

RELEVÉ DE CONCLUSION CONCERTÉ
 Consécutif à la DCI déposée par la CGT le 17 septembre 2021
Réunion de concertation du 22 septembre 2021

PARTICIPANTS :

Représentants CGT : Aurélien Hamon, Laurent Delours, Fabrice Desplanches

Représentants de la Direction : Jean-Robert Jaubert, Florence Masson, Ariane Verderosa

Le vendredi 17 septembre 2021, la fédération CGT des cheminots, a déposé une DCI à la direction du GPU, conformément à l'article 4-2 du titre II du RH0826, modifié par l'avenant du 13 décembre 2007 :

La CGT Cheminots estime que trois ans après le vote de la réforme ferroviaire de 2018, mise en place au motif de l'ouverture à la concurrence, les conséquences en sont dramatiques, notamment pour l'emploi, les salaires, les droits sociaux, la sécurité des personnels et des circulations.

C'est pourquoi la fédération porte les revendications suivantes :

Revendication 1 : salaires		
	Points de désaccord	Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La CGT Cheminots revendique une augmentation générale et immédiate des salaires et la revalorisation des primes de travail. La CGT observe que l'inflation s'élève à 3% en août 2021 (2,2 % en juillet), et qu'elle conduit le gouvernement à revaloriser le SMIC de 2,2 % à compter du 1^{er} octobre 2021, mesure qui va également bénéficier à l'ensemble des fonctionnaires. La CGT exige que les cheminots bénéficient au minimum de mesures équivalentes dans l'entreprise. Après 6 années de gel des salaires, ils ne peuvent en subir une septième. La CGT revendique également que cette augmentation générale soit rétroactive et accompagnée d'une revalorisation de l'ensemble des primes de travail. L'absence de mesures salariales, ou des mesures inférieures à celles annoncées par le Gouvernement, serait à juste titre considérée par les cheminots comme une provocation de la direction. L'entreprise ne manque pas de ressources puisque sa trésorerie s'élève à 8,5 milliards d'euros.	La direction tient à réaffirmer que le fait qu'il n'y ait pas eu, des dernières années, de mesures générales sur la grille statutaire, ne signifie pas qu'il n'y a pas eu d'augmentations générales (hors grille), c'est-à-dire bénéficiant à tous les cheminots. Ainsi en 2016, le montant de la gratification annuelle de vacances (GRAVAC) a été augmenté de 100 €, puis en 2019 la gratification annuelle d'exploitation (GAEX) a été revalorisé en moyenne de 150 €. Ces deux mesures ont bénéficié à tous les salariés et continuent d'être versées tous les ans. Parallèlement, des mesures générales ciblées ont été prises pour les premiers niveaux de salaires en 2017, 2018 et 2020 au travers de la revalorisation des premières positions de rémunération ou de la prime de travail. De plus, cela ne signifie pas que la rémunération des cheminots ait été bloquée : ainsi une analyse sur les 6 dernières années montre que 95% des salariés ont bénéficié d'une revalorisation de leur salaire fixe supérieure à l'inflation constatée sur la période. Cela étant, les discussions salariales ont été engagées déjà avant l'été avec une première série de bilatérales. Une seconde série est programmée pour se tenir très prochainement, en vue de la table ronde de négociation salariale pour le groupe public ferroviaire, qui devrait se tenir tout début novembre compte tenu des vacances de la Toussaint. Dans ce cadre sont examinées les possibilités, compte tenu de l'équation économique du groupe, de proposer des mesures soit à caractère général, soit dans le cadre du dispositif de notation.	La direction souhaite vivement que la négociation salariale en cours puisse conduire à un accord.

