



Réforme ferroviaire : DÉCRYPTAGE DU VOILET SOCIAL

En octobre 2013, le Ministre des Transports soulignait que les difficultés de production et le maintien du statut des cheminots seraient les fondations de son projet. Après les annonces, l'heure est aux déclinaisons pratiques. La non-prise en compte des questions de financement par la loi force à la recherche de toutes les pistes « d'économies » possibles, que M. PEPY a chiffrées à 1,3 Mds d'euro en 5 ans ! Les cheminots du Groupe Public Ferroviaire (GPF) sont donc sommés de payer, au sens strict du terme, une partie de la facture : conditions de travail, contenu des métiers, déroulement de carrière, effectifs... Et les agents d'encadrement seront, de plus, forcés de mettre en œuvre ces déclinaisons sans discuter.

LES FUTURES RÈGLES APPLICABLES AU FERROVIAIRE

Souvent les cheminots ne font pas la différence entre le statut proprement dit (le RH 001) et les conditions de travail (le RH 077, entre autres). L'organisation du temps de travail tient logiquement une place prépondérante dans les pistes de productivité identifiées par la Direction. Les règles futures, applicables au ferroviaire, dans ce domaine sont réparties sur 3 « étages » :

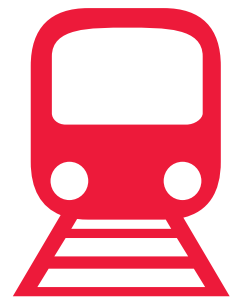
- Un décret socle du gouvernement, qui fixera les règles de base applicables à tous les salariés du ferroviaire, ceux du GPF et des autres entreprises.
- Un accord de branche, négocié entre les organisations syndicales et le patronat, représenté par l'UTP (branche ferroviaire du MEDEF), qui fixera les règles supplémentaires applicables aussi à l'ensemble des salariés du ferroviaire.
- Un accord propre au GPF.

Il est important de savoir que depuis le vote de la loi du 4 août 2014 et jusqu'au 1^{er} juillet 2016, les cheminots salariés de l'ex SNCF et de l'ex RFF conservent leur régime de travail. Pendant cette période, les OS peuvent négocier un accord, sinon c'est encore le gouvernement qui fixera les « règles relatives à la durée de travail » par décret. Selon l'engagement pris par le ministre, ces règles « **garantissent un haut niveau de sécurité des circulations et la continuité du service et assurent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, en tenant**

compte des spécificités des métiers, notamment en matière de durée du travail et de repos ».

La direction affirme dans sa communication que si les négociations d'un accord n'ont pas abouti à la date butoir « **alors ce sera le décret fret qui demeurera pour le transport ferroviaire de marchandises et les dispositions du Code du travail qui s'appliqueraient pour tous les autres salariés du Groupe Public Ferroviaire** ». C'est une affirmation sans fondement, qui contredit la loi. Oser affirmer que le Code du travail s'imposerait est un raccourci qui, de plus, buterait sur des problèmes de production : la durée légale du travail est de 35h, comment organiser les 3x8 dans ces conditions, le Code du travail impose une pause de 20 minutes à partir de 6 heures de travail, comment conduire un train dans ces conditions ?

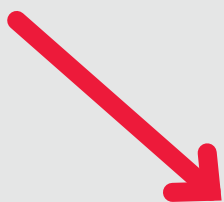
Une négociation est à la fois obligatoire et nécessaire, et nous y tiendrons toute notre place y compris pour les problématiques propres aux salariés Maîtrises et Cadres. Pour la CGT, l'engagement du Ministre ci-dessus, avec le RH 077 constitue notre base de discussion, mais il ne faut pas perdre de vue que les nouvelles entreprises du Fret ne respectent déjà pas le Code du travail, et refusent d'appliquer le décret Fret.



Réforme du ferroviaire : DÉCR

Les objectifs de la direction du GPF :

Pour « trouver » les milliards d'euros d'économies, outre l'abandon de milliers de kms de voies et de drastiques baisses d'offres, la direction veut « réduire le coût du travail » :



Freiner les perspectives de déroulements de carrière dans une volonté de réduire le « coût salarial » (division en trois EPIC = baisse de l'employabilité ..., réduction des postes, destruction d'activité...)



Après avoir renié ses engagements sur la création de postes d'assistants liée à la mise en place des 35h, faire maintenant renoncer les agents aux RTT et généraliser les heures supplémentaires et les repos non pris sans les reconnaître et sans les payer



Un dumping social sans fin, s'alignant toujours par le bas, argumenté autour d'un RH077 identifié comme le handicap majeur du ferroviaire par rapport aux autres modes de transport



Des emplois sous-qualifiés et sous payés par la non-reconnaissance des diplômes et formations



L'organisation des pertes de compétences métiers du fait de l'isolement des salariés

Une polyvalence accrue non respectueuse du dictionnaire des filières et des grades ;

Une adaptation de la réglementation RH (remise en cause du RH0077) selon ses besoins, sans tenir compte des facteurs humains ;

Disparition des accords collectifs par l'abrogation de leur déclinaison et leur suivi en région ;

Perte d'autonomie dans le travail par la parcellisation des tâches ;

La destruction des collectifs de travail par la généralisation du management par objectifs, appuyé par des primes aléatoires ;

L'extension du travail dissimulé par le non-encadrement du travail connecté et nomade.

