

# 49<sup>e</sup> Congrès UNSA-Ferroviaire

## Futuroscope de Poitiers

du 13 au 17 juin 2022



## RAPPORT D'ACTIVITÉ DU BUREAU FÉDÉRAL 2019 – 2022

sur l'action et le fonctionnement de l'UNSA-Ferroviaire

Adressé au Bureau fédéral le 12 avril 2022



# Sommaire

<i>Édito</i> .....	3
<i>La loi sur le nouveau pacte ferroviaire du 27 juin 2018</i> .....	4
<i>Conseils d'Administration</i> .....	6
<i>Instance commune</i> .....	10
<i>Les Comités Sociaux et Économiques</i> .....	12
<i>Comité d'Entreprise Européen du Groupe SNCF</i> .....	13
<i>L'ETF</i> .....	15
<i>Le GN Jeunes</i> .....	18
<i>Le développement syndical</i> .....	20
<b>ACCORDS COLLECTIFS</b> .....	23
<i>Accord classifications et rémunérations</i> .....	23
<i>Accord portant sur la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (« ProA »)</i> .....	26
<i>Accord garanties sociales autres que celles prévues par la loi, attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs (branche)</i> .....	27
<i>Accord relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF</i> .....	28
<i>Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable</i> .....	29
<i>Accord télétravail</i> .....	32
<i>Les négociations salariales</i> .....	34
<i>Accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap(PSH)</i> .....	36
<i>Accord Logement 2020-2022</i> .....	39
<i>Accord collectif égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité</i> .....	41
<i>Formation dans la branche</i> .....	43
<i>Facilités de Circulation (FC)</i> .....	44
<i>Secteur Transport Mouvement</i> .....	48
<i>Secteur Traction</i> .....	49
<i>Secteur Matériel</i> .....	53
<i>Secteur Commercial Voyageurs</i> .....	57
<i>Secteur Sûreté et SUGE</i> .....	63
<i>Secteur Maintenance et Travaux</i> .....	65
<i>Secteur Fret</i> .....	69

<b><i>Gares &amp; Connexions</i></b> .....	74
<b><i>Secteur HSCT</i></b> .....	76
<b><i>Pôle Protection sociale</i></b> .....	79
<b><i>Secteur services communs</i></b> .....	83
<b><i>Gestion de la Fédération</i></b> .....	86
<b><i>Secteur TER</i></b> .....	89
<b><i>La trésorerie</i></b> .....	92
<b><i>La Communication</i></b> .....	95
<b><i>Le Centre de formation</i></b> .....	97
<b><i>Le pôle Ressources humaines et Juridique</i></b> .....	99
<b><i>La Zone Nord-Est</i></b> .....	103
<b><i>La Zone Sud-Est</i></b> .....	104
<b><i>La Zone Atlantique</i></b> .....	105
<b><i>La Zone des Centraux</i></b> .....	106
<b><i>L'Union fédérale des Retraités (UFR)</i></b> .....	108

### *L'UNSA-Ferroviaire : une trajectoire tournée vers l'avenir et le progrès social !*

Nous y voilà ! Nous nous retrouvons ensemble au Futuroscope dans le cadre de ce rendez-vous si déterminant pour notre organisation syndicale : le Congrès de l'UNSA-Ferroviaire.

Je sais que cette période a été tout aussi surprenante et riche dans la vie de l'ensemble des cheminots et des travailleurs du rail. Pour ma part, ces trois années sont passées à la vitesse d'un TGV.

Négociations autour du projet de réforme des retraites, luttes sociales dans le cadre d'une crise sanitaire mondiale sans précédent, défense des droits des futurs salariés transférés, concrétisation de la libéralisation du transport ferroviaire régional... Il m'est impossible d'énumérer ici toutes les épreuves que l'UNSA-Ferroviaire a traversées au cours de ces trois dernières années. La liste est bien trop longue !

En tant que syndicaliste, j'ai conscience que cette année 2022, post-COVID, matérialise un tournant avec de nouvelles habitudes de travail adoptées par les actifs (télétravail, réunions en distanciel, gestes barrières...).

Dans ce contexte de crise sanitaire, je tiens à rappeler que l'UNSA-Ferroviaire a validé, pendant ces trois années, pas moins de 17 accords allant des accords salariaux ou sur le logement jusqu'à l'accord de branche sur les classifications et rémunérations et le "sac à dos social", en passant par l'accord égalité professionnelle femme-homme et mixité.

Malgré les épreuves, nous avons obtenu, ENSEMBLE, au nom de l'UNSA-Ferroviaire, de grandes avancées syndicales pour l'intérêt de toutes les personnes qui consacrent leur vie au secteur ferroviaire.

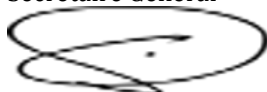
Je profite de la rédaction de cet éditto pour vous remercier, toutes et tous, car je suis conscient que c'est grâce à la qualité de notre militantisme que nous avons pu relever, conjointement, autant de défis syndicaux.

Il est important de montrer au plus grand nombre que le progrès social ne peut être obtenu que par les négociations menées quotidiennement par nos élus et au travers de toutes les instances dans lesquelles nous siégeons.

Je sais pouvoir compter sur vous et votre mobilisation au quotidien pour défendre ce qui est le plus cher à nos yeux : un syndicalisme progressiste et combatif, au service des intérêts de tous les salariés, sans idéologie aucune.

*L'UNSA-Ferroviaire, le syndicat de référence de la branche du ferroviaire !*

**Didier MATHIS**  
Secrétaire Général



# *La loi sur le nouveau pacte ferroviaire du 27 juin 2018*

## *La SNCF depuis 2020 : un nouveau Groupe*

La SNCF a bougé en 2020. Anciennement composée de trois Épic et de leurs filiales, l'entreprise historique a laissé la place à un nouveau Groupe unifié qui se compose de cinq sociétés : une société mère (SNCF), à laquelle sont rattachées quatre sociétés filles (SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions, Rail Logistics Europe et SNCF Voyageurs) et des filiales, dont Keolis et Geodis.

L'État détient intégralement SNCF, dont le capital est incessible.

La SNCF détient toutes les sociétés directement ou indirectement. Les titres de SNCF Réseau et SNCF Voyageurs sont incessibles.

Auparavant filiales de l'Épic SNCF Mobilités, Geodis et Keolis sont rattachées à la société mère SNCF.

La loi pour un nouveau pacte ferroviaire de juin 2018 entérine la création, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'un groupe public unifié dans le domaine du transport ferroviaire et de la mobilité. Cette loi repose sur quatre piliers :

- Le changement de structuration du Groupe qui retrouve sa forme originelle de société avec l'État pour unique actionnaire ;
- L'assainissement financier du Groupe (reprise de la dette par l'État à hauteur de 35 milliards d'euros) afin d'augmenter ses capacités d'investissement dans la modernisation et la rénovation du réseau ferroviaire ;
- L'ouverture à la concurrence progressive et différenciée ;
- La fin du recrutement au statut et la négociation d'un nouveau contrat social.

Conduire l'ensemble du système ferroviaire national à l'équilibre financier à la fin 2022, avec une remise à niveau substantielle du réseau ferré pour y faire circuler des trains plus ponctuels et plus attractifs, commercialisés à des tarifs plus bas, c'était l'objectif du « nouveau pacte ferroviaire ». Ce dernier, décidé par le gouvernement Philippe et adopté à l'été 2018, au prix d'une longue grève des cheminots, voulait s'attaquer frontalement aux carences du rail français, pour le « muscler » en prélude à l'ouverture du système à la concurrence, dictée par Bruxelles. Dans l'esprit des pouvoirs publics, il s'agissait, sans remettre en cause le principe du service public, de remédier rapidement aux défauts récurrents d'un « mammouth » qui ne coûtait pas moins de 500 euros par an à chaque ménage français.

Deux ans et demi après, que reste-t-il de cette ambitieuse réforme ? La crise sanitaire survenue dès la mi-mars 2020, qui a contraint le Groupe à se contenter de 1 % de sa fréquentation TGV normale pendant de longues semaines, a largement fait dévier la SNCF de sa trajectoire, mettant en péril le système TGV censé tirer financièrement toute l'entreprise publique.

## **Fin des embauches au statut**

On peut distinguer deux grandes catégories : ce qui est déjà fait, et ce qui reste à faire. Dans la première, la SNCF a cessé les embauches au statut, pour s'aligner sur les conditions classiques relevant du Code du travail. Mais ce système entraîne de grosses difficultés de recrutement. La SNCF n'est plus attractive sans son statut, car les salaires sont trop bas par rapport à d'autres entreprises.

En termes d'investissements dans la modernisation du réseau, sa faiblesse endémique, l'accident comptable a été évité : l'entreprise n'aurait pu respecter sa feuille de route sans l'État-actionnaire qui a remis 4,7 milliards d'euros dans le système, à l'occasion du plan de relance adopté en septembre dernier. Mais le contrat de performance n'est pas à la hauteur des défis que doit relever SNCF Réseau.

L'État a repris, comme prévu, 25 milliards d'euros de la dette au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et a pris en charge 10 milliards de plus en 2022.

Les transports du quotidien (TER, Transilien), qui acheminent d'ordinaire quatre millions de voyageurs par jour, sont sérieusement remis en cause par le télétravail et la peur du virus. Les TGV sont, quant à eux, menacés par la chute des principales sources de clientèle (déplacements professionnels ou loisirs)...

Pourtant, imperturbable dans les pires difficultés, la SNCF ne désespère de rien : son objectif actuel est d'attirer 15 millions de passagers supplémentaires sur son réseau grandes lignes d'ici à 2025, dont 10 millions captés sur l'automobile et 5 millions détournés de l'avion. « Deux ou trois points de part modale en plus, ça représente 20 ou 30 % de trafic TGV en plus », argumente le PDG Jean-Pierre FARANDOU, néanmoins conscient qu'il va devoir piloter cette année « avec des jumelles assez courtes ». Il faudra bien un tel rebond commercial pour amortir le coût des 100 rames de TGV nouvelle génération, déjà commandées à Alstom par l'État, mais payées par SNCF Voyageurs à l'été 2018... en plein vote de la réforme ferroviaire.

**En bref, cette réforme, voulue par les pouvoirs publics et combattue par l'UNSA-Ferroviaire, montre déjà ses limites et ne résout en rien les difficultés du transport ferroviaire.**

**L'UNSA-Ferroviaire continuera de défendre tous les salariés du rail et interpellera le nouveau gouvernement pour supprimer les carences de cette loi imparfaite.**

## **Conseils d'Administration**

### **La voix des salariés dans la gouvernance du GPU**

La transformation du Groupe SNCF en cinq sociétés anonymes a constitué l'évolution majeure de l'année 2020. La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Voyageurs sont devenues des SA à capitaux non cessibles, détenues par l'État français. SNCF Gares & Connexions est devenue une SA à capitaux cessibles, filiale de SNCF Réseau. Fret SNCF est devenue une SAS. Seules les sociétés anonymes ont été dotées d'un conseil d'administration.

Début 2020, la crise sanitaire a empêché la tenue du scrutin électif des Conseils d'Administration (CA), ce qui a obligé les OS représentatives à désigner des administrateurs représentant les salariés « temporairement », en prenant pour référence les résultats des élections CSE de novembre 2018.

Les élections des Conseils d'Administration des SA du GPU, finalement organisées en décembre 2020, ont permis à l'UNSA-Ferroviaire d'obtenir un siège sur quatre au CA de la SA SNCF, un siège sur quatre au CA de la SA SNCF Réseau, un siège sur trois au CA de la SA SNCF Voyageurs et l'intégralité des deux sièges au CA de la SA SNCF Gares & Connexions. Le mandat des représentants des salariés est de quatre ans. Il court jusqu'au 31 décembre 2024.

Il est à noter que l'UNSA-Ferroviaire est la seule organisation syndicale représentée dans tous les conseils d'administration.

#### **Rôle de l'administrateur :**

Membre de l'instance collégiale qu'est le Conseil d'Administration, votre ARS (administratrice/administrateur représentant les salariés) est une administratrice ou un administrateur comme les autres, avec les mêmes devoirs et les mêmes droits, dont le droit de voter à chaque délibération du CA. Au niveau du Groupe SNCF et de la société mère, les membres du CA sont considérés comme des personnes relevant du délit d'initié en cas de non-respect de la confidentialité du fait des opérations relatives aux fusions, acquisitions et cessions d'actifs.

L'obsession de chaque administratrice et administrateur est de tout mettre en œuvre pour assurer la pérennité de l'activité du Groupe, sachant que de mauvaises décisions pourraient entraîner sur le long terme des conséquences irréversibles sur l'ensemble des salariés, spécialement lorsque son statut est celui d'une société anonyme.

Même si ses missions sont incompatibles avec les missions de délégué syndical, l'ARS est néanmoins plus impliqué que les autres administrateurs à cause de sa fibre sociale, parce qu'il travaille depuis longtemps pour le Groupe et sera concerné durablement par les impacts des orientations, contrairement aux autres administratrices et administrateurs dont le mandat peut s'avérer très court (quatre personnes sur douze ont été remplacées au CA de la société mère depuis janvier 2020). De plus, l'ARS a la particularité d'être élu et de devoir rendre compte de son bilan. Les salariés ont l'assurance jusqu'ici, d'avoir été représentés par leur ARS parrainé par l'UNSA-Ferroviaire. En effet, leur ARS a siégé à



toutes les réunions, ce qui n'est pas vrai pour les ARS présentés par les autres organisations syndicales.

Devenir ARS est une responsabilité importante qui engage l'administratrice ou l'administrateur cinq ans au-delà de son mandat, selon le règlement intérieur. Certains dossiers impactent la pérennité de nombreux emplois et donc l'avenir de familles entières, alors même que l'évolution démographique conduira à procéder à 17 000 recrutements d'ici 2030 pour la seule filière ferroviaire. Le choix consiste parfois à opter pour la "solution la moins pire", lorsque le contexte est si lourdement percuté par des chocs contemporains, tant sanitaires, économiques, sociétaux et environnementaux que réglementaires, comme l'ouverture à la concurrence.

