel dédié aux 23 flux puisque la nouvelle entreprise sera potentiellement susceptible de réaliser les trains des flux remis sur le marché afin d'en faciliter la reprise par des tiers.

Les économies visées dans ce type de filiales se faisant souvent au niveau des frais de structure, il est fort probable que l'encadrement soit durement touché. Il est par ailleurs plus facile de mutualiser des postes et des missions dans le but de supprimer des postes. Les filiales ont systématiquement des frais de secteurs plus faibles, afin d'en améliorer la rentabilité.

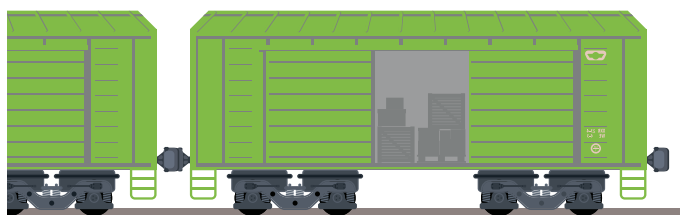
Nous devons être particulièrement vigilants sur tous les métiers d'appuis, ceux pour lesquels c'est quand l'abandon est réalisé qu'on se rend compte de l'erreur !!

Autre inquiétude dans cette tragédie du Fret, c'est l'impact indirect de cette filialisation au niveau des autres SA, et notamment au niveau du Matériel Industriel : jusqu'à présent de nombreuses entités et établissements étaient sollicités pour assister le FRET dans ses missions notamment de maintenance (ingénierie, achat, logistique, ...). La filialisation et la recherche du moindre coût ne garantit pas la pérennité de cette collaboration.

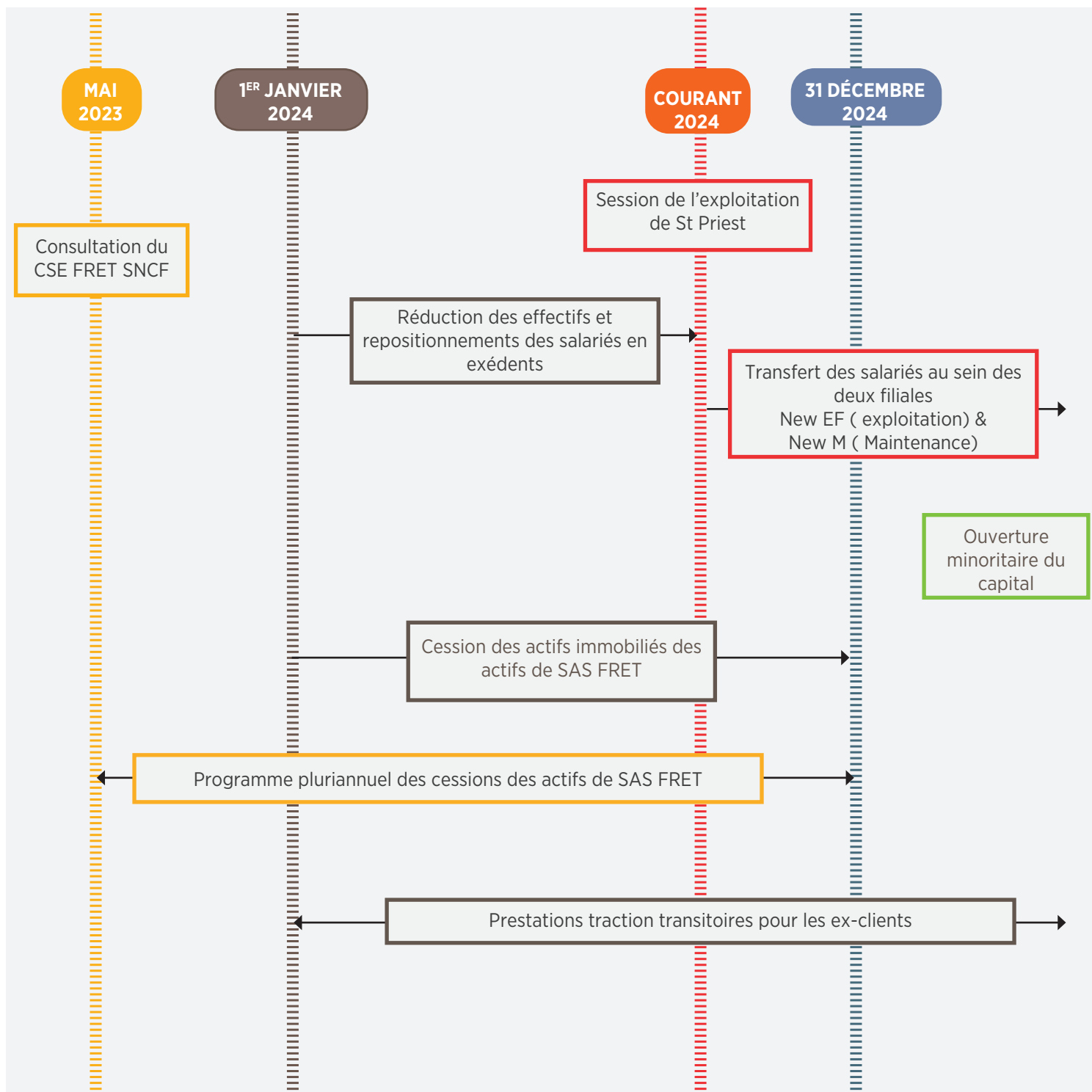
Pour la CFDT Cheminots, par ailleurs, de nouveaux besoins et de nouveaux postes devront être créés. C'est le cas notamment pour la future filiale maintenance. En effet le modèle actuel du matériel chez FRET ne pourra pas survivre dans la nouvelle configuration. Relégué à un simple réalisateur de maintenance comme un garage automobile, cette nouvelle entreprise doit dès aujourd'hui se mettre en capacité de capter des marchés de maintenance chez les EF concurrentes, notamment celles qui reprendront les flux remis à disposition.

