



CMPN du 15 octobre 2015

Paris, le 15 octobre 2015

Délégation UNSA-Ferroviaire :

- Roger DILLENSEGER
- Etienne PICHER
- Florent MONTEILHET

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Quand le dialogue social dérape !

Il n'y a pas lieu de refaire l'histoire du dialogue social dans le monde du travail, toutefois les événements que nous vivons actuellement sont, selon l'UNSA, d'une gravité qui marquera un tournant dans les relations employeurs/employés. Sans revenir sur les premières relations contractuelles entre patrons et salariés depuis le 18ème siècle, le dialogue social n'a cessé d'évoluer au rythme souvent de crises économiques, voire de conflits mondiaux.

On peut considérer que l'instauration du dialogue social en entreprise repose essentiellement sur la loi de 1950, qui définit les relations entre employeurs et travailleurs sur les questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale dans l'entreprise.

Les lois AUROUX de 1982 donnent un nouvel élan au dialogue social en renforçant l'obligation de négocier dans les branches et entreprises. Une nouvelle place est donnée aux représentants du personnel et aux instances représentatives du personnel dans les entreprises avec une volonté marquée d'implication des salariés dans l'entreprise.

Au regard des évènements liés au plan de restructuration d'Air France, évènements très médiatisés, ou encore l'agression d'une employée de Maire lors d'une manifestation de Cheminots à ROMILLY le 8 octobre prise à partie par des manifestants.

L'UNSA-FERROVIAIRE condamne fermement ces méthodes dignes d'une autre époque !

Pour l'UNSA-Ferroviaire, rien ne justifie de tels actes, nous considérons que le code du travail s'applique à tous les travailleurs, DRH inclus ! Ces pratiques donnent une mauvaise image des syndicats et nuisent à l'action syndicale. In fine ces comportements desservent les salariés et l'action syndicale, voire contribuent à la désyndicalisation dans une période où plus que jamais le dialogue social est nécessaire.

Pour autant, l'UNSA ne cautionne pas non plus les méthodes tout aussi excessives déployées par certaines Directions d'entreprise. En effet sur le cas précis d'Air France, il est inapproprié d'entreprendre une négociation sous la menace de 3000 licenciements et ainsi de stigmatiser une catégorie de personnel. Interroger les salariés par referendum sous la forme implicite « préférez-vous travailler plus ou perdre votre emploi ? » comme cela a été pratiqué en fin d'été chez SMART en Moselle est un autre exemple d'un dialogue asymétrique.

Pour l'UNSA, la méthode du « CONTRE TOUT SYSTEMATIQUE » de la part des syndicats ou des Directions est non seulement dépassée, mais tout simplement inefficace à terme et contreproductive pour les salariés et l'outil industriel.

Nous considérons que le temps où la régulation sociale se construisait sur une lutte faciale entre certains syndicats et Directions, accompagnée en parallèle d'arrangements en coulisse, est révolu.

Pour l'UNSA, le réformisme passe par une négociation équilibrée, partagée et constructive ; c'est dans cet esprit que nous continuerons à travailler dans la branche ferroviaire.

Les récentes élections chez OnSiteRail, où seules les organisations syndicales réformistes sont représentatives traduisent bien les nouvelles attentes des Cheminots de la branche

L'adoption du pilier politique du 4ème paquet ferroviaire par le Conseil des ministres des transports de l'Union Européenne le 8 octobre marque une étape importante du processus d'ouverture à la concurrence du ferroviaire.

Le modèle d'entreprise ferroviaire intégrée, soutenu par l'UNSA, se trouve conforté par cet accord du Conseil du 8 octobre 2015. Dans un cadre ultra-concurrentiel, l'intégration des Entreprises Ferroviaires historiques, dont le GPF SNCF, garantit la sécurité de l'emploi, le Statut et les possibilités de développement de carrières dans le Groupe Public Ferroviaire.

Dans la perspective de l'ouverture à la concurrence respectivement pour 2020 et 2026 pour les TGV et TER, l'UNSA-Ferroviaire revendique et agit en faveur d'un

cadre social commun modernisé et de haut niveau, afin d'éviter tout dumping social. L'UNSA-Ferroviaire regrette que le Conseil n'ait pas intégré cette dimension de protection sociale dans son accord. Nous demandons la modification du règlement "Obligation de Service Public", afin de rendre obligatoires les critères sociaux et la détermination des modalités de transfert du personnel, en cas de changement d'opérateur.

Avec l'ETF, L'UNSA-Ferroviaire, poursuit son action afin que les parlementaires améliorent cet accord du 8 octobre 2015, et mettent un frein à la libéralisation forcenée, impulsée par la Commission européenne.

Nous interviendrons sur le point à l'ordre du jour, mais d'ores et déjà nous soulignons le cadrage des travaux du GT organisation du travail. L'UNSA s'engage dans les travaux d'expertise afin d'objectiver la situation de la réglementation actuelle du travail. Ces travaux préparatoires, en dehors de toute négociation devront nous servir pour le chantier à venir.

En toute connaissance des dispositions en pratique dans l'Entreprise historique, nous réitérons notre demande d'une étude d'impact sur la rémunération en lien avec l'organisation du travail. Ces éléments devront être travaillés en parallèle du chantier sur l'organisation du travail.