Revendication 2 : Emploi		
Points de désaccord		Points d'accord
Position CGT	Position de la direction	
Face aux cadres d'organisation non respectés, aux postes non tenus, aux problèmes de production, à la dégradation des conditions de travail, etc. la CGT revendique une augmentation du volume de recrutement pour répondre aux besoins de la production dans tous les territoires. La Direction annonce un niveau de recrutement identique à celui de l'année dernière. Elle envisage de recruter entre 3 600 et 3 900, pourtant la baisse des effectifs continue à hauteur de 1,9 % par an sur l'ensemble des SA. La CGT note également le nombre important et croissant chaque année de démissions dans l'entreprise sur l'ensemble des SA. Il marque notamment une perte d'attractivité de l'entreprise après 6 années de gel des salaires et la dégradation des conditions sociales et de travail des cheminots. La CGT revendique l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois et une politique de relance des embauches à tous les niveaux et dans toutes les activités : • Fret : alors que des marchés sont remportés par SNCF sur différents appels d'offres, nous manquons de cheminots sédentaires, et aussi à la traction. Le manque d'effectifs conduit certaines directions d'usines à caler des trains. • Équipement : malgré l'annonce de 500 ré-internalisations d'emplois sur 3 ans à la maintenance voies et caténaires, le compte n'y est pas et le réseau se dégrade fortement. Le dernier déraillement en date (Saint-Hilaire-du-Temple) est de ce point de vue un sérieux avertissement. La direction doit remettre la sécurité ferroviaire au cœur de ces priorités et du métier. Cela exige de porter le nombre d'embauches, de formations et les moyens à un autre niveau. L'engagement explicitement acté dans le courrier de F. Nogué daté du 06/07/2021 de réinternaliser 400 emplois supplémentaires à SNCF Réseau doit donc être tenu. • Exploitation : le niveau de suppression d'emplois est considérable alors que les usagers empruntent massivement le train. Le recours à la sous-traitance, aux intérimaires et la politique d'accroissement de la polyvalence des cheminots ne permettent non seulement pas de couvrir les besoins, mais ils dégradent considérablement la qualité de service et les conditions de travail des agents. La CGT revendique la réhumanisation des gares et des trains.	Ce sujet des recrutements relève avant tout d'un dialogue social local. Il ne peut se traiter de façon pertinente à la DRH Groupe. Les activités programment les recrutements de manière à répondre au mieux aux besoins de la production et de la bonne marche de l'entreprise. Concernant la situation générale de l'emploi, la trajectoire actuelle s'inscrit dans la continuité des trajectoires des 5 dernières années, durant lesquelles les effectifs ont baissé, en moyenne, de 1,9% par an. Ce faisant, la SNCF continue de recruter selon des volumes élevés. Pour l'année en cours, et malgré le contexte difficile que nous connaissons, les sociétés du Groupe ont porté une grande attention au besoin de renouvellement des compétences. Les besoins d'embauches ont ainsi été réévalués, ce qui conduira à recruter au total autour de 3800 salariés en CDI, tout en continuant d'accorder la primauté à la mobilité interne, notamment dans le cadre du programme Solidarité Emploi. L'engagement de l'entreprise en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes est également renforcé : 7000 alternants doivent être accueillis dans le groupe ferroviaire en 2021.	La direction partage le point de vue selon lequel l'équation emploi a pour objectif premier de répondre aux besoins de la production.

Revendication 3 : précarité		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
Estimant que les CDD et contrats d'intérim sont utilisés de façon abusive, la CGT revendique la régularisation des emplois précaires en CDI. La CGT constate dans le cadre de cette audience que les agences de recrutement, et par extension les établissements dans les SA, n'ont pas été destinataires du courrier du 6 juillet 2021 signé par le RH du GPU (F. Nogué). La direction est donc dans l'incapacité de présenter un point sur les embauches en CDI de CDD d'au moins 15 mois. La CGT rappelle la direction à ses engagements. Par ailleurs, si la direction considère « mesuré » de recourir en 2021 (exercice non clos) à 3 773 intérimaires et CDD ETP, la CGT considère à l'inverse ce niveau comme particulièrement élevé, d'autant que sur ces 3 773 ETP, 3 087 ne sont pas corrélés à un accroissement temporaire d'activité. La CGT considère donc que ces recours révèlent un besoin constant qu'il est nécessaire de convertir en embauches pérennes dans les plus brefs délais.	Le recours aux CDD et à l'intérim est mis en œuvre, de manière générale, de façon très mesurée à la SNCF. Le nombre d'intérimaires est légèrement à la baisse. Il s'établit en moyenne depuis le début de l'année 2021 à 2 619,2 ETP dont 1 531,9 pour accroissement temporaire d'activité (chiffres à fin août), contre 2946 en 2020 et 3226 en 2019. En 2020, les CDD représentaient 1 220,3 ETP dont 362,9 pour accroissement temporaire d'activité (soit 0.3% des effectifs disponibles). En 2021, les CDD représentent à fin août 1 154,1 ETP dont 323,6 pour accroissement temporaire d'activité (soit 0.2% des effectifs disponibles). Au total, le recours aux CDD et personnels intérimaires pour accroissement temporaire d'activité représentait 1,28% des effectifs en 2020 et 1.35 % à fin août 2021. On ne peut donc pas afficher que la SNCF abuse de l'emploi précaire, loin de là. Un effort particulier sera cependant mené en 2022 pour réduire d'un tiers le recours aux CDD pour accroissement d'activité, compensé par un accroissement proportionnel du nombre de CDI. S'agissant des salariés en CDD, ils constituent un vivier naturel de recrutement dans leurs métiers. Lorsque ceux-ci auront effectué au moins 15 mois dans l'entreprise, en justifiant d'évaluations de service satisfaisantes, les agences de recrutement examineront en priorité leurs candidature dans le cadre d'une procédure d'embauche simplifiée. Les mêmes principes seront mis en œuvre pour les personnels intérimaires.	La direction se méfie de l'apparente solution de facilité consistant à recourir de manière excessive à l'emploi précaire, ce qu'elle s'est toujours refusée à faire. Elle entreprend d'ailleurs de réduire encore le nombre de CDD pour accroissement d'activité, au profit des CDI. Elle considère, parallèlement, que les candidatures des stagiaires, alternants, CDD ou intérimaires ayant au moins travaillé 15 mois à la SNCF et donné satisfaction, et souhaitant intégrer définitivement l'entreprise, sont examinées en priorité pour les postes relevant d'un recrutement externe.

