

RÉFORMES ET RÉORGANISATIONS À LA SNCF LA COLÈRE COUVE AU SEIN DE L'ENCADREMENT DE LA SNCF !

Avec les réorganisations qui fleurissent, les raisons de la colère des salariés de la SNCF sont nombreuses et variées.

Tout d'abord, il y a les conséquences de la réforme de 2018, qui a été mise en œuvre en 2020, mais dont les effets sociaux ont été masqués par la crise sanitaire. Cela a commencé au 1^{er} janvier 2020, avec la transformation de l'entreprise en cinq sociétés anonymes différentes et la création de filiales. D'où un sentiment de division et de perte de cohérence de l'identité « cheminote ». Tout cela malgré le message d'unité affiché par son président **M. Jean-Pierre FARANDOU** avec le projet d'entreprise « Tous SNCF » qui par son existence même ne fait que confirmer ce manque de cohérence.

Il semble que l'entreprise historique tente de passer de la grosse entreprise rigide, au conglomérat de sociétés avec des entités plus malléables.

L'arrivée des Sociétés Anonymes, sonne également la fin de l'embauche au statut de cheminot, auquel succède le contrat de travail de droit privé, bien plus concurrentiel au sein de la branche ferroviaire, mais également bien moins protecteur des salariés.

Désormais, 23 000 salariés (sur 150 000 cheminots) ont un contrat de type CDI classique. Les Organisations Syndicales (OS) traditionnelles ont bien tenté d'imposer le statut cheminot uniformément au niveau de la branche ferroviaire, mais elles se sont heurtées à un front

commun des employeurs de la branche qui ont préféré un statut plus en rapport avec le droit du travail, afin de diminuer les coûts salariaux et permettre plus de fluidité dans les échanges de personnel entre les entreprises.

Au niveau de la branche, un accord avait été signé par quelques OS. Accord qui apportait des nouveautés afin d'améliorer les conditions de travail et de garantir le niveau minimum de rémunération des contractuels mais également des statutaires. Cet accord a très rapidement été dénoncé par trois OS, représentant plus de 50% des voix au sein de la SNCF et donc empêché sa mise en application.

Plus tard, le 15 février 2021 cet accord a également été dénoncé par le syndicat patronal l'Union des Transports Publics et ferroviaires. Il y a encore du chemin à faire avant de retrouver un climat social serein au sein de l'entreprise historique.

Un autre sujet vient accentuer la morosité des cheminots, celui de l'ouverture à la concurrence. Tous ces changements visent à faciliter les comparaisons entre entreprises ferroviaires par la mise en concurrence des différents opérateurs.

Avec bien entendu, en cas de perte d'un appel d'offre, les transferts forcés de personnels, d'une entreprise à l'autre. De nombreux cheminots perçoivent avec beaucoup de craintes ces transferts qui leur feraient perdre les derniers avantages du statut, après un délai de 18 mois dans la nouvelle entreprise.

Pour lire notre article sur le « transfert des salariés du G.P.U. SNCF dans le cadre de l'ouverture à la concurrence » cliquez ICI...



Comment peut-on imposer à un salarié de travailler du jour au lendemain dans une entreprise qui était concurrente ? Cette concurrence tant vantée par les spécialistes néo libéraux, tarde à se positionner malgré de nombreux effets d'annonce.

L'ouverture à la concurrence doit devenir effective très prochainement par exemple en Région PACA. Celle-ci devrait, avant la fin de l'année, désigner le ou les nouveaux opérateurs pour les deux premiers lots de transport régional.

Mais les conséquences sur l'unité de la SNCF dépassent le cadre de la mise en concurrence, car si la SNCF est attributaire d'un lot, elle devra alors créer une société dédiée pour exploiter les lignes.

Comme elle devra le faire à chaque fois qu'elle remportera un contrat dans n'importe quelle autre région.

C'est une des obligations imposées par les autorités organisatrices qui demandent de la transparence et estiment qu'elles seront alors plus en mesure de contrôler l'ensemble des ressources affectées à l'exploitation des lignes.

Ceci entraîne de facto un éclatement de l'entreprise historique en une multitude de filiales pour chaque ligne ou groupes de lignes par région. D'où un sentiment encore une fois très partagé de division de l'entreprise SNCF.

CFE-CGC FERROVIAIRE a régulièrement présenté ses positions sur l'ouverture à la concurrence en rappelant qu'elle n'améliorera pas le transport ferroviaire et que le modèle aérien n'est pas transposable à celui du ferroviaire.