Pour la CFDT, il est donc raisonnable de songer à recruter dès maintenant des commerciaux, des juristes (pour établir des contrats sécurisés), des managers pour développer la maintenance mobile, des ingénieurs pour mettre en place des trames de maintenance adaptées aux besoins des clients. Sans trahir de secret, la maintenance établie par SNCF actuellement est souvent considérée par les entreprises ferroviaires trop chère car souvent basée sur de la sur-qualité. FRET SNCF avait d'ailleurs déjà commencé à l'adapter à ses besoins propres, il est impératif de poursuivre en ce sens.

Au-delà du scénario catastrophique que l'Etat veut imposer, la CFDT se bat pour l'emploi de tous et l'avenir du Fret •



CALENDRIER DE LA FILIALISATION



CURSUS JEUNE CADRES INFRA

REFONTE DU CURSUS JEUNES CADRES À LA SA RÉSEAU MAINTENANCE ET TRAVAUX : BONNE OU MAUVAISE IDÉE ?

En mai dernier les organisations syndicales représentatives de la SA SNCF Réseau ont été invitées à participer à une bilatérale sur le thème de la refonte du cursus jeunes cadres voie et SE à maintenance et travaux. La lettre de l'encadrement revient en détail sur ce projet.

La direction de la SA Réseau fait le constat de l'allongement de la durée de formation qui avoisine les 30 mois, le jeune cadre ayant parfois été embauché avant d'entrer en cursus. Dans les années 1990, on mettait 9 mois pour former un jeune cadre..

LES ATTENTES DE L'ÉVOLUTION :

Donner un visu aux embauchés sur leur premier poste rapidement

Améliorer la productivité des embauchés (certains JC sont en cursus depuis 2021)

Le contexte :

Le temps théorique de formation est de 18 mois au SES et à 14 mois à la voie.

De gros volumes de recrutements prévus à l'avenir compte tenu de la hausse des investissements Réseau (enveloppe des 100 Md€, régénération du réseau, programme CCR, GSMR, mise en service des lignes nouvelles,..).

Les attentes et les profils de nos jeunes recrues sont également différents,

Le contexte Maintenir Demain.

PRINCIPE :

Le projet d'évolution de la formation est fondé sur le principe d'une séparation de la certification sécurité et de la certification technique :

(TES M TES C TES F, basique de la sécu, puis ensuite la partie technique). Durée estimée 4 mois sanctionnée par le passage de la certification sécurité.