Ainsi, les ARS doivent s'adapter sans camper sur des postures, car cette attitude réduirait à néant leur influence au sein du Conseil. Celle-ci se devine au fil de l'eau dans les réactions des autres membres du CA. Elle se compte par le nombre de sollicitations spécifiques et autres rebonds suite aux questions et sujets mis au débat.

L'ARS doit prouver sa crédibilité, notamment en se formant de manière continue pour développer ses compétences, en obtenant des certifications à la suite des formations sollicitées et suivies, en travaillant pour maîtriser les dossiers qui lui sont confiés, en réalisant une veille lui permettant de resituer tel ou tel dossier dans un environnement politique, concurrentiel, et en allant défricher y compris dans des secteurs nouveaux qui peuvent constituer de futurs risques ou opportunités. L'ARS dispose d'une connaissance des courants de fond de l'entreprise, grâce à ses expériences variées en activités et filiales et son cursus cohérent avec le périmètre couvert par le CA, y compris à l'étranger (puisque les appels d'offres s'effectuent souvent hors périmètre domestique), mais aussi grâce aux groupes de travail auxquels il participe et à l'aide des spécialistes de ses réseaux.

L'ARS doit entretenir des relations d'égal à égal avec les autres administratrices et administrateurs représentant les services de l'État, les personnalités qualifiées et les dirigeants de la société. Il ou elle doit décrypter les codes, notamment politiques, tout en sachant rompre avec des habitudes ancrées qui ne sont plus souhaitables. En effet, les sujets traités au sein des Conseils ne se limitent pas à la stratégie économique et financière, mais découlent également de l'écosystème autour de l'entreprise (ensemble des parties prenantes) qu'il convient d'écouter pour co-dessiner l'avenir (avec les clients, les chargeurs, les autorités organisatrices des mobilités, les acteurs des bassins d'emploi, les associations, y compris du secteur protégé...).

Enfin, l'ARS prend toute sa part dans l'évaluation du fonctionnement du CA, des risques associés et dans le suivi des mesures correctives engagées pour pallier les dysfonctionnements constatés dans la gouvernance.

### **Principaux dossiers traités :**

Le premier évènement majeur de ce début de mandat a été la pandémie de COVID-19 qui a confiné la France en plusieurs vagues entre mars 2020 et mars 2022. La réduction des plans de transport a fortement impacté l'activité et le chiffre d'affaires des différentes SA. Le désendettement, le plan de relance, le recours à l'emprunt et la cession d'actifs ont permis au GPU de traverser cette crise sanitaire, mais en puisant dans ses ressources et donc, en obérant ses capacités de développement à venir. Par ailleurs, les mécanismes de financement mis en place au sein du GPU (transferts des dividendes de Voyages vers Réseau via le fonds de concours) ne peuvent plus avoir cours au moment où l'ouverture à la

concurrence va fragiliser les transporteurs du GPU. Le modèle économique du gestionnaire de l'infrastructure doit être consolidé pour assurer sa pérennité et son fonctionnement.

En 2022, un autre bouleversement impacte notre activité : la guerre en Ukraine. À l'heure où nous commençons à retrouver une vie « normale », la Russie est entrée en guerre contre l'Ukraine. Les réactions de la communauté internationale ont entraîné de nombreuses mesures de soutien au peuple ukrainien, mais aussi des sanctions à l'encontre de la Russie. À ce stade, les premières conséquences sont une augmentation du coût d'un certain nombre de matières premières qui va se traduire, très rapidement, par une forte inflation pour l'économie mondiale. L'incertitude pèse sur l'avenir.

C'est dans ce contexte très troublé que l'État et les différentes SA doivent contractualiser des engagements réciproques au travers de contrats de performance qui couvriront la période 2022 - 2026.

Pour chaque activité, ce début de mandat aura amené un certain nombre d'évolutions notables.

Pour la **SA SNCF, près de 350 dossiers** (appels d'offres, cybersécurité, acquisitions et cessions...) ont été traités au niveau de la holding depuis le premier janvier 2020, sur l'ensemble du périmètre du GPU.

Pour l'activité **Voyageurs**, on soulignera essentiellement l'ouverture à la concurrence de nos différents segments de marché. Toutes les activités sont concernées et plus seulement la grande vitesse. Ainsi, TER, Intercités, Transilien seront soumis à des appels d'offres. La maintenance du matériel est également fortement impactée par des organisations nouvelles permettant de répondre à ces appels d'offres. Pour ce faire, l'entreprise est souvent tenue de construire une société nouvelle, une filiale dédiée, calée sur le périmètre de chaque soumission. On voit donc insidieusement apparaître un démembrement de notre entreprise et une redistribution des emplois et des effectifs, ainsi que des modifications des conditions de travail.

Pour **Gares & Connexions**, la création de la SA a regroupé tous les actifs du périmètre des gares au sein de l'entité G&C. Les actifs, issus de Réseau (quais, GHV, abris filants...), portent de deux à dix millions de m<sup>2</sup> le patrimoine de la SA qu'il faut moderniser et mettre aux normes, sans financements complémentaires. Le modèle économique de la SA s'en trouve remis en question. Le dossier de la réfection de la gare du Nord a subi de profonds aléas qui ont lourdement augmenté les investissements à réaliser, retardé le chantier et déséquilibré la rentabilité du projet, entraînant la déchéance du maître d'ouvrage.

Pour **SNCF Réseau**, la période a été marquée par les grands plans de réorganisations stratégiques, de « Nouvel'R » à « Maintenir Demain », et surtout la recherche d'économies financières afin de tenir l'objectif de la loi *nouveau pacte ferroviaire* et de la LOM (loi d'orientation des mobilités) d'un équilibre budgétaire en 2024. Le contrat de performance État – SNCF Réseau n'amène malheureusement aucune réponse pour permettre de rajeunir l'infrastructure et d'apporter une modernisation efficace de celle-ci, mais nous maintient dans une sorte de survivance technocratique.

Autre sujet majeur, le transfert de gouvernance des lignes dites de « dessertes fines d'aménagement du territoire » aux régions : le processus est enclenché mais les conditions d'exécution (qui est responsable de quoi) sont encore floues, et le dimensionnement et ses impacts sur l'ensemble des lignes susceptibles d'être concernées demeurent inconnus.

Le CA réduit à 12 membres (dont 4 administrateurs salariés) donne une prépondérance aux représentants du ministère de l'Économie et des Finances (Trésor et agence des participations de l'État). Le rôle d'administrateur consiste donc, bien souvent, à être le « grain de sable » et d'interpeller les acteurs politiques sur la responsabilité de chacun, sur les impacts des décisions prises, au-delà de son propre mandat.

De nombreux marchés sont également revisités par les SA en fonction de leur périmètre respectif ou de leurs enjeux. Par exemple, l'urgence climatique nous oblige à revoir nos processus et nos relations avec nos fournisseurs.

### **Contribution à la vie de la structure :**

Le rôle des administrateurs ne se limite pas à la participation aux réunions du conseil et des comités associés. Ils portent la vision des représentants du personnel de la SNCF auprès des membres du conseil et des autres membres de la direction. Leur attention est prioritairement portée sur la pérennité de l'entreprise et l'avenir des salariés. En première ligne sur certains dossiers, notamment financiers, il est important que les administrateurs puissent échanger avec la Fédération pour transmettre des alertes, mais aussi pour recueillir l'avis et l'expertise des équipes.

Notre présence au SF et au BF constitue, à ce titre, un moment important d'échanges et de discussions au cours duquel nous pouvons croiser nos avis et expériences entre salariés de différentes SA, de différentes zones, entre la structure fédérale et l'ensemble des experts. Le partage d'informations est une richesse utile à tous pour envisager actions et communications, en pleine cohérence.

Notre communication écrite est limitée par notre devoir de confidentialité, mais tout un chacun trouve le mode d'expression qui lui semble le plus adapté (lettre de l'équipe fédérale, lettre des administrateurs...) et nous sommes également connectés avec les différentes strates de notre structure, notamment dans les périodes électorales où toutes les forces sont nécessaires.

Forts de nos parcours professionnels, syndicaux et des divers engagements qui nous animent, nous mettons à disposition de la Fédération nos compétences plus spécifiques et nos réseaux, qu'ils soient internes ou externes.

La relation vise à garder le lien avec les problématiques concrètes vécues par les adhérents du terrain, de tous les métiers et fonctions supports, par leurs représentants de proximité, jusqu'au niveau fédéral qui négocie les accords collectifs. La participation fréquente aux réunions locales, zonales ou nationales permet de prendre le pouls en direct et de contribuer à nourrir le débat en écoutant les arguments des uns et des autres. Ces échanges sont indispensables à la préparation des prochaines échéances et alimentent en éléments de compréhension ou en nouveaux questionnements.

**Les décisions du Conseil d'Administration portent occasionnellement sur des sujets d'actualité, mais, le plus souvent, sur le temps long lié à des sujets de prospective et de stratégie. À ce titre, nous pouvons contribuer à la construction d'une vision stratégique de la structure.**

## Instance commune

### Une instance au cœur des débats !

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la SNCF est donc devenue un groupe public unifié (GPU) constitué de cinq sociétés (SNCF, Voyageurs, Réseau, Fret et Gares & Connexions). En application des articles L2101-5 et L2101-6 du Code des transports, une instance commune, dont la composition et les moyens de fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'État, a été mise en place.

Cette instance est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois assesseurs et, ponctuellement, des intervenants qu'il juge nécessaires à la bonne présentation des dossiers inscrits à l'ordre du jour. Quant à la délégation du personnel à l'instance commune, elle est composée de 33 représentants titulaires, dont 7 pour l'UNSA-Ferroviaire, et de 33 représentants suppléants, dont 11 pour notre OS. Les élus UNSA-Ferroviaire représentent les différentes SA et un RS<sup>1</sup> fait valoir les orientations syndicales de la Fédération. Les représentants suppléants siègent aux réunions de l'instance commune seulement en l'absence des représentants titulaires.

L'UNSA-Ferroviaire assume une part active dans le fonctionnement de l'instance commune. Outre les trois membres permanents du Bureau, l'UNSA-Ferroviaire préside les commissions *budget*, *encadrement*, *sécurité ferroviaire*, et *activités et relations avec les sociétés d'agents*. Vingt-sept membres représentent l'UNSA-Ferroviaire dans les différentes commissions de l'instance commune.

En plus des consultations légales récurrentes (emploi - formation - comptes - orientations stratégiques - budgets - bilan social – rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service de santé au travail - contrôle social de la santé - etc.), les débats de l'instance commune ont également porté sur des points marquants dans la période, notamment :

- Tous SNCF ;
- Dématérialisation des FC<sup>2</sup> ayants droit ;
- Activité partielle de longue durée (APLD) ;
- Expertise libre sur l'ouverture à la concurrence TER ;
- Programme d'optimisation des fonctions transverses ;
- Projet GLOBAL Facility management ;
- Modalités d'application et de mise en œuvre, au sein des cinq sociétés SNCF, de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire ;
- Mise en place de principes de rémunération harmonisés pour les personnels contractuels des cinq sociétés SNCF, dénonciation des annexes du GRH00254 et dénonciation du GRH00390 ;
- Etc.

---

<sup>1</sup> RS = Représentant Syndical

<sup>2</sup> FC = Facilités de Circulation

Le passage en sociétés anonymes, suite de la mise en place du nouveau pacte ferroviaire, a eu des conséquences sur les instances représentatives du personnel. Ainsi, les 24 comités sociaux et économiques d'établissement du périmètre Voyageurs de SNCF Mobilités sont devenus les CSE d'établissement de la société SNCF Voyageurs.

Les six comités sociaux et économiques d'établissement du périmètre de SNCF Réseau sont devenus les CSE d'établissement de la société SNCF Réseau.

La SA Voyageurs est composée des activités TER, Transilien et TGV-Intercités (ex-activité Voyages), de l'activité Matériel industriel et des fonctions transverses de pilotage et de coordination. Dans la continuité de l'accord relatif aux conditions d'exercice du dialogue social entre les entreprises issues du GPU signé le 6 décembre 2019 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives (UNSA-Ferroviaire, CGT, Sud Rail et CFDT) et conformément aux dispositions légales (article 2313-1 du Code du travail), elle a dû mettre en place, un comité social et économique central (CSEC). Il en est de même pour SNCF Réseau.

La direction a donc engagé, avec les organisations syndicales représentatives, une négociation portant à la fois sur la composition et le fonctionnement de chaque comité central.

Le 6 décembre 2019, la Direction de SNCF Voyageurs et les organisations syndicales représentatives du GPU ont signé un accord relatif à la composition du CSEC de SNCF Voyageurs. Cet accord précise la composition de la délégation du personnel au comité central, à savoir : 29 représentants titulaires et 29 représentants suppléants.

Le 9 janvier 2020, la Direction de SNCF Réseau et trois OS (UNSA-Ferroviaire, CGT, et CFDT), qui représentent plus de 50 % des suffrages, ont signé un protocole relatif à la représentation du personnel au CSEC de SNCF Réseau. Cet accord précise la composition de la délégation du personnel au comité central, à savoir 13 représentants titulaires et 13 représentants suppléants.

Un secrétaire, un secrétaire adjoint chargé des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, ainsi qu'un trésorier par CSE central sont élus par la délégation du personnel au comité central parmi ses membres titulaires.

Pour chaque CSE central, des commissions sont mises en place telles qu'une CSSCT, une commission économique et une commission emploi-formation. Les CSE centraux des SA Voyageurs et Réseau traitent des sujets qui impactent au moins deux CSE de leurs périmètres respectifs.