Pour lire nos positions et analyses sur ce sujet, cliquez ICI...



Il n'est d'ailleurs qu'à constater la casse sociale dans ce secteur, conséquences de prix cassés non représentatifs des coûts réels, par une mise en concurrence violente.

Pour lire notre article sur le train Ouigo en Espagne, cliquez ICI...



Concernant les activités industrielles, l'avenir n'est pas plus réjouissant :

Pour lire notre analyse et nos positions concernant l'avenir pour les activités industrielles de SNCF Voyageur (exemple le Technicentre de Picardie et son plan de réduction des effectifs, cliquez ICI...



L'ensemble des S.A. sont ou seront concernées à court terme :

Pour lire nos tracts et communications cliquez ICI...



On comprend mieux à la lecture de ces éléments les sources d'inquiétude des salariés de la SNCF.

CFE-CGC FERROVIAIRE avait alerté les autres OS pour tenter d'améliorer l'accord de branche ferroviaire, afin d'éviter un trop grand décalage entre les avantages des statutaires et ceux des contractuels. Pour ces derniers, les avantages restaient au plancher, soit au niveau du Code du travail. Certaines OS, ont demandé l'application du statut à l'ensemble de la branche du ferroviaire, alors que les représentants patronaux des différentes entreprises de la branche ferroviaire étaient totalement contre. La conséquence en est la perte définitive des embauches au statut et un accord de branche très limité dans ses apports pour les nouveaux embauchés.

Au lieu de parler des véritables problèmes, certains médias ne parlent que des fameuses « facilités de circulation », ces billets gratuits, ou quasi gratuit, dont bénéficient les cheminots et leurs proches tout en oubliant de parler des ministres, des députés, des sénateurs, ... qui bénéficient de la gratuité des voyages sur le Réseau Ferré National. Ces informations orientées attisent l'opinion publique contre les cheminots qui ont obtenu ces fameuses facilités parce qu'ils ont une mobilité géographique nationale dans leur contrat de travail qui éloignent un certain nombre d'entre eux de leur foyer.

Enfin, c'est maintenant officiel, depuis début mai 2021, chez SNCF Réseau, deux réorganisations majeures, présentées au CSE central de la SA SNCF sont en cours. Elles se nomment « **Maintenir, demain** » et « **Optimisation des frais généraux administratifs** ».

Leurs objectifs ? La recherche de productivité par la baisse des coûts, afin de recouvrer un cash-flow équilibré en 2024 et améliorer la performance industrielle.

Est-ce que cela sera suffisant pour faire face aux difficultés que rencontre l'entreprise ? Chez **CFE-CGC FERROVIAIRE** nous ne le pensons pas.

Rappel du contexte : le contrat de performances avec l'Etat n'est toujours pas conclu et Bercy n'entend pas mettre la main à la poche pour maintenir et régénérer le réseau principal.

Contrairement aux mesures visant les entreprises privées, ces décisions brutales de l'Etat-actionnaire n'amortissent en rien le choc économique causé par la crise sanitaire, mais ne font que l'aggraver : les ressources (péages) sont toujours moins élevés que ce qu'ils devraient être, du fait du nombre de circulations en retrait par rapport à celles d'avant la crise de la COVID19. Même si la situation semble revenir à un niveau normal de circulation.

Mais en matière d'économies, pour les employeurs, c'est bien connu, la réduction des effectifs est la plus rapide et la plus efficace des « variables » à mettre en œuvre. Bien entendu, ce sont les personnels des collèges maîtrises et cadres qui seront directement concernés.

Ce qui est certain, c'est que les réductions d'effectifs dans les collèges maîtrises et cadres sont à prévoir. Cela aura un impact quasi immédiat dans les comptes de l'entreprise. Mais supprimer quelques centaines de postes ne suffira pas pour effacer le déficit d'exploitation et encore moins le déficit financier de SNCF Réseau.

Les frais de fonctionnement du siège s'élèveraient à environ 350 millions d'euros par an, dont : **200 millions** d'euros par an pour les frais généraux administratifs (FGA) qui regroupent : la communication, l'environnement de travail, l'audit-qualité-juridique, la gestion-finances, les achats, les ressources humaines ; **150 millions** évalués pour les frais généraux de production (FGP).