Resterait ensuite la TES D avec une compression de la partie technique, en alternance avec un poste occupé, sur 2 ans avec 10 à 12 semaines de formation habilitante. En fin de cursus, passage de la certification technique.

Des postes d'accueil en format « Maintenir Demain » conducteur Tx Maintenance ou RLT privilégié mais ordonnanceur ou référent sécurité possible,

Respect de la notion de « promo » jeunes cadres y compris dans la deuxième partie de formation

141 jeunes cadres recrutés en 2022 et 2023 pourraient entrer dès septembre 2023 dans le nouveau cursus.

LA POSITION DE LA CFDT :

La CFDT a demandé des garanties de déroulement de carrière (notamment sur l'évolution de la rémunération des jeunes cadres pendant leur cursus) pour les jeunes cadres en particulier depuis l'abrogation du GRH 292,

Pour la CFDT, il est nécessaire de redéfinir les cursus et les parcours pros version « dictionnaire des filières » en tenant compte de la création des emplois types, et de la mise en œuvre de maintenir demain.

Pas d'équipes constituées de profil jeunes sans KV. La notion « d'attelage » ou de binôme jeune/expérimenté est prépondérante.

Le format « Maintenir Demain » ne laisse plus autant de possibilités de postes étiquetés « managers » qu'auparavant.

Risque de cloisonnement bloquant le jeune cadre pour évoluer côté Groupe Patrimoine Sécurité,

Nécessité de revoir les modalités de parcours EV9 pour un agent déjà classe 5.

La CFDT demande des garanties que la formation soit au moins équivalente à l'ancien cursus et qu'elle ne soit pas externalisée.

La CFDT craint que les jeunes cadres rapidement mis en production ne disposent pas du temps nécessaire pour bien se former et se préparer aux examens,

La CFDT rappelle le nécessaire besoin de reconnaissance des tuteurs,

Si la CFDT cheminots est en règle générale plutôt favorable à un plus fort étalement des formations lors de l'embauche, elle estime que cette volonté d'étalement de la formation est la conséquence pragmatique d'un déficit d'accueil dans les nouveaux centres de formation de l'infra.

Enfin la CFDT estime que le lancement de ce nouveau dispositif dès septembre 2023 est trop précipité.

EN CONCLUSION,

si la CFDT cheminots trouve que l'approche de cette nouvelle organisation de la formation jeunes cadres est intéressante et peut être bénéfique pour eux et pour les établissements, elle estime en revanche qu'il existe encore trop de points d'inquiétude et d'ambiguïtés pour engager un tel changement dès 2023. Le passage par une phase test sur un panel de jeunes cadres suivis semble indispensable.

LES PROPOSITIONS DE LA CFDT POUR RENOUER LE DIALOGUE SOCIAL.

En mai 2022, la CFDT présentait au gouvernement des propositions destinées à répondre aux attentes sociales des travailleurs sur le pouvoir d'achat, l'emploi, la justice sociale et de répartition des richesses...

La CFDT insistait fortement, au sortir de la crise Covid et des changements qu'elle a produits ou accélérés dans le rapport au travail, sur l'aspiration à vivre dignement de son travail, à travailler mieux, à être respecté et reconnu dans son travail, que l'on soit salarié d'une entreprise privée ou agent de la fonction publique.

Le recul de l'âge de départ à la retraite et la façon dont le pouvoir exécutif a procédé pour faire aboutir son projet de loi ont gravement dégradé la confiance des travailleurs et des citoyens dans l'action de l'exécutif et au-delà dans le fonctionnement de notre démocratie, dans la capacité pour chacune et chacun de pouvoir vivre dignement de son travail, dans la possibilité de concilier justice sociale et transition écologique.

La LDE dresse ici un inventaire synthétique de ces propositions au premier rang desquelles, la nécessité de restaurer la confiance dans nos valeurs et nos pratiques démocratiques.

Aujourd'hui, la CFDT pose comme une exigence que nos propositions soient considérées et prises en compte dans la réflexion collective pour élaborer des réponses aux attentes des travailleuses et des travailleurs.