Revendication 4 : Ouverture à la concurrence		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La CGT conteste l'ouverture à la concurrence du transport de voyageurs, qui se révèle extrêmement coûteuse pour la collectivité, et revendique l'arrêt des processus de filialisation en réponse aux appels d'offres. La CGT est fermement opposée à l'ouverture à la concurrence et à la création de filiales dédiées par SNCF pour répondre aux appels d'offres. Aucun dispositif légal ne contraint la direction à répondre par ce biais, ce choix est purement idéologique. L'ouverture à la concurrence crée un effet d'aubaine pour la SNCF qui souhaite en faire un véritable levier de pression sur les cheminots pour accélérer le processus de <i>dumping</i> social engagé dans la branche ferroviaire et le GPU, mais surtout au niveau de la SA Voyageurs ou des filiales qu'elle compte créer. Elle renvoie par exemple la question du temps de travail, de la rémunération, etc., à des négociations dans les filiales en vue de créer des règles différentes que celles en œuvre dans l'entreprise. En prétendant vouloir maintenir certaines dispositions statutaires pour les salariés qui y seraient transférés, elle entend seulement rendre plus « acceptable » aux yeux des cheminots les reculs sociaux qu'elle prévoit au sein de l'entreprise et de ces filiales, notamment vis-à-vis de la concurrence. La Fédération CGT des cheminots exige la réponse systématique aux appels d'offres par SNCF sans recours à des filiales dédiées.	La décision d'ouverture à la concurrence du transport conventionné ou libre de voyageurs n'est pas du ressort de la SNCF. Ce sont les législations prises au niveau européen puis national qui ont fixé le principe, les modalités et le calendrier de cette ouverture. Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence du TER, SNCF Voyageurs a choisi de systématiquement candidater, et pour ce faire, a fait le choix de répondre avec une société dédiée, c'est-à-dire une structure spécifique, « adossée » aux Activités mais distincte. Ce choix stratégique permet de répondre dans les mêmes conditions qu'un concurrent, mais aussi de satisfaire les attentes des AOT qui souhaitent : • une comptabilité plus visiblement circonscrite et ajustée ; • des équipes dédiées en pleine responsabilité sur les zones géographiques concernées. C'est donc pour s'assurer les meilleures chances de remporter les marchés, et préserver ainsi son niveau d'activité et donc ses emplois, que l'entreprise a souhaité proposer aux AOT des créations de sociétés dédiées, dans lesquelles les droits des cheminots transférés seront préservés. Des bilatérales ont eu lieu et se poursuivent avec les organisations syndicales pour construire un cadre social de haut niveau, comportant des garanties pérennes pour les salariés amenés à rejoindre ces filiales dédiées (garantie de l'emploi, garanties individuelles issues du statut comme les notations et les règles d'avancement, maintien du régime spécial...). Un projet d'accord collectif a été adressé aux OS.	