Pour l'UNSA-Ferroviaire qui a toujours prôné l'instauration d'un groupe public unifié, la nécessité de garder une cohésion entre les différentes SA était indispensable. Il était donc inconcevable d'avoir des instances uniquement au niveau des cinq sociétés anonymes. L'UNSA-Ferroviaire a donc milité pour la mise en place d'une instance commune, transverse sur à tout le Groupe public ferroviaire.

Les attributions, les prérogatives, la composition et les moyens de fonctionnement, ainsi que l'articulation avec les CSE centraux ou d'entreprise, sont repris dans l'accord relatif aux conditions d'exercice du dialogue social entre les entreprises issues du GPU, signé le 6 décembre 2019 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du GPU.

**Ainsi, les membres de l'instance commune, en collaboration avec les élu(e)s des CSE et l'équipe de la Fédération, apportent leurs contributions et portent les revendications de l'UNSA-Ferroviaire au plus haut niveau de l'entreprise, en s'assurant qu'au-delà des mots, le Groupe public reste réellement unifié.**

# *Les Comités Sociaux et Économiques*

## *Des IRP mal dimensionnées !*

Les ordonnances validées le 23 septembre 2017 par le président de la République ont remis totalement en cause les conditions du dialogue social dans l'entreprise. Les comités d'établissement (CE), DP et CHSCT tels que nous les pratiquons depuis 1982, ont fusionné en une instance unique : le CSE (comité social et économique).

Depuis janvier 2019, les CSE ont été mis en place à la SNCF. Ils sont au nombre de 33 et ont des effectifs très déséquilibrés.

À la suite de l'échec de la négociation de l'accord national CSE, chaque périmètre a dû négocier ses propres règles, avec des fonctionnements différents selon les CSE. Nous pouvons citer, par exemple, la mise en place des RPX<sup>3</sup> sur certains CSE mais pas sur tous.

Avec le retour d'expérience de ses élus, l'UNSA-Ferroviaire va pouvoir aborder la prochaine mandature (quatre ans également) avec des propositions d'amélioration de ces instances. Ces négociations se feront par SA ou SAS (Fret).

L'UNSA-Ferroviaire milite pour le maintien d'un dialogue social de proximité. En effet, nous restons convaincus que l'écoute et la prise en compte des attentes du corps social, l'information et la pédagogie au plus près des agents, constituent les meilleurs leviers pour accompagner les salariés face aux changements profonds qui se dessinent.

**Plus que jamais, la responsabilité de nos élus et leurs capacités à négocier seront au cœur de la qualité du dialogue social.**

---

<sup>3</sup> RPX = Représentant de ProXimité

## ***Comité d'Entreprise Européen du Groupe SNCF***

### ***Une instance européenne transnationale de dialogue, d'information et de consultation au sein de la SNCF***

Le Comité d'Entreprise européen du Groupe SNCF (CEE) est une instance transnationale de dialogue, d'information et de consultation centrée sur les évolutions, les restructurations et les orientations stratégiques du Groupe SNCF dans les domaines économique et social. Le CEE émane de la Directive 2009/38/CE, transposée en droit français par ordonnance. Sa mise en place date de l'accord signé le 6 décembre 2012, issu du groupe spécial de négociation.

La législation permet la mise en place d'un CEE dans les entreprises employant plus de 1 000 salariés au sein de l'Union européenne, dont au moins 150 provenant de deux pays différents.

- **Créer un groupe de négociation (GSN)**
  - La création du CEE peut relever de l'initiative de la direction ou de la demande des salariés, et passe par la constitution d'un groupe spécial de négociation.
- **Ce GSN, composé de représentants du personnel des pays concernés, négocie un accord de constitution du CEE, lequel devra notamment préciser :**
  - Les entreprises incluses dans le périmètre de l'accord ;
  - Les modalités de fonctionnement (nombre de représentants, fréquence et durée des réunions, attributions du bureau restreint, etc.) ;
  - Les moyens financiers à sa disposition.
- **Négocier les moyens du CEE :**
  - Composé d'élus de nationalités différentes ne parlant pas la même langue, éloignés géographiquement et culturellement, le CEE doit disposer de moyens de traduction, de prise en charge des frais, de temps de délégation et de recours à l'expertise.

### **Les comités d'entreprise européens sont chargés de représenter les salariés européens d'un même groupe d'entreprises**

- Par leur intermédiaire, les travailleurs sont informés et consultés par la direction sur l'évolution de l'activité et sur toute décision significative à l'échelle européenne, susceptible d'affecter leurs conditions de travail ou d'emploi.
- La directive européenne initiale remonte à 1994. Elle a été étendue au Royaume-Uni par une autre directive (97/74/CE), puis adaptée par une troisième directive (2006/109/CE) en raison de l'adhésion de la Bulgarie et de la Roumanie. Actuellement, la directive 2009/38/CE reprend et complète... donc remplace les directives précédentes. La composition et le fonctionnement de chaque comité d'entreprise européen sont adaptés à la situation spécifique du groupe via un accord

signé entre la direction et les représentants des travailleurs des différents pays concernés.

Des jurisprudences existent et d'autres sont à construire car la zone reste floue.

Deux principes sont repris. Le CEE est consulté si :

- L'évolution d'une filiale (restructuration, vente, cession, etc.) dans un pays a une répercussion dans une ou plusieurs autres filiales de pays de l'Union ;
- Une décision de la maison mère (France) impacte une ou plusieurs filiales dans d'autres pays.

Le CEE SNCF a été consulté sur la transformation du Groupe en SA au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le 11 octobre 2019. Le CEE SNCF a soumis le cas du remplacement de salariés grévistes par d'autres salariés d'un autre pays ou le déplacement de la charge de travail, comme un cas transnational.

Le Groupe possède d'autres formes de CEE chez Geodis et Keolis qui ont des compétences dans leur périmètre. Le CEE SNCF a la compétence globale sur ces groupes. Le comité revendique un CEE élargi au monde, un groupe de travail sur le dispositif d'alerte de la loi sur le devoir de vigilance ainsi que la possibilité de négocier des accords-cadres mondiaux, avec l'aide des fédérations internationales (ITF, ETF).

Présente et active depuis l'origine du CEE SNCF, la délégation UNSA-Ferroviaire est passée à deux membres titulaires et deux membres suppléants. De nombreux sujets transnationaux ont été abordés en plénière (ventes et acquisitions d'entités, restructurations, digitalisation, bilans sociaux et économiques...). Des formations en lien avec l'ETF sont réalisées annuellement, et l'instance monte en puissance par le biais de la participation de ses membres à de nombreuses réunions internationales.

La structure est régulièrement questionnée afin d'alimenter les ordres du jour, avec la difficulté de ne pouvoir traiter que des questions transnationales touchant au moins deux pays membres du CEE. Des réunions d'assemblage entre les membres UNSA-Ferroviaire des Conseils d'Administration, du Comité de Groupe et le Secrétaire fédéral en charge de la politique européenne sont régulièrement organisées à la Fédération (par exemple : Greenspeed, rapprochement de Thalys et Eurostar).

**L'UNSA-Ferroviaire réaffirme à chaque exercice et lors de chaque plénière ses priorités en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés européens et contre tout dumping social.**



### *Tous unis face à l'ouverture à la concurrence du marché ferroviaire européen*

L'ETF (« European Transport Workers' Fédération ») est la Fédération syndicale européenne des travailleurs des transports. Elle est affiliée à la Confédération européenne des syndicats (CES) et est l'organisation régionale de la Fédération internationale des ouvriers du transport. Elle a été fondée en 1999. Son siège est à Bruxelles. L'ETF représente plus de 5 millions de travailleurs dans 41 pays.

Depuis 30 ans, le secteur ferroviaire européen a fait l'objet de réformes constantes et de restructurations, en partie imposées par la législation communautaire européenne, mais également par les gouvernements des différents États-membres de l'UE.

Avec l'adoption du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire, le marché est en cours de libéralisation sur l'ensemble du territoire européen, et de nouveaux opérateurs ferroviaires privés apparaissent, "grignotant" des parts de marché aux entreprises ferroviaires historiques. Ces dernières sont contraintes de casser leur modèle social au service de la logique de marché, et au détriment des conditions de travail des salariés du rail.

La libéralisation du marché ferroviaire crée un système à deux vitesses avec des conséquences nombreuses pour les voyageurs, notamment ceux situés sur les territoires en dehors des grandes agglomérations. Les entreprises n'agissent plus comme des acteurs défendant un service public pour tous (fermeture de petites lignes, de gares, de points de distribution pour le « tout en ligne » ...). Il est à noter que l'expérience de la libéralisation de ce marché a fait exploser le prix des billets de train dans de nombreux pays.

Cette politique génère également des conséquences négatives en termes de sécurité pour les voyageurs, avec une croissance des trafics nationaux sans réel investissement sur l'infrastructure (exemple : + 40 % de trafic au Royaume-Uni sans création de lignes nouvelles de la part du gestionnaire d'infrastructure).

Dans ce contexte, l'ETF - Section des Chemins de fer - se bat contre le dumping social et pour la sécurité ferroviaire qui doit être garantie pour l'ensemble des voyageurs. Dans un marché ferroviaire de plus en plus ouvert, l'ETF est devenue l'acteur clé en termes de politique et de promotion du mode de transport ferroviaire, au service des travailleurs du rail, des voyageurs et de l'environnement.

L'ETF s'est toujours mobilisée contre le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire et ses conséquences sociales sur les cheminots. Elle a su rassembler les salariés et les organisations syndicales de toute l'Europe, afin de manifester contre cette réforme à Strasbourg ou à Bruxelles, devant les Institutions européennes.

Différents groupes de travail se tiennent chaque mois au sein de l'ETF. Ils réunissent les syndicalistes cheminots de toute l'Europe afin d'échanger, débattre et décider de positions ou d'actions communes sur les problématiques et les enjeux du ferroviaire européen.

Les rendez-vous notables sont les groupes de travail réunissant les conducteurs de train (Locomotive Drivers' Advisory Group), le personnel d'accompagnement des trains (On-

Board Personnel Advisory Group), le personnel travaillant sur la maintenance du matériel roulant (Maintenance Workers Advisory Group) ainsi que l'ensemble des salariés du ferroviaire lors de comités de pilotage (Railway Section Steering Committee) ou d'assemblées plénières.

L'ETF défend la dignité des travailleurs du rail, contre le dumping social en Europe et l'exploitation des salariés du ferroviaire. La Fédération travaille aussi pour que les salariés qui opèrent sur des trafics transfrontaliers puissent bénéficier des mêmes conditions salariales d'un État-membre à l'autre, dans un objectif d'équité.

L'UNSA-Ferroviaire a toujours eu à cœur de participer activement à ces réunions et de faire porter sa voix « progressiste » au niveau européen, au service des salariés du rail. L'ETF a, d'ailleurs, soutenu activement l'engagement des syndicats français contre la réforme du ferroviaire instaurée par le gouvernement Macron. L'équipe Europe de l'UNSA-Ferroviaire est engagée à défendre les salariés du rail sur le continent, avec ses homologues européens, au travers de ces différentes instances.

## **2021, année européenne du rail**

Au cours de l'année 2021, les gouvernements, les compagnies de chemin de fer, les citoyens et les syndicats ont vivement défendu ce mode de transport vert, inclusif et essentiel, en soulignant comment le rail relie les gens et aide à déplacer les marchandises à travers le continent.

Pour l'ETF et ses affiliés, il s'agit de l'Année des cheminots européens - une année pour célébrer ceux qui travaillent dans le secteur pour assurer la circulation sûre et durable des trains.

Compte tenu du besoin urgent de transports durables, il est compréhensible que l'UE veuille braquer les projecteurs sur le rail, avec une inquiétude publique et politique croissante quant à la nécessité de décarboner. Mais, les travailleurs du secteur sont confrontés à des défis critiques.

Des années de libéralisation n'ont pas vu les retours promis sur l'amélioration des services ou l'utilisation accrue du rail pour le transport de marchandises et de passagers. Pendant ce temps, le dumping social est en hausse, moins de 20 % des travailleurs du secteur sont des femmes et une grande partie de la main-d'œuvre devrait prendre sa retraite au cours des prochaines années.

Un moment clé de l'année a été le Connecting Europe Express (CEE), un voyage en train qui est parti de Lisbonne le 2 septembre, a traversé 26 pays et est arrivé à Paris le 7 octobre. L'UNSA-Ferroviaire était, bien évidemment, présente lors de ce rendez-vous majeur pour les travailleurs du rail européens.

En tant qu'organisation syndicale, l'UNSA-Ferroviaire a tenu à remercier les cheminots et les travailleurs du rail qui contribuent au quotidien, par leur travail, au succès du rail français. C'est au regard de ce franc succès, puisque plusieurs millions de clients préfèrent le train, que le Secrétaire général, Didier MATHIS, a invité la direction de la SNCF à récompenser financièrement et de façon pérenne TOUS les salariés à travers une négociation salariale sérieuse. Après sept ans de gel des salaires des cheminots, une

évolution de la rémunération aurait été un symbole fort de reconnaissance de la qualité du travail réalisé par le personnel de la SNCF. Malheureusement, ce n'est pas le choix qu'a fait l'entreprise lors des négociations qui se sont déroulées en novembre 2021...

**Ce train ne se déplacerait pas d'un kilomètre sans les conducteurs de train, les gardiens, les nettoyeurs, le personnel d'entretien, le personnel de la salle de contrôle et le personnel ferroviaire travaillant dans le secteur.**

**C'est pourquoi l'ETF appelle les dirigeants européens à agir pour un secteur ferroviaire plus attractif, et à montrer un réel engagement à amener plus de femmes et de jeunes travailleurs à l'emploi, tout en garantissant de bonnes conditions de travail à tous les travailleurs du secteur.**

## Le GN Jeunes

### Motivés comme jamais !

Durant ce mandat, les membres du Groupe national Jeunes ont affiché une motivation et un dynamisme résistant à toutes les épreuves.