LA CFDT CONSIDÈRE QU'IL EST URGENT ET IMPÉRATIF D'AGIR POUR RESTAURER LA CONFIANCE EN DONNANT LA PRIORITÉ AUX SUJETS MIS EN EXERGUE PAR LE CONFLIT SUR LES RETRAITES.

INSTAURER LA CONFIANCE...

1/ ... DANS NOS VALEURS ET NOS PRATIQUES DÉMOCRATIQUES

REVITALISER L'ARTICULATION ENTRE DÉMOCRATIE POLITIQUE ET DÉMOCRATIE SOCIALE.

Pour élaborer une réforme dans le champ de compétences des partenaires sociaux, il est indispensable de changer de méthode et de respecter différentes étapes (diagnostic, définition des objectifs, élaboration, étude d'impact)

REDONNER DES MOYENS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

La CFDT a formulé en 2022 11 propositions pour adapter la réforme, notamment avec la proximité des élus, des marges de manœuvre aux représentants des salariés au sein des entreprises, un contrôle social effectué par les représentants du personnel au sein de l'entreprise, et enfin un meilleur suivi des aides publiques.

PERMETTRE AUX SALARIÉS DE S'IMPLIQUER ET DE S'EXPRIMER SUR LEUR TRAVAIL

Le droit d'expression des travailleurs doit avoir des impacts concrets et mesurables:

- # Les pratiques managériales au cœur des enjeux entourant les nouvelles modalités d'organisation du travail.
- # Renforcer la place des salariés dans le dialogue stratégique dans les entreprises en leur donnant une place plus importante dans les instances de gouvernance des entreprises.

RÉINTÉGRER LES FACTEURS DE PÉNIBILITÉ EXCLUS DU C2P.

Proposer un système de compensation de la pénibilité au plus près des réalités du travail et des atteintes à la santé qu'elle peut provoquer.

2/ ... DANS LA CAPACITÉ DE CHACUN À OCCUPER UN EMPLOI ET UN TRAVAIL DE QUALITÉ : **TRAVAILLER TOUS, TRAVAILLER MIEUX, SÉCURISER LES PARCOURS DANS LE CADRE DES MUTATIONS À VENIR**

SÉCURISER LES PARCOURS EN CRÉANT ET ADAPTANT LES DROITS DES TRAVAILLEURS AUX MUTATIONS À VENIR, DU PREMIER EMPLOI POUR LES JEUNES JUSQU'AU MAINTIEN EN EMPLOI DES SALARIÉS SENIORS.

- # Maintien des emplois seniors par des mesures de prévention.
- # Garantir pour tous les jeunes de 16 à 30 ans, un accompagnement global vers l'autonomie pour lever les freins sociaux et professionnels qu'ils rencontrent dans leur parcours d'insertion. (logement, mobilité, santé, aide sociale, allocation financière versée sous conditions de ressources)
- # Mise en place d'une Assurance Transition Emploi (ATE) (Socle de droits universels et effectifs sécurisant toute mobilité professionnelle, subie ou choisie).
- # Suivi de l'accord Cadres sur la formation professionnelle.
- # Renforcer les réponses de proximité via des actions territorialisées pour toutes les questions d'emploi et de formation professionnelle.
- # Clarifier le rôle respectif de l'État et des partenaires sociaux dans la définition des règles de l'assurance chômage.
- # Apporter des solutions aux freins à l'emploi en matière de logement, de mobilité, de garde d'enfants, d'illettrisme.
- # Une régulation renforcée et une réelle politique de qualité de l'apprentissage.
- # Sécuriser les parcours via la prévention de la désinsertion professionnelle.

DONNER AUX SALARIÉS UNE PLUS GRANDE MAÎTRISE DANS LA GESTION DE LEURS TEMPS, DANS LA JOURNÉE, DANS LA SEMAINE ET TOUT AU LONG DE LA VIE.

Faire de l'organisation du travail un sujet de négociation obligatoire dans les entreprises.

Faire le bilan des accords «Télétravail».

Ouvrir la possibilité d'aménager son temps de travail et de poser des respirations dans sa carrière professionnelle.

UNE RECONNAISSANCE EFFECTIVE DES COMPÉTENCES ET UNE JUSTE RÉPARTITION DE LA VALEUR.