Revendication 5 : ré internalisations		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La CGT revendique la définition d'une véritable stratégie de ré internalisation des charges au sein de toutes les SA. (voir réponse point 2)	L'entreprise a lancé plusieurs programmes conduisant à réinternaliser des emplois : - Recrutement de 102 intérimaires à la direction du Matériel. - Réduction des prestations externes de e-SNCF, avec la mise en place d'une filière de reconversion interne (ambition affichée de 200 reconversions) et 100 recrutements externes. Cette démarche a été réévaluée, et vise désormais 800 emplois sur les 5 ans à venir. - Programme triennal pour la ré internalisation de 500 emplois chez Réseau, notamment pour la maintenance de la voie, du SE et des caténaires, avec une première vague de 175 emplois sur 2021. Un point d'avancement précis par établissement pour chaque ZP et la DG IdF sera prochainement mis à l'ordre du jour des instances concernées, ainsi que l'a annoncé SNCF Réseau aux OS le 20 septembre 2021, lors d'un comité de suivi de la table ronde ré internalisation de début d'année. - De nouveaux programmes de ré internalisation doivent être déclinés, à hauteur de 400 emplois supplémentaires sur 2023-24-25 pour le Groupe. Des précisions sur ces orientations seront données dans le courant de l'année 2022. En complément, des axes de travail sont identifiés pour favoriser l'emploi des ressources internes, comme par exemple la constitution du vivier SUGE, visant à couvrir à minima 40 besoins sur 200 par des ressources internes, conformément à la Trajectoire Emploi pour 2021. A ce jour, 132 candidatures ont été enregistrées et 90 d'entre elles sont en cours d'étude pour alimenter le vivier de ressources pour 2022-2024. Les agents finalement retenus pourront intégrer la formation d'agent SUGE en fonction de la date de leur libération par leur établissement. Pour 2021, 16 reconversions ont d'ores-et-déjà été concrétisées. La Direction de la Sécurité s'inscrit pleinement dans le Programme Solidarité Emploi en lien avec la DRH SA et les ATM.	La direction partage l'orientation consistant à procéder à des ré internalisations de charge et d'emplois, notamment dans un souci de maintien dans l'entreprise de compétences et de savoir-faire stratégiques pour son développement. Plusieurs sociétés du groupe, et tout particulièrement SNCF Réseau, au cœur du métier ferroviaire, s'y emploient.

Revendication 6 : facilités de circulation		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La Fédération CGT des cheminots revendique le maintien et l'amélioration du droit aux facilités de circulation. Le rapport interministériel paru au mois d'août s'inscrit dans l'idéologie patronale et gouvernementale qui vise à réduire à sa portion congrue, voire abolir, les FC dont bénéficient les cheminots actifs et retraités du GPU et leurs familles, en particulier leurs ascendants ; même si leur impact économique pour l'entreprise, force est de l'admettre pour la mission, « n'est pas exorbitant » ! En d'autres termes, sous le prétexte de déterminer les enjeux juridiques, économiques, sociaux et fiscaux relatifs au maintien de ce droit pour les éventuels futurs salariés transférés, la mission s'attache en réalité à remettre en cause le cadre réglementaire des FC et le régime fiscal de leurs bénéficiaires actuels en vue de « normaliser » son traitement social et fiscal selon les règles du droit commun. Analyse par ailleurs confirmée par l'UTP lors de la dernière CPPNI, ainsi que par la direction SNCF qui s'est immédiatement inscrite dans les affirmations du rapporteur et le calendrier fixé, en indiquant dans un temps réel: « s'agissant du traitement social et fiscal des FC, la SNCF prend acte des constats du rapport, et sera conduite à ouvrir d'ici la fin 2022 une concertation avec les OSR afin de régulariser le traitement social et fiscal de l'avantage en nature ainsi constitué, et ce, pour éviter toute éventuelle remise en cause de cet avantage. » Ce rapport traduit également la volonté du Gouvernement de se désengager de cette question, puisque l'avenir de ce droit est renvoyé au champ conventionnel dans la branche et les entreprises après abrogation du décret-loi de 1938, mais sans pour autant le garantir, le principe de faveur ne s'appliquant pas. Enfin, il entend contribuer au démantèlement de l'entreprise historique, en confiant notamment l'instruction et le suivi des FC à un organisme tiers pour l'ensemble de la branche, soit la caisse de branche, soit un prestataire choisi sur appel d'offres, écartant en creux l'exécution de ces tâches par la SNCF par le biais de prestations, à l'image de ce que réalise aujourd'hui la SUGE par exemple. La Fédération CGT des cheminots réfute la qualification des facilités de circulation comme avantage en nature et s'oppose à l'application, pour les bénéficiaires, des règles du droit commun. Elle revendique à l'inverse le maintien, l'amélioration et l'élargissement des Facilités de Circulation pour l'ensemble des cheminots de la branche et de leur famille et les personnels en charge des AEP et ASC. À cet effet, elle exige : ○ L'utilisation de la voie réglementaire par l'extension du champ d'application du décret-loi du 12 novembre 1938 à la branche ; ○ L'intégration des ascendants dans le champ des bénéficiaires dudit décret-loi. La CGT s'oppose à toute remise en cause des droits accordés aux cheminots et exige le maintien des facilités de circulation, sans contrepartie. Elle mettra tout en œuvre pour que cette revendication soit satisfaite. Un droit jugé utile et pertinent pour une catégorie de salariés, en l'espèce la police, ne peut être jugé abusif lorsqu'il s'agit des cheminots.	L'entreprise a fait le choix délibéré, et le président Jean-Pierre Farandou l'a affirmé avec force à plusieurs reprises, du maintien, dans la durée et dans les conditions actuelles, des facilités de circulation pour tous les salariés de la SNCF, y compris ceux qui seraient amenés à être transférés dans une filiale de la SNCF attributaire d'un appel d'offres TER. S'agissant du traitement social et fiscal des FC, la direction estime que ce point devra être mis en conformité avec les règles légales, de sorte à éviter toute remise en cause ultérieure de cet avantage. Une concertation avec les OS sera ouverte d'ici fin 2022 pour asseoir la meilleure façon de procéder à cette régularisation. La direction précise par ailleurs que la question du droit aux FC des ascendants, dont le rapport IGAS/IGF semble contester la régularité, n'entre en réalité pas dans l'objet de la mission confiée aux rapporteurs, et ne correspond en aucun cas à une demande de l'entreprise. Enfin, la question des droits aux FC pour les salariés transférés chez un concurrent relève de la négociation de branche, qui examine actuellement ce sujet.	Maintien et amélioration des droits aux FC pour tous les salariés de la SNCF actifs, retraités et leurs ayants droit.