À l'épreuve de la crise sanitaire qui a bousculé son fonctionnement mais qui n'a pas entravé ses travaux. Habituellement réunis à la Fédération, les membres du Groupe national Jeunes ont su mener des projets de qualité en se réunissant virtuellement pendant les confinements réussis.

À l'épreuve d'une forte actualité : combat social dans le cadre de la réforme des retraites en 2019, désaffection des salariés vis-à-vis des organisations syndicales...

L'investissement des membres du Groupe national Jeunes n'a jamais fléchi. À chacune des réunions, ils ont été nombreux à participer activement aux débats et aux travaux qui leur ont été proposés.

Ce dynamisme est issu d'un travail conjoint entre la Fédération et ses organisations syndicales affiliées. L'écoute, la confiance et le respect mutuel des membres du Groupe national Jeunes sont à souligner, et ceci, malgré les divergences d'opinions et les différences de collègues et de métiers.

*« Pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient ».*

Les premières réunions étaient l'occasion de poser les bases d'un fonctionnement de qualité. Les animateurs du Groupe national Jeunes ont su prendre le temps de se retourner et de faire le bilan des années passées.

Finis les critères imposés adossés à la notion de *jeune*. Ainsi, ont pu participer au Groupe national des membres jeunes dans l'âge évidemment, mais également de jeunes adhérents (ancienneté de l'adhésion) et de jeunes embauchés dans les sociétés de la branche ferroviaire.

Cette association intergénérationnelle a été une force pour l'UNSA-Ferroviaire. Elle représente l'articulation indispensable pour notre développement dans toute la branche ferroviaire.

La place des jeunes au sein de notre organisation syndicale a été le premier sujet de nos tours de table. Cela nous a permis de dresser un bilan quant à leur place dans notre fonctionnement, mais également de conforter les membres du GN, si cela était encore nécessaire, sur l'importance de leur investissement syndical.

*La Grande Enquête* organisée du 12 octobre au 30 novembre 2020 a permis de collecter les avis des salariés du ferroviaire concernant :

- Leurs attentes vis-à-vis du syndicalisme ;
- Leur perception de notre activité syndicale ;
- La qualité de nos sources d'informations.

Un travail conjoint avec l'UNSA (Bagnolet) a également été initié. Chloé BOURGUIGNON, animatrice du réseau Jeunes de l'interpro, a ainsi pris part à plusieurs de nos réunions.

Les membres du Groupe national Jeunes ont été consultés lors de décisions importantes, via la participation de leur secrétaire aux différents conseils nationaux et congrès extraordinaires qui ont rythmé la vie de notre organisation syndicale.

### **Les perspectives**

Demain, il sera indispensable de maintenir et de renforcer cet élan chez les jeunes afin de poursuivre les actions en cours.

Cette dynamique résulte d'un travail conjoint entre la Fédération, les UR et UAD et l'UFR, au travers de l'écoute, l'intérêt, la confiance qu'ils accordent aux jeunes.

**Face aux restructurations et à l'évolution de l'entreprise, plus que jamais, les membres du GN jeunes doivent s'impliquer dans tous les débats, donner leur point de vue, être force de propositions et défendre leurs idées, pour faire de notre organisation syndicale celle de demain.**

## *Le développement syndical*

### *Un développement qui poursuit sa montée en puissance auprès de l'ensemble des salariés du ferroviaire !*

Le pôle Développement syndical de la Fédération, mis en place à l'issue du Congrès de Vittel, s'est adapté aux mutations de l'entreprise, aux préoccupations des salariés, à l'arrivée des opérateurs concurrents... L'UNSA-Ferroviaire a su traiter le développement syndical de façon transverse et globale, en travaillant avec l'ensemble des interlocuteurs de la Fédération et de nos structures, afin que les attentes de nos adhérents, tous confondus, puissent être prises en compte : être reconnus, écoutés au sein de groupes de travail dédiés, pour que leur voix soit portée.

Depuis le début de cette mandature, de nouveaux groupes de travail ont été créés pour répondre aux attentes et aux changements du GPU.

Tout d'abord, l'arrêt des embauches au statut depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 a constitué une évolution dimensionnante pour l'action du pôle Développement syndical. La Fédération l'avait anticipé et a créé, dès 2019, un groupe de travail dédié aux personnels contractuels de la SNCF. Ce GT, animé par deux adhérents contractuels, est monté en puissance et a su s'adapter aux attentes des salariés. Avec environ 25 participants à chaque session, ce GT prouve qu'il est utile pour ces salariés qui se sentent entendus.

Un réseau de référents contractuels a été mis en place au sein de nos structures locales pour répondre aux demandes de ces agents sur le terrain. Des journées d'information et de formation à destination des UR et UAD, mais aussi des adhérents de droit privé de la SNCF, ont vu le jour et se sont amplifiées (depuis 2020, environ 25 réunions ont été animées dans nos structures nationales par les experts de la Fédération). Une adresse générique « [questionscontractuelles@unsa-ferroviaire.org](mailto:questionscontractuelles@unsa-ferroviaire.org) » a été créée à destination des salariés du GPU qui y trouvent les réponses à leurs questions (déroulement de carrière, notations, arrêts maladie, retraite, tenue de poste...). L'adresse est gérée par les deux experts contractuels et a permis de réaliser de nombreuses adhésions. Les experts de la FD sont aussi régulièrement sollicités par téléphone. Une FAQ (foire aux questions) a également été mise en œuvre pour répondre aux questions récurrentes liées aux spécificités des salariés contractuels.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les nouveaux salariés de la SNCF sont tous des salariés de droit privé. Ce sont les cheminots de demain ! Avec toutes ces actions mises en place, nos adhérents UNSA-Ferroviaire ont su trouver une réelle écoute.

Le travail commun du pôle Développement syndical avec le pôle RH/Juridique de la Fédération sur les questions relatives aux salariés contractuels a permis, grâce aux retours terrain issus du GT et des journées d'information, d'élaborer des communications régulières, des Zooms réécrits, un accord classifications/rémunérations de haut niveau et sécurisant pour tous les salariés sans différenciation : salariés SNCF (statut et PS25) = traitement égal ! Cette vision partagée « du négociateur de la même façon pour tous » (sans oublier les spécificités liées aux nouveaux contrats de travail) fait que le nombre d'adhérents contractuels UNSA-Ferroviaire est passé de 191 à 425 entre 2019 et 2022, toutes SA et tous collègues confondus, soit 148 % de progression en plus de 3 ans pour l'UNSA-Ferroviaire !

Les journées d'information à destination des contractuels permettent de conclure un tiers d'adhésions parmi les participants. Ces adhésions confortent le travail de fond des UR et des UAD sur leur secteur.

Par ailleurs, le développement syndical de l'UNSA-Ferroviaire, au-delà de se déployer sous le prisme des différents contrats de travail existants, doit aussi prendre en compte les questions de mixité et de diversité qui sont une réalité dans notre entreprise.

En marge de la renégociation de l'accord *égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité*, le pôle Développement syndical a décidé de mettre en place un GT dénommé Mixi'Team. Celui-ci a pour but d'être à l'écoute des salariés représentant la diversité sous toutes ses formes : origine, culture, sexe, handicap, mais également diversité des métiers de la SNCF. C'est une question d'attractivité pour notre organisation syndicale que de se préoccuper de ces thèmes qui sont chers à de plus en plus de salariés et, donc, d'adhérents. Notre développement passe aussi par le traitement et la prise en compte de la diversité au sens large.

Avec un nombre de participants dépassant la trentaine, ce GT permet de réaliser des communications régulières traitant de la diversité et de la mixité dans notre OS mais aussi dans le GPU, de tourner des vidéos (Journées des droits des femmes), de mettre en place des enquêtes avec des questionnaires qui permettent de connaître les attentes de nos adhérents en matière d'égalité femmes /hommes ou sur la place des femmes au sein de toutes nos instances (plus de 30 % de femmes à l'UNSA-Ferroviaire)... À l'UNSA-Ferroviaire, nous avons pleinement conscience que ces questions de diversité constituent des enjeux majeurs pour développer un syndicalisme moderne, au plus proche des salariés.

En marge de ce GT, un GT Référent harcèlement CSE a également été créé dès la mise en place des CSE. En effet, la loi Rebsamen impose de désigner un référent harcèlement dans cette nouvelle IRP. Ce GT permet de réunir l'ensemble des référents UNSA-Ferroviaire intervenant dans les CSE, de partager les bonnes pratiques, de mettre en avant le travail réalisé au quotidien, d'être force de proposition afin d'intégrer des articles spécifiques sur le harcèlement (moral, sexuel, propos sexistes) dans notre Charte UNSA-Ferroviaire. Il est également un appui lors des négociations, notamment celle concernant l'accord égalité professionnelle, en particulier pour la mise en place d'un 2<sup>d</sup> référent dans chaque CSE, pour la création d'un article traitant des violences intrafamiliales, dans le processus de traitement des alertes éthiques... Lors de l'instauration des référents harcèlement dans les CSE, tout était à construire. L'UNSA-Ferroviaire a su, dès le départ, prendre la mesure de cette nouvelle mission et est aujourd'hui reconnue pour le travail réalisé sur le sujet.

Le développement syndical de l'UNSA-Ferroviaire passe aussi par sa progression au sein de la branche. Depuis quelques années, les adhérents des entreprises ferroviaires (EF) extérieures à la SNCF sont rattachés aux UR et aux UAD, dans un souci de proximité et de territorialité, comme convenu dans nos orientations de congrès. En marge de ce rattachement de proximité, la Fédération centralise la gestion des créations de sections syndicales, des besoins en formation, des négociations de protocoles électoraux (avec le soutien des structures de rattachement) et des désignations.

Cette organisation à deux niveaux nous a permis de poursuivre notre expansion au sein de ces entités. L'UNSA-Ferroviaire, présente dans plus de 30 EF et filiales et avec plus de 150 adhérents et élus issus de ces EF, continue sa croissance dans la branche ferroviaire avec un taux de représentativité de 26,74 % (+ 2,74 % entre 2017 et 2021).

L'arrivée de nouveaux opérateurs sur le marché conventionné du TER (Transdev, Régionéo, Railcoop...), mais aussi sur le marché de la grande vitesse (Trenitalia, Le Train, Renfe...), devrait nous donner l'opportunité de progresser encore davantage. La Fédération met un point d'honneur à aller rencontrer les directions de ces EF pour poser les pierres d'un futur dialogue social raisonné entre notre OS et leurs dirigeants, avec pour seul but la sécurisation des conditions de travail des salariés, qu'ils soient issus des EF ou transférés de la SNCF.

Il est indispensable d'aller discuter en amont et d'anticiper au maximum les élections professionnelles à venir : être représentatif signifie participer à la négociation de futurs accords d'entreprise au bénéfice des salariés et aussi des entreprises, avec pour objectif de limiter le dumping social entre les salariés de la branche. La représentativité de l'UNSA-Ferroviaire, cela veut dire également des élus, donc de futurs adhérents apportant leur expertise au sein de notre OS.

L'arrivée « réelle » de la concurrence dans nos régions, ainsi que sur notre réseau à grande vitesse, bouleverse le paysage ferroviaire français. Le transfert de salariés SNCF vers des opérateurs privés ou des filiales SNCF de droit commun fait bouger les lignes de notre ADN cheminot, de nos us et coutumes, de nos habitudes de travail... La plus-value de notre OS s'exercera par l'instauration, dans ces nouvelles entreprises, d'un dialogue social de haut niveau, d'une expertise reconnue, d'une conception d'un travail réalisé collectivement, d'une sécurisation des conditions de travail de l'ensemble des salariés du ferroviaire pour arriver à une certaine équité entre tous ces salariés : mêmes droits, mêmes conditions de travail, mêmes traitements. Les différents thèmes négociés et validés dans la branche en sont la preuve : organisation du temps de travail, classifications/rémunérations, facilités de circulation, formation professionnelle. La validation de la CPRP en tant que caisse de branche est aussi un élément de cohésion pour les salariés du ferroviaire.

Il est donc nécessaire de prendre la mesure de cette révolution du paysage ferroviaire français : nous ne sommes plus les seuls depuis un moment, nous les salariés de la SNCF, et nous allons devoir travailler, en tant qu'organisation syndicale responsable, aux côtés de nos nouveaux collègues (qu'ils soient transférés ou pas) pour le bien du transport ferroviaire.

**À nous de relever ce nouveau défi et de prouver que l'UNSA-Ferroviaire est capable d'être présente, force de proposition, actrice incontournable du dialogue social, comme elle l'est depuis le début des négociations de branche.**



# ACCORDS COLLECTIFS

## Accord classifications et rémunérations

### *Un volet de la convention collective de la branche ferroviaire important pour les salariés !*

Le chapitre classifications et rémunérations constitue, par essence, une partie essentielle de la convention collective nationale de la branche ferroviaire qui est en cours de construction.

L'UNSA-Ferroviaire poursuit l'objectif de garantir un avenir pour l'ensemble des métiers des salariés du ferroviaire, tout en évitant la mise en place d'un dumping social en construisant une branche ferroviaire attractive et de haut niveau...

Après des années de négociations, un accord a été proposé à la signature des cinq organisations syndicales représentatives de la branche. **Mi-janvier 2020**, deux organisations syndicales représentatives (OSR), dont l'UNSA-Ferroviaire, ont signé l'accord sur *les classifications et les rémunérations dans la branche ferroviaire*.

Dans les 15 jours suivant ces signatures, les trois autres OSR, dites contestataires et représentant plus de 50 % de la branche, faisaient valoir leur droit d'opposition à cet accord.

Cela a eu pour conséquence de rendre l'accord inapplicable et de permettre à chaque entreprise ferroviaire (EF) d'instaurer librement un modèle de classification et les minimas de revenus souhaités. Avec une volonté de toutes les EF de remporter des marchés à moindre coût afin d'être le plus compétitif et attractif possible, la crainte était alors que le dumping social devienne une réalité et que la SNCF ne survive pas longtemps à cette concurrence déloyale.

