



DIALOGUE SOCIAL

Montreuil, le 31 Juillet 2015

ÉLECTIONS CA/CS et CE/DP

UN DIALOGUE SOCIAL RÉNOVÉ ! MAIS COMMENT ? ET AVEC QUI ?

L'échec des « négociations » sur l'organisation des deux scrutins (élections des représentants des salarié(e)s aux Conseils de Surveillance et d'Administration et élections professionnelles CE/DP), la mise en œuvre du vote électronique, la gestion de la période transitoire (du 1er juillet aux prochaines élections CE/DP) et les périmètres des futures instances de représentation du personnel (découpage CE), peuvent se résumer en deux mots : obstination irresponsable ! Ne pouvant en rester à ce triste constat, l'UFCM-CGT propose son analyse et fait des propositions...

Une volonté d'écarter qui fait perdre la raison...

Comment analyser autrement l'acharnement développé par la direction RH, à refuser toutes les propositions faites par les deux Organisations Syndicales représentant, à elles deux, plus de 50% du personnel ? La volonté de la direction de soumettre à signature les résultats des trois discussions dans un seul et même accord, sur des sujets aussi différents que ceux en présence, ne pouvait se concevoir qu'au travers une construction fondée sur un équilibre général. Elle supposait d'emblée l'acceptation d'un compromis global permettant de réunir une majorité solide. Elle s'obligeait à écarter, dès le départ, ce qui pouvait constituer des points de blocage pour trouver et conforter cette majorité. Il apparaît, à l'examen de l'enchaînement des événements, que l'objectif et la stratégie de la DRH étaient tout autre.

Par leur posture, en effet, ces représentants ont volontairement recherché le plus petit commun multiple. Leur seul objectif était d'obtenir la signature de l'accord par des organisations syndicales portant certes plus de 30% de représentativité, mais qui n'en restaient pas moins minoritaires. Ce qui plaçait la DRH assez loin de l'obtention de cette majorité solide (il est nécessaire de rappeler, à ce stade, que la signature d'accord majoritaire était une position unitaire portée par la CGT et la CFDT il y a quelques années, alors que les deux confédérations demandaient à revoir les conditions de définition de la représentativité syndicale).

L'UFCM-CGT décèle dans cette stratégie, un calcul assez sordide. Les « négociateurs » RH ont voulu, par ce biais, directement intervenir sur le champ de la représentativité syndicale, en déterminant unilatéralement la légitimité de leurs interlocuteurs.

Calcul d'ailleurs fait en fonction des intérêts propres d'une direction de plus en plus déconnectée des réalités sociales du terrain. C'est une erreur de stratégie majeure commise par la direction de l'entreprise, qu'elle ne pourra renouveler, au risque de se mettre en décalage complet avec son discours sur la rénovation du dialogue social. Pour l'UFCM-CGT, le refus de la proposition CGT de lancer une expérimentation nationale du vote électronique sur le scrutin des représentants du personnel aux Conseils de Surveillance et d'Administration aura été un tournant crucial dans cette négociation. Un tournant manifestement mal négocié par une direction de l'entreprise qui a entamé cette « négociation » avec pour seul cône de visibilité, la définition unilatérale de ses interlocuteurs, expliquant l'embarquée finale.



Sur l'organisation des scrutins et le vote électronique...

La direction se plaît à diffuser l'information selon laquelle la CGT refuserait le vote électronique, n'hésitant pas, pour ces membres les plus zélés, à affubler notre Organisation du qualificatif « archaïque ». Il s'agit d'une écriture pour le moins partielle et partielle. Tout d'abord parce que l'UFCM-CGT constate que les décideurs, notamment politiques, n'accordent pas la même importance à l'expression démocratique selon qu'elle s'exprime dans le champ politique ou dans le champ social. Plusieurs rapports parlementaires expriment clairement cette réticence à utiliser des moyens numériques pour la tenue des différents scrutins. La CGT partage ces réserves, mais ce n'est pas tant son avis qui importe en la matière, que le niveau de confiance qu'accordent les électeurs dans le dispositif décrit. L'opposition des votes physiques et électroniques s'appuie par ailleurs sur une différence fondamentale que nous devons intégrer. Si le vote physique repose sur la confiance des électeurs qui peuvent vérifier, eux-mêmes et à tout moment, de la sécurité et de la confidentialité du dispositif dans un processus totalement transparent (urne transparente, décompte par toutes les parties en compétition des bulletins et des enveloppes, contrôle des signatures), le vote électronique cherche à garantir la sécurité et la confidentialité du dispositif sur un système impénétrable et totalement opaque, établi par des experts étrangers à ces mêmes électeurs.

Pour l'UFCM-CGT, la confiance n'exclut pas le contrôle...

Avec le vote électronique, nous sommes devant un changement de conception du contrôle démocratique sur lequel nous sommes prêts à travailler. Mais tant que la faisabilité du dispositif n'a pas été démontrée, il nous faudra admettre que la procédure de vote physique demeure la seule qui protège l'expression démocratique de toute contestation. C'est dans cet esprit, que nous avons accepté à quelques reprises et pour expérimentation, d'utiliser le vote électronique sur des périmètres de plus en plus importants de l'entreprise. Dans le cas présent, la CGT avait fait la proposition de faire une expérimentation nationale pour le premier scrutin destiné à élire les représentants des salarié(e)s aux Conseils de Surveillance et d'Administration du GPF, sous réserve de mettre sous contrôle paritaire certains éléments relatifs à la confidentialité et la sécurité du dispositif, ainsi qu'à la vérification des listes d'émargement comme cela est prévu pour le vote physique. Un retour d'expérience aurait pu être fait sur le dispositif pour décider d'une extension de la démarche pour le scrutin DP/CE. Cela supposait de tenir deux séquences distinctes d'élections, par ailleurs prévues à la Loi portant réforme ferroviaire. **Une fois encore, l'obstination de notre direction à vouloir grouper les deux élections au motif d'économies sur les campagnes électorales, alors que dans le même temps, elle dépense sans compter en frais de communication pour vanter les mérites de la réforme, n'apparaît pas sérieuse.** L'affaire électorale est trop importante pour être traitée par le prisme des coûts liés à son organisation.

Les conséquences de l'absence d'accord...

Plusieurs dirigeants, patronaux et syndicaux, se sont exprimés sur les dangers portés par la non validation de l'accord proposé. Ils ont volontairement entretenu l'inquiétude des cheminots. Certains d'entre eux n'hésitant pas à vouloir ignorer la spécificité de la période transitoire et faire prendre des responsabilités au CE de SNCF Réseau en termes de budget de fonctionnement, alors qu'il n'était pas dimensionné pour cela. La direction du GPF a bien compris qu'elle avait fait route vers une impasse. Et sa volte-face faite à l'issue de cette triste affaire, en proposant deux accords distincts sur la gestion de la période transitoire pour les activités sociales et culturelles des CE (que signe la CGT) et sur la durée des mandats, démontre que nous avons certaines raisons de douter de ses bonnes intentions... La reconnaissance de la légitimité de la CGT à intervenir au sein de SNCF Réseau est un autre signe confirmant la pertinence de nos revendications. Mais sur un plan général, cet épisode aura été tristement significatif de la volonté de la direction du GPF à jouer la politique du pire ; une péripétie sociale qu'il faudra garder en mémoire, juste pour ne pas retomber dans les mêmes erreurs...