RYPTAGE DU VOLET SOCIAL

Les propositions de l'UFCM-CGT

Réorienter le rôle des cadres et maîtrises vers l'animation des collectifs de travail, le sens du travail, la connaissance des métiers, la transmission des savoir-faire et le partage d'expériences, la coopération entre services ;

L'exigence de promotion dans la transparence pour tous les salariés du GPF ;

Permettre au minimum le doublement du salaire en fin de carrière par rapport au salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) ;

Augmenter les salaires et reconnaître le savoir-faire et la technicité ;

Résoudre le problème de la dette en transformant une partie en dette publique, en créant un pôle financier public et en renationalisant les autoroutes. Ce qui permettrait de consolider les financements et de ne plus faire porter l'équilibre du système ferroviaire français sur les usagers, l'emploi, les salaires et les conditions de travail des cheminots

Maintien du statut comme norme d'emploi dans le GPF, qui protège à la fois les salariés et est plus efficace pour le service public, sa qualité et sa sécurité

La sécurisation des parcours professionnels, conformément à l'obligation de l'employeur, aucun agent ne doit se retrouver sans poste. Les emplois doivent être durables et en relation avec la qualification professionnelle

La ligne RH doit retrouver son rôle prescripteur, en priorité pour les agents sans poste et il faut lui donner les moyens d'anticiper sur l'emploi et les compétences dans les territoires

Veiller à l'équilibre des vies professionnelles et personnelles, notamment en encadrant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication et des nouvelles formes d'organisations de travail (télétravail, bi-localisation, nomade...) et en débattant des organisations de travail.



LE 17 JUIN DE 10H À 18H
LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS



Et maintenant la direction fait de la politique !

La communication est abondante sur les déclinaisons de la réforme. Mais certaines publications sous une apparence technique relèvent en fait d'une véritable propagande libérale sur le sempiternel thème du « coût » du travail.

Le sujet de la compétitivité du transport ferroviaire n'est pas nouveau, puisqu'il est depuis longtemps en concurrence avec d'autres modes de transport et plus récemment avec d'autres entreprises ferroviaires et/ou le covoiturage. La réforme ferroviaire n'a pas réglé les questions de financement, nous l'avons assez répété et nous avons eu raison d'affirmer que dans ces conditions, une partie de la facture allait s'adresser aux acteurs du système ferroviaire : les cheminots de toutes les entreprises et les utilisateurs du chemin de fer. C'est dans ces conditions que la direction a remis récemment un argumentaire sous la forme de Questions / Réponses remis aux managers (Vidéo Manager n° 36 - mars 2015). Ce document s'aventure sur le sujet en question, le titre en est très clair : « *Enjeux et leviers de compétitivité de SNCF* » et contient des éléments savoureux :

- 81% des français trouvent le train trop cher,
- Les Conseils Régionaux imposent une croissance nulle (...) à offre constante,
- Le pouvoir d'achat des français régresse : ils ont perdu 1500 € / an,

La conclusion à cette série d'affirmations débouche sur la nécessité « d'améliorer notre compétitivité » et on informe des 4 leviers-clés identifiés : frais de structure, efficacité industrielle, polyvalence, organisation du travail.

Comment se fait-il que nos dirigeants n'aient pas ajouté à la liste ci-dessus des éléments tout aussi passionnants :

- L'abandon de l'écotaxe,
- Le poids de la dette du système ferroviaire, dont une part importante est une dette d'État,
- Le scandale des concessions autoroutières,

- La loi Macron et notamment son volet « Bus contre TET », ...

- L'augmentation de la part des revenus des actionnaires, au dépend de l'investissement et des salaires, dans la répartition des richesses créées.

Sur ce dernier point, il suffit de lire Le Figaro : « *En période de crise, la France se serait bien passée de ce trophée : championne européenne des dividendes versés aux actionnaires, au cours du deuxième trimestre, selon l'étude d'Henderson Global Investors. Les rémunérations des actionnaires ont en effet augmenté de 30,3 % dans l'Hexagone pour atteindre 40,7 milliards de dollars.* » (LEFIGARO.fr, 20/08/2014). Une interview récente d'Alain PARDO, président de l'ARAF, publiée sur la newsletter de WKTL, insiste sur la question du non-financement du système ferroviaire en ces termes : « **L'État a trouvé un banquier qui lui permet de rester dans les critères de Maastricht. D'une certaine façon, c'est une subvention déguisée car elle ne rentre pas dans les comptes de l'État. La victime expiatoire de la réforme ferroviaire sera SNCF Réseau.** » Oser extraire des arguments de manière très orientée pour justifier des sacrifices à imposer aux cheminots et les présenter comme la seule solution est particulièrement pervers de la part de la direction. On peut d'ailleurs se demander jusqu'où ce genre de propagande ira, à l'heure où on va jusqu'à exiger des managers d'adhérer sans condition aux valeurs personnelles de dirigeants qui nient et réfutent les fondements historiques de l'entreprise publique SNCF. Face à ce véritable « hold up » idéologique, cela doit tous nous conforter dans notre volonté d'informer sans cesse les salariés et l'opinion publique sur les enjeux sociétaux.