L'absence d'accord s'est traduite par la mise en place d'une recommandation patronale de l'UTP, bien moins favorable aux salariés. Cette recommandation avait vocation à s'appliquer uniquement aux entreprises adhérentes à l'UTP et ne prévoyait pas de commission de suivi ou d'interprétation.

**En août 2021**, l'État, animé par une volonté de faire face à l'arrivée de la concurrence sur le marché intérieur de voyageurs, a repris la main par la parution du décret n° 2021-1120 du 25 août 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire, applicable aux entreprises ferroviaires relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Malheureusement pour les salariés du ferroviaire, ce décret était bien en dessous de ce qui avait été obtenu par la négociation. L'UNSA-Ferroviaire a déploré la perte de nombreuses avancées (la notion d'ancienneté de branche, la prise en compte de l'égalité professionnelle de branche par le suivi des indicateurs et la négociation d'un accord spécifique, l'amélioration de l'indemnisation du travail de nuit, l'amélioration de l'indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés, le cadrage et la reconnaissance de la polyvalence et de la polycompétence, les évolutions salariales minimales de branche, les négociations

annuelles sur la rémunération de branche, l'exclusion des salariés non statutaires du collège Cadre, du dispositif de prime d'ancienneté de branche).

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette situation était incompréhensible : pourquoi certaines OSR, en privilégiant le défaut d'accord, avaient-elles préféré laisser le destin des salariés du ferroviaire aux mains de l'État ?

L'UNSA-Ferroviaire a continué à exiger que cette situation inacceptable évolue, dans l'intérêt des salariés de la branche et du GPU.

Nous avons été entendus puisque, sur la base de l'accord sur les classifications et rémunérations proposé en janvier 2020, la branche a réouvert les négociations **en octobre 2021**.

Grâce aux remontées des OSA, des militants et du groupe de travail, l'UNSA-Ferroviaire a encore amélioré le nouvel accord qui a été signé **le 6 décembre 2021**.

Les avancées sont les suivantes :

- Mise en application de l'accord dans les EF dans un délai d'un an à compter de son entrée en vigueur, par la recherche d'un accord en priorité, sinon de manière unilatérale ;
- Suivi des indicateurs égalité professionnelle et négociation d'un accord de branche sur ce thème ;
- 152 emplois types (au lieu de la trentaine proposée au début des discussions) ;
- Évolution d'une ou deux classes possibles sur un emploi type ;
- Ancienneté de branche prise en compte depuis le 1er mai 2015 au plus tôt ;
- Seuils et ancienneté de RAG (rémunération annuelle garantie) tous les 3 ans jusqu'à 30 ans ;
- Augmentation du montant des RAG de 3 % ;
- Prime d'ancienneté (0,6 % par an pour les classes de 1 à 6 et 0,3 % par an pour les classes 7 et 8) tous les trois ans sur 30 ans (10 paliers au total) avec deux nouveaux paliers à 27 et 30 ans ;
- Indemnités de nuit : 4,46 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour les agents sédentaires et 4,03 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour les roulants ;
- Indemnités de travail le dimanche et les jours fériés : 4 euros brut / heure ;
- Cadrage de la polyvalence et de la polycompétence.

De plus, **au travers de sa signature et conformément à ses orientations de congrès, l'UNSA-Ferroviaire** permet de graver dans le marbre les facilités de circulation (FC) sur l'ensemble des trains, pour tous les salariés SNCF et ceux qui seraient transférés. L'accord permet également aux opérateurs ferroviaires privés de trains en open access d'adhérer au système des facilités de circulation mis en place au niveau de la branche. Les FC universelles que l'UNSA-Ferroviaire revendiquait deviennent donc une réalité. C'est un marqueur fort de l'appartenance au secteur ferroviaire pour les salariés.

À force de pugnacité, nous avons donc réussi à obtenir un bel accord pour les salariés de la branche.

Concernant la transposition de cet accord de branche, certaines entreprises ferroviaires ont déjà avancé et d'autres débutent les travaux.

Malheureusement, dans l'entreprise historique, même si des discussions ont eu lieu avec les organisations syndicales représentatives, la direction n'a pas souhaité proposer d'accord sur la partie classifications, préférant le texte unilatéral. De plus, l'accord proposé sur la partie rémunérations n'a pas recueilli les 50 % de signatures nécessaires pour être validé. Ce dernier point fait donc l'objet d'un chapitre spécifique du document unilatéral.

**L'UNSA-Ferroviaire, en toute responsabilité, a signé cet accord de branche mais restera attentive à sa transposition dans les différentes entreprises ferroviaires de la branche.**

## ***Accord portant sur la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance (« ProA »)***

***Un dispositif qui favorise la mise en œuvre d'actions de formation en alternance !***

L'article 28 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a institué un nouveau dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, également dénommé « ProA ».

L'UNSA-Ferroviaire a toujours été favorable au renforcement du rôle de la branche ferroviaire dans ce dispositif. Ce dernier peut être mobilisé, soit à l'initiative de l'employeur pour anticiper les mutations de son entreprise et adapter les besoins en compétences, soit par le salarié pour sécuriser son parcours professionnel.

Courant 2019, notre branche, au travers de la Commission paritaire nationale Emploi Formation (CPNEF), a travaillé paritairement sur la liste des certifications professionnelles éligibles à « ProA ». Elle a parallèlement engagé la négociation d'un accord de branche « ProA ».

Consciente des enjeux et de l'importance de cet accord, après mandat de son bureau fédéral, l'UNSA-Ferroviaire, suivie par la 4<sup>e</sup> organisation syndicale, a signé cet accord, tandis que les organisations syndicales contestataires qui représentent plus de 50 % des salariés de la branche ferroviaire ont exercé leur droit d'opposition, rendant l'accord non valide.

**En raison de l'absence d'accord, aucun salarié n'a pu bénéficier de « ProA » en 2020. Quel dommage et quel gâchis pour les salariés !**

## ***Accord garanties sociales autres que celles prévues par la loi, attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs (branche)***

### ***Le sac à dos social négocié dans la branche !***

L'UNSA-Ferroviaire a négocié cet accord de branche portant sur les garanties autres que celles prévues par la loi, appelé le "sac à dos social" des salariés qui seront transférés dans le cadre de pertes de marchés liées à l'ouverture à la concurrence dans le TER, conjointement à celui relatif aux classifications et rémunérations. Car le premier est mécaniquement articulé au second et a également un impact sur les facilités de circulation.

Au travers de notre négociation, nous avons réussi à obtenir des avancées telles que :

- ✓ La garantie de l'emploi pour les statutaires ;
- ✓ La garantie de la rémunération (qui, rappelons-nous, est une victoire de l'UNSA-Ferroviaire en 2018) ;
- ✓ Le maintien de l'affiliation au régime spécial de retraite (en attente du décret) ;
- ✓ Le maintien du droit au logement ;
- ✓ L'accès à la médecine de soins spécialisée (avec le regret de n'avoir pas réussi à obtenir l'intégralité du parcours de soin en y incluant la médecine de soins généraliste) ;
- ✓ Le transfert des droits acquis du CET ;
- ✓ L'obligation pour les entreprises ferroviaires (EF) prenantes de négocier un accord CET<sup>4</sup> dans les 15 mois au maximum ;
- ✓ Le maintien du dispositif spécifique mis en place pour les agents de conduite recrutés après 2009 ;
- ✓ Le maintien de la prise en compte de la pénibilité ;
- ✓ Le maintien des mesures particulières pour les "ex-apprentis" et "ex élèves" SNCF.

Dans toutes nos communications, nous avons rappelé que par la signature de ces deux accords, l'UNSA-Ferroviaire a permis également de graver dans le marbre les facilités de circulation (FC) sur l'ensemble des trains, pour tous les salariés SNCF et ceux qui seraient transférés.

**L'accord permet également à toutes les entreprises ferroviaires de mettre en place les facilités de circulation "universelles". C'était une revendication importante de l'UNSA-Ferroviaire et un marqueur fort de l'appartenance au secteur ferroviaire pour les salariés.**

---

<sup>4</sup> CET = Compte Epargne Temps

# *Accord relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF*

## *Un accord structurant pour le dialogue social !*

Dès l'arrivée du nouveau Président à la tête du Groupe SNCF et du remplacement du DRH, nous n'avons eu de cesse de rappeler que l'UNSA-Ferroviaire a toujours œuvré pour construire une politique contractuelle nourrie de compromis et du respect de ses interlocuteurs.

Néanmoins, depuis quelques années, il apparaît que cette volonté ne trouve guère d'écho du côté de l'entreprise.

Depuis le travail considérable réalisé sur le projet d'accord de modernisation du dialogue social datant déjà de l'année 2017, l'UNSA-Ferroviaire a toujours revendiqué un accord innovant, coiffant maintenant l'intégralité des cinq sociétés de la SNCF. Innovant, car celui-ci est le résultat d'un travail d'échanges, de rencontres, de négociations, sur la base d'un texte ayant été bâti en prenant en compte nos remarques.

En résumé, cet accord est le fruit d'un dialogue social effectué sur plusieurs mois, dans une période peu propice à cet exercice.

Un accord qui, par sa rédaction, installe, comme dans la branche ferroviaire, un thème cher à l'UNSA-Ferroviaire : la hiérarchie des normes qui permet aux accords collectifs de comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles prévues par les lois et règlements en vigueur. Un accord qui puisse clarifier et sacraliser, enfin, au travers de la rédaction d'un de ses articles, que la renégociation des accords Groupe conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 se fera au niveau "Groupe" SNCF pour le compte des cinq sociétés.

L'UNSA-Ferroviaire s'est engagée en travaillant âprement sur ce texte, dans de nombreuses bilatérales et séances plénières afin d'obtenir un accord, après un précédent échec.

**Pour l'UNSA-Ferroviaire, la construction et la signature en octobre 2020 de cet accord constituent, pour l'avenir, la première preuve d'une véritable transformation de la conception même du dialogue social dans notre nouveau Groupe. Il est maintenant plus que nécessaire d'avancer ensemble avec nos différences, bien entendu, dans un contexte sanitaire et économique compliqué et tourmenté où notre Groupe public ferroviaire, avec son modèle disruptif "#Tous SNCF", doit et va révolutionner le domaine des transports pour les années à venir.**

## ***Accord relatif à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable***

***À défaut d'un accord de branche valide, l'UNSA-Ferroviaire a négocié et validé un accord APLD sur le périmètre des cinq sociétés SNCF***

L'UNSA-Ferroviaire n'aurait jamais pensé devoir échanger et négocier un jour, au sein même de la SNCF, sur un accord de ce style et dans ces conditions, le tout en un temps record... Néanmoins, la pandémie de COVID-19 en a décidé autrement.

Après un premier rendez-vous raté lors de la négociation au niveau de la branche ferroviaire, et alors qu'elle nourrissait l'espoir, durant cette période compliquée, que les uns et les autres choisissent la voie de l'engagement plutôt que celle du renoncement, au profit d'une politique dangereuse pour le Groupe public ferroviaire, l'UNSA-Ferroviaire a activement participé aux négociations de l'accord APLD dans l'entreprise.

Notre organisation syndicale avait alerté depuis de nombreux mois sur le fait que la crise sanitaire de la COVID19 aurait malheureusement un effet immédiat compliqué pour les salariés et très préoccupant pour notre entreprise.

Après les premiers confinements et avec l'instauration des différentes mesures de prévention, les taux de fréquentation et de circulations transfrontalières ainsi que ceux de l'activité TGV ont peiné à retrouver leur niveau nominal. La généralisation du télétravail, à l'instar de ce qui est pratiqué dans notre entreprise, a impacté tous les déplacements de la clientèle professionnelle et a eu des répercussions économiques et sociales palpables.

**Comme elle l'a fait pour la négociation de l'accord sur le dialogue social, l'UNSA-Ferroviaire s'est inscrite dans cet accord APLD, en responsabilité, dans une vision progressiste et d'amélioration pécuniaire pour les agents.**

Tout au long des échanges, l'UNSA-Ferroviaire a demandé une attention particulière sur la perte de salaire des agents assujettis à des éléments variables de solde (EVS).

**L'UNSA-Ferroviaire a obtenu :**

### **GARANTIE EN MATIÈRE D'EMPLOI**

L'UNSA-Ferroviaire a protégé les salariés contractuels contre le licenciement économique, en obtenant que cette garantie soit actée dans l'accord. La garantie d'emploi des salariés statutaires a également été rappelée.

### **GARANTIE EN NIVEAU D'ACTIVITÉ**

L'UNSA-Ferroviaire a obtenu que l'APLD ne puisse excéder 40 % du temps de travail (50 % avec autorisation de la DIRECCTE), alors que l'activité partielle de droit commun est autorisée à 100 %. La charge de travail des salariés et les objectifs individuels doivent être adaptés de manière proportionnelle à la baisse d'activité.

## **GARANTIE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

Durant la période chôme, l'UNSA-Ferroviaire a garanti une rémunération fixe à 100 % (traitement, indemnité de résidence, prime de travail ou de traction et indemnités fixes mensuelles) et un niveau de rémunération globale ne pouvant être inférieur à 80 % du brut des 12 mois précédents, dès le premier jour de mise en APLD dans l'entreprise (incluant les EVS, hors allocations de déplacement). Cela équivaut, sur la période chôme, à un minimum de 90 % du net versé habituellement. Pour un salarié en activité partielle à 40 %, sa rémunération nette sera donc au minimum de 96 % de sa rémunération habituelle. De plus, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu qu'une comparaison soit effectuée avec la rémunération annuelle brute de la période comprise entre mars 2019 et février 2020, pour neutraliser l'impact éventuel de l'activité partielle 2020.

Sans accord, ce sont les dispositions de droit commun qui se seraient appliquées. La loi prévoyait le versement d'une indemnité équivalente à 70 % du brut et à 60 % à partir du 1<sup>er</sup> février 2021.