Il est prévu de réduire les effectifs d'environ **150 postes par an en moyenne sur trois ans** ! Ce qui est très significatif !

Tout cela pour augmenter le montant annuel des économies de **130 millions d'euros** en 2017 à **170 millions** d'ici 2024.

La seule certitude est que les mouvements de personnel ne seront pas marginaux. Et vu la priorité accordée actuellement par la direction à la finance et à la communication, il est possible d'en déduire que les équipes des RH vont être très sérieusement touchées. A titre d'exemple, dans les zones de production (ZP), il est demandé 30% de baisse d'effectifs RH d'ici à 2023 (par rapport à ceux de 2019).

Tout cela avec quelle méthode ?

Celle dite du « ZBO » (pour Organisation Base Zéro), prônée par de grands cabinets de conseils : l'entreprise se réorganise à partir d'une feuille blanche, de façon à concentrer les effectifs sur les objectifs prioritaires. Dit autrement : il faut savoir renoncer aux tâches non prioritaires, mutualiser les moyens et faire simple.

Ces fameux « renoncements » dont on nous rebat les oreilles depuis plusieurs mois et que nos élus ont dénoncé lors des CSE depuis le début de l'année 2021. Effectivement impossible de faire autant avec moins de monde, donc certaines missions ne peuvent plus être réalisées par les salariés, qui de fait, ne pourront pas atteindre certains de leurs objectifs fixés par ailleurs.

La méthode base zéro signifie également de partir d'une feuille blanche et de définir ce que vos coûts devraient être en fonction des résultats que vous souhaitez obtenir.

En clair, en fonction de là où on souhaite aller, il est établi un budget cible, qui détermine un nombre de salariés nécessaires pour atteindre l'objectif. Et on fait table rase du reste, comme si le besoin n'existait pas ! A chacun de se retrouver une place quelque part ou ... de quitter l'entreprise.

Pour CFE-CGC FERROVIAIRE, il est inadmissible de demander à un salarié de décrire les missions qu'il considère comme essentielles et celles qui ne le sont pas. C'est lui faire endosser une responsabilité qu'il n'a pas. Ainsi chacun participe à la prise de décision de réduction du personnel au sein de son entité, de ses propres collègues ? Est-ce vraiment ainsi que la direction définit la « gestion des ressources humaines » ? Où est la cohérence d'un plan digne d'une grande entreprise dans une telle démarche à l'emporte-pièce ?

Les révolutions de « Maintenir, demain » :

D'après certaines hypothèses la maintenance contribuera également aux gains de productivité de SNCF Réseau. Avec des objectifs de réduction d'effectifs d'ici 2026, à hauteur d'environ **250 postes** d'encadrants qui seront supprimés dans

les établissements. Exit donc les postes de dirigeants de proximité (DPx) qui sont appelés à disparaître des organigrammes de SNCF Réseau, après 25 ans d'existence.

CFE-CGC FERROVIAIRE ALERTE !

Le « retour à la vie normale » sera suivi par **CFE-CGC FERROVIAIRE** mais également par tous les salariés, avec une grande attention, afin de vérifier la capacité des équipes restant en place à

absorber, dès demain et **en toute sécurité**, des mutations lourdes, entraînant une charge conséquente puisque constante à répartir sur des effectifs largement amoindris. »





Trois fois 150 postes plus 250 postes, la contribution des salariés à la productivité de l'entreprise devrait correspondre au minimum à **700 postes** d'ici cinq ans. Et la lecture du rapport d'expertise demandé par le CSE central indique même un nombre supérieur à ces estimations, allant de **1150 à 1300 salariés**.

Si **CFE-CGC FERROVIAIRE** n'est pas favorable à des mouvements de grève durant cette période estivale compte tenu du contexte sanitaire exceptionnel, nous intervenons régulièrement auprès de la direction SNCF et diverses autorités pour dénoncer certaines décisions et mesures inacceptables mais aussi pour assister et

défendre les agents de maîtrise et les cadres qui se trouvent en difficulté.

Ne restez pas seul(e) face aux difficultés ou situation que vous pouvez rencontrer. Seule l'adhésion en nombre des salariés des collègues « maîtrises » et « cadres » permettront d'infléchir certaines décisions et surtout de veiller à une digne prise en compte des intérêts des salariés.

L'ensemble des salariés de l'encadrement a donc la responsabilité de se fédérer autour de **CFE-CGC FERROVIAIRE** pour reprendre son destin en main.