Obligation de réviser les minima dans les branches

Créer une commission « bas salaires »

Enrichir le contenu de certains indicateurs de l'index de l'égalité salariale

Instaurer un rapport maximal entre les plus hautes et les plus basses rémunérations dans l'entreprise et le groupe.

3/ ... DANS LES SERVICES PUBLICS ET LES SOLIDARITÉS NATIONALES

ACCÈS DE TOUS AUX SERVICES PUBLICS.

Un accès à une personne physique formée doit permettre que soit garanti l'accès aux services publics de qualité, en particulier ceux permettant l'accès aux droits sociaux.

Des organismes dimensionnés à la hauteur de leurs besoins.

Un projet de service public de la petite enfance

SANTÉ-HÔPITAL, DÉSERTS MÉDICAUX.

La crise de l'accès aux soins s'accélère sur l'ensemble du territoire français. Dans ce but, la CFDT a des propositions concernant l'exercice coordonné des professionnels, la permanence des soins en ambulatoire, l'installation des médecins et l'amélioration de la prévention en matière de santé au travail.

FISCALITÉ.

Augmenter la progressivité de l'impôt et aligner la fiscalité du capital sur la fiscalité du travail.

Assoir le financement de la perte d'autonomie en instaurant une taxation sur les successions (1 %).

DÉPENDANCE, AUTONOMIE, GRAND-ÂGE ET BIEN VIEILLIR.

Financement nationalisé, développement des services et de l'accompagnement pensé dans une logique de schéma territorial.

CONDITIONS DE TRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Pour garantir des services publics de qualité, il est indispensable que les agents bénéficient de la reconnaissance de leurs employeurs (négociations sur la protection sociale complémentaire, mesures générales rapides de pouvoir d'achat, plan santé au travail)

4/ ... DANS UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE JUSTE QUI CONJUGUE LES RÉPONSES À L'URGENCE ÉCOLOGIQUE ET LA JUSTICE SOCIALE

La CFDT revendique d'associer les partenaires sociaux à la planification écologique de la France. (Tenir les engagements nationaux et européens de la France, anticiper les conséquences en termes d'emploi, de travail, de pouvoir d'achat, articuler les différentes initiatives et feuilles de route existantes aux niveaux national, territorial et sectoriel, construire une stratégie industrielle fondée sur les changements de comportements induits par la transition écologique).

GÉNÉRALISER LA CONDITIONNALITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DES AIDES PUBLIQUES AUX ENTREPRISES.

Mettre les finances publiques au service de l'atteinte des engagements de la France.

Les entreprises doivent s'engager sur des trajectoires de transition écologique juste comprenant des engagements sociaux et environnementaux ;

Systématiser le Bilan des Émissions de Gaz à Effet de Serre pour toutes les entreprises qui bénéficient d'aides publiques, accompagné d'un plan de réduction des émissions ;

Obligation de négocier un accord méthodologique d'entreprise qui hiérarchise les chantiers de transformation à mener dans le temps.

TROIS ACCORDS NATIONAUX INTERPROS CONCLUS PAR LA CFDT:

ANI du 14 avril 2022, "pour un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation"

ANI du 10 février 2023, sur le partage de la valeur (dans le cadre de l'article L.1 du code du Travail).

ANI du 11 avril 2023, relatif à la transition écologique et au dialogue social. Les discussions portant sur la branche ATMP de la sécurité sociale doivent aboutir prochainement.

Les premières discussions sur la gouvernance des Groupes de protection sociale sont lancées. Il reste à ouvrir des discussions sur la valorisation des parcours syndicaux en entreprise et sur la valorisation des compétences acquises dans le mandat d'administrateur salarié.

Et, enfin, l'arrivée à échéance de l'accord AGIRC-ARCCO va entraîner l'ouverture d'une négociation d'un nouveau plan quadriennal qui devra prendre en compte les nouvelles règles du régime de base.

Ces différents accords serviront à la CFDT Cheminots de socle pour les négociations internes, tant au sein de la branche que du groupe SNCF.

Extrait de « proposition de la CFDT pour renouer le dialogue et répondre aux attentes des travailleurs et des travailleuses ».