L'UNSA-Ferroviaire a obtenu, pour tous les salariés, que les périodes d'activité partielle soient sans impact sur la détermination des éléments de rémunération variable (La Prime, la gratification individuelle de résultats (GIR) ou la part variable), ainsi que sur la prime de fin d'année (PFA), la gratification de fin d'année (GFA) et les gratifications d'exploitation (GAEX) et de vacances (GRAVAC), ou encore l'attribution de l'allocation familiale supplémentaire (AFS). L'APLD a également été sans impact sur la rémunération due pendant les congés (notamment l'acompte congé pour les agents de conduite).

## **GARANTIE EN MATIÈRE DE FORMATION**

Le salarié a pu activer son compte personnel de formation (CPF) pour réaliser une formation certifiante, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un bilan de compétences, , une formation de créateur/repreneur d'entreprise, obtenir son permis de conduire.

Dans le cadre de la mobilisation d'un CPF pour des formations sur les périodes chômées au titre de l'APLD, validées par le manager, l'entreprise a abondé à hauteur de 50 % du montant mobilisé par le salarié sur son CPF. En cas de mobilisation du CPF pour d'autres formations réalisées sur les heures chômées, l'abondement de l'entreprise a été de 10 %.

## **GARANTIES COMPLÉMENTAIRES**

L'UNSA-Ferroviaire a revendiqué et obtenu seule que les périodes chômées soient sans impact pour TOUS les salariés concernant :

- ✓ L'acquisition des droits à congés payés et à repos supplémentaires ;
- ✓ Les éventuels droits à l'allocation chômage ;
- ✓ La répartition de l'intéressement ;
- ✓ Les garanties complémentaires de frais de santé et de prévoyance pour les salariés contractuels ;
- ✓ Les droits à la retraite des agents relevant du régime général ;
- ✓ Les droits à la retraite des agents du cadre permanent relevant du régime spécial ;
- ✓ L'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60<sup>e</sup> heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC/ARRCO pour les salariés contractuels ;



- ✓ L'acquisition des droits en matière d'ancienneté et de temps de présence dans l'entreprise ;
- ✓ Le calcul des dotations pour le budget de fonctionnement des CSE et les activités sociales et culturelles (ASC), ainsi que pour le calcul du budget FASS (Fonds d'action sanitaire et sociale).

**L'UNSA-Ferroviaire a été la première organisation syndicale en termes de représentativité à signer l'accord qui garantit l'emploi et la rémunération des salariés SNCF.**

## *Accord télétravail*

### *L'accord collectif relatif à la mise en place du télétravail : un accord actualisé et au plus près des attentes des salariés !*

L'accord télétravail que l'UNSA-Ferroviaire a négocié et signé en 2017, a permis, depuis sa création, de donner l'opportunité aux salariés éligibles de la SNCF, d'en bénéficier quelques jours par mois.

Avec la crise sanitaire que nous avons traversée (et encore d'actualité à l'heure d'écrire ces quelques lignes), le télétravail, nouvelle organisation du travail, est devenu la norme pour beaucoup de salariés de notre entreprise.

Dès le 1<sup>er</sup> confinement, la SNCF a mis en place un télétravail « forcé » et généralisé, en réponse aux recommandations du gouvernement, ce qui a permis à un grand nombre d'agents de le découvrir, avec ses aspects positifs mais aussi avec les difficultés qu'il peut engendrer.

Afin de s'adapter à ce nouveau rapport au travail, l'UNSA-Ferroviaire a souhaité faire évoluer l'accord télétravail initial afin de répondre aux aspirations des salariés, mais aussi aux problématiques qui ont pu émerger : isolement, rupture du lien d'équipe, difficultés liées au management à distance...

L'UNSA-Ferroviaire a donc sollicité l'entreprise, avec pour ambition d'enrichir l'accord existant, en s'appuyant sur les retours d'expérience accumulés et de permettre, tant aux salariés qu'à l'entreprise, de trouver le meilleur équilibre possible.

D'ailleurs, pour appuyer sa demande, l'UNSA-Ferroviaire avait anticipé en réalisant en juin 2020, une grande enquête sur le télétravail auprès de l'ensemble des agents, à l'issue du premier confinement. Cette enquête, à laquelle plus de 300 agents toutes SA confondues ont répondu, a permis d'avoir une vision élargie sur la perception du télétravail mais aussi des besoins, des manquements et des points de vigilance incontournables.

À l'issue des discussions sur l'accord, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu une série de mesures nouvelles :

- L'élargissement du télétravail aux stagiaires, aux alternants et aux jeunes collaborateurs, de façon encadrée et suivie ; en effet, le télétravail donne une image moderne de l'entreprise et est l'un des vecteurs d'attractivité de la SNCF ;
- Une formule souple de « dépannage » jusqu'à 15 jours d'affilée, utilisable une fois par an et cumulable avec d'autres formules de télétravail incluant le paiement de la participation mensuelle forfaitaire ;
- L'augmentation de la participation mensuelle forfaitaire qui est passée de 15 € à 18 € ;
- L'augmentation de l'indemnité d'installation pour aménager le poste de travail à 150 € (au lieu de 100 € dans l'accord initial) ;

- Une réaffirmation du droit à la déconnexion avec des plages de joignabilité incluant la pause repas, y compris pour les salariés au forfait en jours ;
- La mise en place d'un référent national ;
- Le suivi des RPS (risques psycho-sociaux) ;
- Le suivi des refus d'accorder le télétravail qui devront être motivés et notifiés ;
- La mise à disposition d'un kit complet de matériel nécessaire à la bonne réalisation du télétravail ;
- La mise en place d'un comité de suivi régulier.

En étant signataire de l'avenant, l'UNSA-Ferroviaire a démontré sa capacité à faire évoluer l'accord collectif de 2017. Faute d'atteindre le seuil des 50 % légalement nécessaires pour valider un accord collectif, l'entreprise a toutefois décidé d'appliquer de manière unilatérale les avancées qui ont été négociées en novembre 2021. Le télétravail, c'est désormais entre 30 000 et 35 000 télétravailleurs au sein du Groupe public unifié.

L'UNSA-Ferroviaire maintient son niveau d'exigence et de vigilance quant à la bonne application de l'accord (éviter de mauvaises interprétations locales déclinées sous forme de charte) et espère encore faire évoluer certains de ces aspects lors des comités de suivi (caractère renouvelable de la prime d'installation dans un délai défini ou encore la prise en charge de certains consommables comme le papier, les cartouches d'encre...).

Nous sommes donc sur un sujet riche et évolutif. À ce titre, la mise en place du flex office, qui tend à se généraliser dans certains services, nous interroge sur le caractère volontaire ou pas du télétravail. En effet, le flex office ne laisse que peu de choix aux personnes se retrouvant sans bureau « fixe », et l'on peut craindre qu'elles ne soient poussées à demander du télétravail. Même si l'UNSA-Ferroviaire peut comprendre les raisons économiques d'une telle décision, sans la cautionner, elle ne permettra pas que ces choix purement financiers se fassent au détriment des salariés et de leur bien-être au travail.

Dans les discussions à venir, il faudra, bien entendu, porter une attention particulière aux conditions de travail des salariés quand ils sont en télétravail, notamment l'aménagement d'un vrai poste de travail à domicile, avec un équipement confortable et ergonomique qui est essentiel au bon déroulé des journées de travail. L'UNSA-Ferroviaire a d'ailleurs demandé d'augmenter de façon conséquente la prime allouée à l'achat du matériel.

**Tout en restant objective sur les risques que comporte le télétravail, notamment l'isolement et la rupture des liens sociaux avec l'environnement de travail, l'UNSA-Ferroviaire, en signant ce nouvel avenant (avec une lettre de réserve), a pour seul objectif de disposer d'un accord au plus près des besoins et des demandes des salariés qui vont ainsi pouvoir bénéficier de ces avancées.**

## *Les négociations salariales*

### *100 % de vos revendications réalistes !*

Les NAO 2019 n'ont pas donné lieu à un accord valide, puisque nous étions les seuls signataires. Néanmoins, l'entreprise a accordé quelques mesures unilatérales.

La GAEX (gratification annuelle d'exploitation) a été augmentée de 150 € brut pour tous et de manière pérenne, le dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) a été reconduit, et la PR 20 a été créée pour les TB3.

Les NAO 2020 se sont déroulées très tardivement - en octobre 2020 - sur fond de pandémie de COVID-19, avec ses conséquences économiques.

L'UNSA-Ferroviaire n'a pas signé cet accord. L'entreprise a appliqué quatre mesures unilatérales :

- Revalorisation de 10 € brut pour les salariés statutaires des positions 4 à 11 et également pour les contractuels dont le salaire fixe est équivalent ;
- Revalorisation des indemnités de travail des dimanches et fêtes et des indemnités de nuit ;
- Création d'une prime mensuelle de 75 € pour les managers opérationnels (DPX) ;
- Reconduction du dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) pour les collègues exécution et maîtrise.

Les NAO 2021 se sont tenues encore plus tardivement, le 17 novembre, après sept ans de non-augmentation des salaires et avec la reprise nette de l'inflation. Un rassemblement devant la direction - sur fond de crise sanitaire - était organisé à cette occasion. Nous étions signataires de cet accord, mais le seuil des 50 % pour le valider n'a pas été atteint.

En conséquence, l'entreprise a accordé quelques mesures unilatérales :

- Une prime exceptionnelle de 600 € net pour les salaires annuels inférieurs à 29 000 € brut ;
- Une prime exceptionnelle de 300€ net pour les salaires annuels compris entre 29 001 € brut et 57 000 € brut ;
- Une indemnité inflation de 100 € net (accordée par le gouvernement) pour les salaires inférieurs à 2 000 € net/mois ;
- Une augmentation annuelle de la prime de travail de 220 € pour les statutaires et du salaire de base pour les contractuels ;
- Une revalorisation complémentaire de 130 € pour les salariés statutaires des PR 4 à 15 ;
- L'augmentation de 15 % du contingent annuel en niveau 2 ;
- La création de la position 36 (H3) ;
- La création de la PR 16 à la qualification C et de la PR 20 à la qualification D pour l'exercice de notation 2023/2024 ;
- La création d'un échelon d'ancienneté supplémentaire dans les 3 ans ;
- La réduction du délai maximal de passage en niveau 2 de 14 à 12 ans ;

- Une enveloppe de 1,1 % pour les contractuels non-cadres et 1,8 % pour les contractuels cadres.

Malgré une légère ouverture lors de la dernière NAO, la politique salariale de l'entreprise reste très en-deçà de nos revendications.

La fin du recrutement au statut pesant sur les notations, le non-rattrapage de l'inflation passée et sa reprise très nette, la quasi-stagnation des indemnités et primes (GRH00131) et l'augmentation des cotisations, sont autant d'éléments qui seront à prendre en compte dans les années à venir tout en ne tombant pas dans des revendications catégorielles. L'UNSA-Ferroviaire a exprimé son total désaccord en l'absence d'augmentation générale des salaires et d'autres mesures assurant le maintien du pouvoir d'achat des cheminots.

**L'UNSA-Ferroviaire défend les intérêts de l'ensemble des salariés du GPU. Elle doit encore progresser aux prochaines élections professionnelles pour que des accords puissent être signés.**

# *Accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap(PSH)*

## *Les revendications UNSA-Ferroviaire entendues !*

L'UNSA-Ferroviaire a décidé, à l'unanimité de son Bureau fédéral, de signer le 9<sup>e</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord, d'une durée de trois ans, sera aussi le dernier accord sur le handicap, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La délégation UNSA-Ferroviaire a donc tout fait pour que ses revendications soient entendues et a obtenu de nombreuses avancées.

### Le contexte légal :

Les accords agréés par l'État comme modalité d'acquittement de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ont été réformés par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les accords agréés de branche, de groupe et d'entreprise seront limités à une durée de trois ans et ne seront renouvelables qu'une fois, toujours pour trois ans.

Les négociations ouvertes par l'entreprise en septembre 2021 ont donc permis d'aboutir au neuvième et dernier accord sur le handicap.

Au terme de ce dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution. Pour accompagner les salariés, elle pourra continuer à s'appuyer sur ses référents handicap (obligatoires pour les entreprises d'au moins 250 salariés). La thématique handicap restera un sujet de dialogue social, par exemple dans le cadre d'accords sur la qualité de vie au travail.

### Le contexte SNCF :

Où en sommes-nous réellement aujourd'hui, à l'issue du huitième accord ? À l'UNSA-Ferroviaire, nous pensons que l'expression des salariés concernés reflète plus la réalité du quotidien que les grands discours de circonstance :

- 30 % des managers ne prennent pas du tout - ou pas bien - en compte la situation de handicap de leurs salariés !
- 30 % des salariés en situation de handicap ne savent pas qu'il existe un accord national permettant des aides de compensation du handicap !
- 28 % des salariés ne savent pas qu'ils peuvent être accompagnés par le CORHE (Correspondant Handicap et Emploi) !
- 38 % des salariés ne connaissent pas l'existence d'un accord !
- 48 % des salariés ont déclaré que l'aménagement de leur poste de travail n'a pas été réalisé. Certains ont indiqué ne pas en éprouver le besoin mais 11 % « ne savaient pas que c'était possible », 16 % « n'ont pas osé le demander », et 39 % ont exprimé d'autres raisons...

Tous ces indicateurs démontrent, non pas une situation exceptionnelle ici ou là, mais bien une situation récurrente inacceptable : derrière les chiffres, il y a des personnes, et trop de salariés en situation de handicap restent, encore aujourd'hui, bien mal écoutés, pris en compte et accompagnés.

#### Le 9<sup>e</sup> accord :

Pour ce premier accord à être négocié par la DRH du Groupe SNCF au nom des cinq SA, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu la mise en place d'un accord « contraignant ».

Pour la première fois, les indicateurs de l'accord seront ventilés au niveau de chaque SA via des feuilles de route spécifiques, elles-mêmes ventilées par CSE, permettant ainsi le suivi et le pilotage de l'accord au plus près du terrain et des préoccupations des salariés en situation de handicap.