Revendication 7 : Classification et rémunérations		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La CGT revendique pour les contractuels de la SNCF des droits et des mécanismes similaires à ceux des statutaires en matière de rémunération, de promotion, de mutation, de sécurité de l'emploi.	La concertation en cours sur la transposition des nouvelles règles de classification et de rémunération constitue une réelle opportunité d'harmoniser un certain nombre de règles pour plus de cohérence et d'équité. Entre les contractuels entre eux, d'une part, qui relèvent aujourd'hui de 5 systèmes différents de rémunération (les 4 annexes du GRH00254 ainsi que les nouveaux embauchés). Entre les contractuels et les statutaires d'autre part, grâce à un langage commun qui n'existe pas aujourd'hui (les contractuels n'ont actuellement pas de qualification). Les nouveaux repères communs (emplois-type, classe) aux deux populations, ainsi qu'à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, vont permettre de dessiner des règles plus cohérentes, et s'agissant des contractuels, plus lisibles, en matière de progression professionnelle par exemple.	La direction partage la volonté de maintenir les droits statutaires, d'harmoniser et de rendre plus cohérent le cadre contractuel en alignant les droits qu'il couvrira et ses mécanismes sur ceux des statutaires.

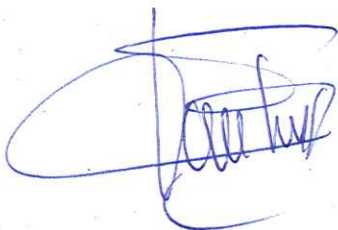
Revendication 8 : sécurité		
Points de désaccord		Points d'accord
Position de la CGT	Position de la direction	
La CGT revendique le maintien d'une sécurité de haut niveau, par un grand plan de recrutement, la ré internalisation des charges, une véritable politique de formation par métier et une bonne transmission des connaissances, une maintenance optimale des installations. (Voir	L'entreprise poursuit sa démarche d'amélioration de la sécurité, que ce soit en exploitation ferroviaire comme en santé et sécurité au travail. Cela se concrétise par un management par les risques, le déploiement de formations, la mise en œuvre de la saison 2 de PRISME, la Transformation Managériale, ou encore l'évolution de la culture sécurité. Le niveau de sécurité de l'exploitation s'améliore sur les lignes interopérables gérées par SNCF Réseau : il y a ainsi une réduction de 14% des accidents significatifs en 2020. Si ce bilan doit être relativisé au regard de la baisse de trafic constatée, il reste positif et reflète l'engagement des collaborateurs. En 2021 : - A fin août, le nombre d'Événements Sécurité Remarquables a baissé de 13% par rapport à la même période l'année dernière ; - Le taux de fréquence des accidents du travail (12 mois glissants, corrigé des heures non réalisées), a aussi baissé, passant de 15,4 à 14,5 à fin juillet.	La direction partage l'exigence de la CGT du maintien du plus haut niveau de sécurité, pour les personnels comme pour les circulations.

Cette DCI :

- ☒ Ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
☐ Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève
☒ Nécessite un délai de réflexion

Date :
28/09/2021

Pour la Direction :



Pour la CGT :