Alors que les CORHE sont la pierre angulaire de l'accord, ceux-ci sont souvent privés des moyens pour mener leur action.

L'UNSA-Ferroviaire a obtenu que :

- Un entretien au minimum par an soit proposé par le CORHE à chaque salarié en situation de handicap de son portefeuille ;
- Une étude soit lancée sur l'organisation autour du sujet du handicap dans l'entreprise (portefeuille et charge de travail des CORHE, CME, processus...) ;
- Un séminaire annuel des CORHE permette de mener un bilan des actions, des échanges inter-SA et la diffusion des bonnes pratiques ;
- La fiche de poste type du CORHE soit annexée au texte de l'accord et s'applique à toutes les SA.

Pour améliorer durablement le taux d'emploi TH qui reste en dessous de l'objectif légal des 6 %, l'accord prévoit :

- La fixation d'objectifs réalistes de recrutement avec chaque SA : à l'issue des discussions, cet objectif est passé de 1,8 à 2,2 % des volumes de recrutement sur les trois ans de l'accord, avec un plancher passé de 182 à 240 recrutements ;
- L'introduction de mesures incitatives pour favoriser les renouvellements de RQTH et les primo-déclarations ; ainsi, un jour supplémentaire a été attribué pour les démarches de renouvellement de RQTH (passant de deux à trois jours) et un autre pour les personnes atteintes de maladies chroniques.

N'oublions pas que 68 % des salariés en situation de handicap ne l'étaient pas lors de leur recrutement à la SNCF.

Pour identifier et traiter les situations de discriminations individuelles qui persistent dans le déroulement de carrière, dans les processus de sélection comme dans les conditions d'accès aux dispositifs promotionnels et aux formations d'accompagnement à la promotion, le texte final garantit le lancement d'une étude sur la carrière des salariés en situation de handicap, en vue d'objectiver les écarts d'évolution de carrière attribuables à la situation de handicap et de mettre en place une mécanique de réparation de ces écarts.

Devant l'accélération des réorganisations et des changements de conditions de travail (flex-office, télétravail...), souvent menés « au pas de charge » et faisant parfois fi des situations individuelles et des démarches de nos élus CSE/CSSCT sous prétexte du RGPD, l'UNSA-Ferroviaire a œuvré pour que l'accord contraigne l'entreprise à assumer son obligation de maintien dans l'emploi et remette les élus du CSE en situation de contrôle.

Afin de permettre à nos militants d'interpeller les directions qui s'affranchissent de ces règles, le texte rappelle :

- Les dispositions du Code du travail sur le rôle des CSE/ CSSCT, qui sont « informés et consultés et contribuent aux mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des PSH, notamment sur l'aménagement des postes de travail » ;
- L'obligation de reclassement renforcée qui pèse sur l'employeur pour un salarié en situation de handicap, telle que reprise à l'article L. 5213-6 du Code du travail.

Ainsi, dans le cadre d'une étude d'impact du changement, et conformément aux critères de confidentialité, un point sur la situation spécifique des travailleurs handicapés concernés par un projet de réorganisation, de déménagement, de redéploiement, de réaménagement de site ou de mutation technologique sera réalisé et communiqué au CSE et, le cas échéant, à la CSSCT.

Alors que l'objectif de l'accord doit être de créer les conditions du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, de trop nombreux dirigeants refusent de prendre en compte les avis des médecins du travail, ne mettent pas en place de CME (cellules de maintien dans l'emploi) et basculent les salariés en situation de handicap dans les ATM (agences territoriales de mobilité), sans parfois même tenter le reclassement au sein de leur entité.

Dès le 8<sup>e</sup> accord, l'UNSA-Ferroviaire avait demandé de développer les cellules de maintien dans l'emploi (GRH00360) et d'en suivre la réalisation via un indicateur. Pour ce 9<sup>e</sup> accord, la délégation a obtenu que :

- Une CME soit instaurée pour toutes les PSH déclarées inaptes à leur poste par la médecine du travail, avant un accompagnement par l'ATM ; un indicateur de suivi spécifique a été créé et intégré à l'accord ;
- Un groupe de travail soit mis en place pour détailler et cadrer la méthodologie de mise en œuvre des CME ;
- Le rôle fondamental du médecin du travail dans le maintien dans l'emploi des salariés soit rappelé : la formulation, intégrée au texte et proposée par la délégation, mentionne que le Code du travail oblige l'employeur à tenir compte des préconisations émises par le médecin du travail, quelle que soit leur formulation, et que le refus de l'employeur doit être formulé par écrit.

**L'accord ayant été signé par plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires du CSE, il est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022, et a obtenu l'agrément de l'autorité administrative compétente, la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Seine-Saint-Denis (DRIETS).**



## Accord Logement 2020-2022

### Des droits nouveaux ou étendus !

Les négociations relatives à cette nouvelle mouture de l'accord Logement ont donné lieu à de multiples rencontres paritaires. Lors d'une première bilatérale organisée le 17 octobre 2019, la Fédération UNSA-Ferroviaire (pôle Protection sociale) exprimait ses revendications, ainsi que ses remarques et propositions sur les orientations envisagées par la direction quant au futur accord Logement, et convenait avec la direction de **l'intérêt pour les salariés de conclure le nouvel accord Logement, au plus tard le 31 décembre 2019, dans la configuration du GPF d'alors, afin de garantir l'application de cet accord à tous les salariés du futur GPU.**

Toutefois, sous ce prétexte, la direction avait souhaité imposer une négociation rapide de l'accord, avec une seule table-ronde prévue initialement, ce que l'UNSA-Ferroviaire avait refusé : un accord de principe sur un calendrier ne devait pas pour autant justifier une négociation bâclée, sans aller au fond du texte, qui plus est, compte tenu des nouveaux dispositifs envisagés. Cette première bilatérale a ainsi été suivie de trois tables rondes tenues les 25 octobre, 14 et 28 novembre 2019 (table ronde conclusive).

Cet accord s'est inscrit clairement dans une volonté forte d'attractivité « employeur » du GPU pour les salariés. Il comporte un certain nombre de dispositifs innovants ou renforcés, au regard du précédent accord. L'ensemble des revendications UNSA-Ferroviaire ont ainsi été intégrées :

- ✧ **Création d'un véritable parcours logement** avec pour priorité de ne pas « stagner » dans un hébergement temporaire, mais bien de déboucher sur une location pérenne, voire l'accession à la propriété à caractère social ou libre ;
- ✧ **Hébergement temporaire** : élargissement de l'offre via des partenariats avec des gestionnaires autres que Parme, afin de proposer des produits sur l'ensemble du territoire, au plus près du lieu d'emploi ;
- ✧ **Aide à l'hébergement temporaire attribuée pour chaque contrat de travail** (ex. : CDD puis interruption, puis nouveau CDD ou CDI) ;
- ✧ **Logement locatif à caractère social** : maintien d'un dispositif d'accès au logement social privilégié et défense des intérêts des salariés en veillant au respect des règles d'attribution internes définies au GRH00333 ;
- ✧ **Logement locatif « intermédiaire »** : développement d'un partenariat avec des acteurs externes au Groupe, afin d'élargir l'offre et permettre de répondre aux besoins des cheminots dont les revenus sont insuffisants pour accéder facilement au logement à loyer libre, mais qui dépassent les plafonds de ressources du logement à caractère social ;
- ✧ **Logement à loyer libre** : développement des opportunités de logements à loyer libre avec un certain nombre d'avantages propres (cheminots prioritaires pendant quatre semaines, réduction de loyer de 5 % dans Paris, pas de dépôt de garantie, ni de frais de dossier) ;
- ✧ **Accession à caractère social** : renforcement du dispositif d'offres à des prix préférentiels, soumis à conditions de ressources, sans apport personnel, avec une garantie de rachat/relogement en cas d'aléa de la vie (séparation, maladie...) ;

- sélection des programmes, suivi des candidatures et appui de l'entreprise (dispositif déployé et testé à titre expérimental sur l'Île-de-France) ;
- ✧ **Accession « libre »** : partenariat expérimental en Île-de-France avant extension en province ; pré-commercialisation, accompagnement personnalisé et prise en charge des frais de notaire sur les programmes neufs (environ 3 % du prix de vente pour un logement neuf) ;
  - ✧ **Financement en accession « libre »** : offre attractive réservée par la SOFIAP aux salariés SNCF ; proposition de conditions favorables avec un prêt complémentaire à taux zéro, en plus des dispositifs légaux, pour des montants de 40 k€ en Île-de-France et 20 k€ dans les grandes villes de province ;
  - ✧ **Dispositif de colocation réintégré** dans l'accord (supprimé dans le précédent) en tant qu'offre supplémentaire pour les salariés qui le souhaitent.

**De plus, et sur les propositions de l'UNSA-Ferroviaire, l'accord a reconduit le bénéfice des aides du « 1 % Logement », ainsi que les aides financières spécifiques figurant dans le précédent accord, dont certaines ont été améliorées (aide aux nouveaux embauchés, aide sur quittance).**

Un bémol et une exception cependant : pour l'aide aux nouveaux embauchés, l'exclusion décidée par la direction de la zone B1, qui concerne plusieurs communes des départements de l'Ain, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, du Rhône, de la Haute-Savoie et du Var, ce qui a donné lieu à une proposition de lettre de réserves soumise au Bureau fédéral.

**Lors de sa réunion du 16 décembre 2019, le Bureau fédéral a approuvé la signature de l'accord et de cette lettre de réserves.**

# *Accord collectif égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité*

## *Un accord GPU renégocié, enrichi et facteur d'attractivité pour la SNCF !*

L'accord collectif en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité devait être renégocié en 2019.

Les négociations, bien que perturbées par la grève sur la réforme des retraites et la crise sanitaire qui a suivi, ont permis d'obtenir des avancées non négligeables sur bon nombre de points.

Dès le début des discussions, l'UNSA-Ferroviaire a mis en avant la nécessité d'avoir un accord du plus haut niveau possible au sein des cinq SA et en conformité avec les déclarations du Président FARANDOU sur l'égalité entre les femmes et les hommes du Groupe ferroviaire unifié.

La mise en place des CSE a obligé les nouvelles instances représentatives du personnel à désigner un-e référent-e harcèlement CSE. L'UNSA-Ferroviaire n'a eu de cesse de revendiquer une réelle reconnaissance de ce poste au sein des CSE et auprès des salarié.e.s.

De plus, le renforcement du chapitre sur les violences sexistes et sexuelles ainsi que l'ajout de l'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales devenaient incontournables.

Ce nouvel accord se devait d'être un des principaux facteurs d'attractivité pour les futurs salariés de la SNCF qui doit devenir une entreprise exemplaire sur ces sujets.

La mise en place d'une nouvelle équipe de direction, une équipe plus ouverte aux échanges, a permis un meilleur dialogue social où chacun a cherché à faire aboutir la négociation.

Après de longs mois de discussions entre l'entreprise et les organisations syndicales représentatives, le nouvel accord a finalement été signé en novembre 2021 par les quatre OSR du GPU.

Les nouvelles avancées et engagements pris sont, pour les plus importants :

- La féminisation des recrutements afin d'atteindre au moins 25 % de femmes recrutées en 2024, ainsi qu'un taux de féminisation de l'encadrement d'au moins 32 % en 2023 ;
- La mise en place de feuilles de route par société déclinant les principaux objectifs de l'accord. Une fois par an, les sociétés présenteront leurs feuilles de route à la Direction générale Groupe, ainsi que l'évolution des comités de suivi de l'accord en comités de pilotage (au niveau national et dans chaque CSE). Ces comités veilleront à analyser les résultats obtenus et à proposer les actions nécessaires pour atteindre les ambitions du présent accord. En complément du comité de pilotage national, trois comités techniques seront organisés pour partager l'état d'avancement des actions et projets en cours, et convenir des modalités de mise en œuvre et de suivi ;
- La mise en place de mesures correctives permettant de rattraper les écarts effectifs qui seraient constatés. Lors de chaque comité de pilotage national de l'année A, les

sociétés présenteront un bilan des mesures de rattrapage salarial réalisées sur l'année A-1 ;

- La revalorisation salariale minimale pour tous les salariés en congé de maternité, de paternité et d'adoption au moment des campagnes de notation, à la moyenne de leur catégorie pour les statutaires et de révisions salariales pour les contractuels ;
- L'évolution des modalités de calcul de l'IJTP (indemnité journalière temporaire de parentalité) sur les douze derniers mois, au lieu de trois mois actuellement ;
- La création d'un article dédié à l'accompagnement de nos personnels victimes de violences conjugales et intrafamiliales. L'octroi de trois journées d'autorisation d'absence exceptionnelle, fractionnables en demi-journées, afin d'aller déposer plainte ou se rendre à une convocation du tribunal, à un rendez-vous chez un avocat ou auprès d'associations d'appui spécialisées. Ces dispositions seront également valables dans le cadre de violences sexuelles subies au travail ;
- La désignation par chaque CSE de deux référents harcèlement sexuel auxquels un crédit annuel de cinquante heures par référent sera accordé ;
- La désignation par l'entreprise d'un interlocuteur ou d'une interlocutrice RH spécifique au niveau de chaque périmètre de CSE, pour être le contact privilégié des référents harcèlement sexuel du CSE, en cas de besoin, ainsi qu'un référent harcèlement sexuel entreprise désigné au sein de chacune des sociétés ;
- La restitution anonymisée et confidentielle des rapports d'enquête internes de la DEG (Direction de l'éthique Groupe) sur des signalements de harcèlement sexuel auprès des référents harcèlement sexuel du CSE, d'une part, et du référent entreprise désigné par sa société, d'autre part.

**Nous devons tous gagner avec un tel accord, que nous soyons une femme ou un homme. La prise en compte de l'égalité, au sens large du terme, est primordiale pour améliorer la vie professionnelle et la vie personnelle de chaque salarié-e. Cet accord s'inscrit dans une évolution positive de réduction des écarts existants entre les salarié-e-s du GPU SNCF.**

## *Formation dans la branche*

### *La formation : carrière, dynamisme, perspectives, métiers, talent, bilan, consultants, multifacette !*

La branche ferroviaire se positionne, depuis plusieurs années, comme un recruteur important du tissu économique français et un acteur majeur de l'insertion professionnelle sur le territoire. Elle recourt ainsi massivement à l'alternance et fait de ce type de recrutement un élément primordial de son engagement citoyen en faveur de l'intégration des jeunes, tout en anticipant et préparant ses besoins en nouvelles compétences de demain.

L'UNSA-Ferroviaire, en pleine crise sanitaire, a aussi contribué activement afin que les trois projets de contrats de professionnalisation expérimentaux suivants puissent être adoptés lors de la CPNEF, à savoir :

- Le contrat de professionnalisation expérimental « Agent d'accompagnement train » ;
- Le contrat de professionnalisation expérimental « Conducteur tram-train » ;
- Le contrat de professionnalisation expérimental « Technicien(ne) commercial et production fret ».

La formation continue de notre jeune branche n'est pas restée inactive, puisque nous avons initié, avec l'aide technique et précieuse de l'OPCO-Mobilités, un certificat de qualification professionnelle (CQP) dénommé « Opérateur mécanique ferroviaire ». Mais, cette démarche nécessite du temps et de nombreux échanges qui sont toujours en cours.

Lors de nos échanges avec l'OPCO-Mobilités, nous avons appris que les actions prises en charge pour l'année 2021 ont permis à 586 stagiaires bénéficiaires d'avoir accès à des actions de formation (hors alternance). Attestant de la vitalité de notre branche ferroviaire, les contrats d'apprentissage ont aussi bondi de plus 31 % pour passer de 3 398 en 2020 à 4 468 en 2021. Les contrats de professionnalisation ne sont pas en reste, car ils sont passés, sur la même période, de 987 à 1 737.

Ce sont au final plus de 1 000 alternants supplémentaires qui ont été accueillis en 2021 (en comparaison avec l'année 2020), ce qui a permis à notre branche d'atteindre au total plus de 6 000 nouveaux contrats conclus par les entreprises ferroviaires (EF).

L'UNSA-Ferroviaire est convaincue par l'efficacité de l'alternance comme modalité de formation, pour les jeunes comme pour les EF. Nous agissons afin que la branche ferroviaire poursuive cette dynamique de développement de l'alternance sur les prochaines années.

Pour information, notre opérateur de compétences (OPCO-Mobilités) regroupe, fin 2021, plus de 210 000 entreprises pour plus de 1,6 million de salariés. La totalité des fonds gérés (chiffres provisoires à fin 2021) représente 1 051 millions d'euros, avec une part de 887 millions d'euros octroyés pour l'alternance. Des fonds spécifiques sont aussi mobilisés pour l'investissement des centres de formation d'apprentis (CFA) et la promotion des métiers.

**L'UNSA-Ferroviaire reste persuadée que le choix audacieux d'avoir choisi d'être membre fondateur de l'OPCO-Mobilités, a permis d'avoir un siège au Conseil d'Administration, mais également d'être présente dans TOUS les organes décisionnels qui touchent le ferroviaire. Cette posture offensive a été bénéfique pour le rayonnement de notre branche et, bien sûr, de notre organisation syndicale.**

## *Facilités de Circulation (FC)*

### *Un acquis social historique, digitalisé par l'entreprise et mis en débat par le gouvernement au niveau de la branche ferroviaire...*

Au cours de ces deux dernières années, les facilités de circulation (FC) des actifs, des retraités et de leurs ayants droit ont fait l'objet :

- D'une dématérialisation pour les FC des ayants droit ;
- D'une remise en question de leur existence par la mission interministérielle chargée d'analyser et de traiter le dossier FC, au niveau de la branche et de sa convention collective, pour les salariés transférés au sein des entreprises ferroviaires qui vont opérer sur les marchés conventionnés ouverts à la concurrence.

Dès juillet 2020, l'entreprise informe les OS du GPU SNCF de sa volonté de dématérialiser les facilités de circulation des ayants droit.

Il s'agit de remplacer l'usage des supports des FC actuels en format papier, par l'accès à un site web et une application sur smartphone.

336 000 ouvriers droit (ODT) actifs ou retraités de la SNCF et 884 000 ayants droit (ADT) sont concernés chaque année, pour un million de supports sur format papier délivrés aux ADT.

Après concertation de projet et consultation en CSE, le déploiement s'est opéré en trois vagues entre mai et décembre 2021, pour l'ensemble des ayants droit des salariés actifs et retraités. La dématérialisation des cartes de circulation s'effectuera lors du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Consciente de la fracture numérique à laquelle sont confrontés certains salariés ou retraités, l'UNSA-Ferroviaire a revendiqué de :

- Laisser le choix à tous les ouvriers droit entre le format papier et le format digital ;
- Maintenir l'édition des facilités de circulation en interne.

Ce projet a eu un impact direct sur l'emploi de près de 100 salariés. Depuis le début, l'UNSA-Ferroviaire a suivi les incidences individuelles et collectives de la mise en place de ce projet.

L'UNSA-Ferroviaire a ainsi obtenu :

- La mesure de la charge et sa méthodologie ;
- La mesure de la prévention des risques ;
- La possibilité pour chaque salarié de bénéficier du dispositif de mobilité interne et qu'aucune mobilité ne soit contrainte.

Dans le cadre de l'accompagnement des salariés impactés par le projet « Mes facilités de circulation dématérialisées » (MFCD), l'UNSA-Ferroviaire a également obtenu le versement de l'indemnité de changement d'emploi (ICE) pour les gestionnaires devant suivre une formation supérieure à six semaines, ainsi qu'une gratification exceptionnelle pour les autres.

Malgré les demandes répétées de l'UNSA-Ferroviaire pour le maintien du choix de la version papier ou digital des FC pour les utilisateurs, la dématérialisation des FC a été mise en place de façon "forcée" par l'entreprise, au nom du modernisme et du "tout numérique", entraînant la suppression d'environ 100 emplois au sein des Agences Paie et Famille. Tout cela n'est que le reflet de la vision unilatérale de la SNCF : dématérialiser encore plus de supports.

Au final, ce projet est à rapprocher directement du processus de déshumanisation de l'ensemble des structures du ferroviaire, engagé depuis plusieurs années selon le principe « faire plus avec moins ! ».

Cette dématérialisation des FC va laisser à quai les personnes concernées par la fracture numérique et qui ne voyageront plus parce qu'elles ne sont pas équipées, en difficulté face aux nouvelles technologies ou en zone blanche...

On peut se demander si ce n'est pas le but final de ce projet : limiter de façon "naturelle et forcée" l'utilisation des FC.

Concernant le devenir des facilités de circulation dans la branche ferroviaire, dans une lettre du 7 décembre 2020, le gouvernement a missionné des représentants du CGEDD (Conseil général de l'environnement et du développement durable), de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) et de l'IGF (Inspection générale des finances).

Cette mission devait établir des scénarios liés au devenir des facilités de circulation, avec pour cadre la mise en conformité des dispositions, en tenant compte de l'aspect financier, des cotisations sociales et de l'imposition selon l'évolution du domaine ferroviaire. Il fallait aussi considérer les conséquences induites par l'ouverture à la concurrence.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, dans un climat social tendu à la suite des réformes des retraites qui ont durement touché les cheminots, tant sur le fond que sur la forme (SNCF bashing), le sujet des facilités de circulation est EXPLOSIF. En effet, le maintien et la mise en place des facilités de circulation universelles pour tous et dans toutes les entreprises ferroviaires ont toujours été non discutables.-

Plusieurs rencontres avec les représentants des ministères ont été l'occasion de rappeler notre réflexion. Les FC permettent de :

- Fidéliser les salariés ;
- Assurer la mobilité des salariés, tout en maintenant le tissu familial ;
- Diminuer l'impact écologique ;
- Contribuer à l'aménagement du territoire ;
- Favoriser les déplacements des salariés actuels et anciens, pour leur permettre de continuer à être acteurs de la vie économique et associative du pays ;
- Pérenniser le lien intergénérationnel ;
- Garantir le lien familial (garde d'enfants...).

Pour l'UNSA-Ferroviaire, les FC font partie intégrale du sac à dos social des salariés et pensionnés de la SNCF, comme indiqué notamment, depuis leur création, dans le titre VIII du décret du 15 novembre 1938.-

Lors de nos rencontres avec la mission interministérielle, nous avons constaté que l'approche de cette dernière s'est faite sous deux angles :

- Comme avantage tarifaire accordé à une certaine catégorie de voyageurs, auquel cas nous serions dans le droit des transports ;
- Comme élément de la politique salariale de la SNCF.

Bien que le statut (GRH00001) n'évoque pas les FC, les textes de la loi de 2018 (L2121-20 à 27) reprennent les dispositions applicables aux salariés transférés : pour qui, pour quel service ferroviaire, ainsi que la politique salariale.

Pour traiter le sujet des FC des salariés transférés, il restait à établir un accord de branche, voire des accords interentreprises et, à défaut, une loi.

En matière de prélèvement social et fiscal, la mission interministérielle devait mettre à jour le sujet des facilités de circulation pour assurer une transparence totale en termes de prélèvements sociaux et de fiscalité. Elle a profité de la mise en place des nouvelles règles d'attribution pour « normaliser » la situation.

Pour ce qui est du droit applicable, quel que soit leur nom, les FC sont constitutives d'avantages en nature ou avantages en espèce et doivent entrer dans l'assiette de cotisation.

L'UNSA-Ferroviaire rappelle que, d'une manière générale, l'attachement des FC ne permet pas de connaître le niveau d'utilisation de celles-ci sur l'ensemble des trains. Seuls les trajets soumis à l'émission d'une réservation permettent un suivi réel. Pour la délégation, l'individualisation de la gestion des facilités de circulation ne semblait pas réaliste.-

La mission a « planché » sur cinq scénarios qui vont de la généralisation des FC « SNCF » à l'ensemble des entreprises ferroviaires (EF) de la branche, à la monétisation des FC pour les salariés, compensée éventuellement par l'entreprise d'appartenance de ceux-ci, avec des variables à concrétiser pour les ayants droit et les ascendants.

Dans les scénarios présentés, l'UNSA-Ferroviaire a attiré l'attention de la mission sur la prise en charge par l'employeur des cotisations salariales pour une partie des salariés. Cela pourrait faire naître une forme de distorsion salariale entre salariés d'une même entreprise. Pour les scénarios proposant, pour tout ou partie, la monétisation des FC des ayants droit, nous nous posons la question de l'intérêt de tracer cet avantage par un suivi individualisé, si l'on respecte les 30 % de réduction.

De plus, sur quel tarif se basera l'ACOSS (Agence centrale des organismes de Sécurité sociale) pour le calcul du taux appliqué ?

Comment serait réintroduite la compensation d'une possible perte de pouvoir d'achat, en termes de rémunération sur la feuille de paie ?

Au final, les conclusions de la mission interministérielle sont les suivantes :

- Les FC accordées par la SNCF et considérées comme un élément fondamental du pacte social d'entreprise ne sont pas un avantage exorbitant au regard de leur coût, et leur caractère exceptionnel doit être relativisé ;
- Les FC résultent d'une sédimentation d'avantages accordés aux cheminots depuis 1938, faisant l'objet d'un suivi par l'employeur qui reste partiel ;
- Le coût économique des FC est de l'ordre de 112 millions d'euros par an soit, en moyenne, 404 € pour un agent actif et ses ayants droit.



En revanche, si le contenu de l'accord de branche est peu contraint par le droit du travail, le dispositif de mise en œuvre devra répondre à des exigences de transparence comptable, économique et sociale.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'accord de branche peut prévoir des FC pour d'autres agents bénéficiaires que les salariés transférés, mais chaque entreprise pourra déroger à ces stipulations, en plus ou moins favorable. Les salariés autres que ceux transférés relèvent de l'article L.2253-3 du Code du travail. Donc, un accord d'entreprise relatif aux FC pour ces salariés prime sur l'accord de branche ayant le même objet.

Le rapport de la mission a été présenté et discuté en CPPNI dans le volet "maintien des garanties sociales des salariés transférés".

**En décembre 2021 et après de multiples discussions avec l'UTP, l'UNSA-Ferroviaire a signé l'accord de branche relatif au sac à dos social des salariés qui seront transférés dans le cadre de pertes de marchés liées à l'ouverture à la concurrence dans le TER. Cet accord permet de graver dans le marbre les facilités de circulation sur l'ensemble des trains, pour tous les salariés SNCF et ceux qui seraient transférés.**

**L'accord permet également aux opérateurs ferroviaires privés de trains en open access, d'adhérer au système des facilités de circulation mis en place au niveau de la branche. Les FC universelles deviennent donc une réalité. C'était une revendication importante de l'UNSA-Ferroviaire et un marqueur fort de l'appartenance des salariés au secteur ferroviaire.**

## *Secteur Transport Mouvement*

### *La filière 27 existe-t-elle encore ?*

Avec la création des cinq SA, l'entreprise n'évoque plus du tout la filière Transport-Mouvement. Nous ne parlons plus que du métier « Circulation ». La transversalité entre les activités n'existe plus. Les passerelles fonctionnent de moins en moins.

Le déploiement des commandes centralisées du réseau (CCR) et des commandes centralisées unifiées (CCU) pour l'Île-de-France se poursuit sur tout le territoire, ce qui creuse le déficit de SNCF Réseau et contribue à la baisse des effectifs.

Depuis janvier 2019 et la mise en place des six CSE de Réseau, la CPC TMV a laissé place à la Commission Métier Circulation, sous la tutelle du CSE central Réseau.

Afin d'assurer au mieux la gestion syndicale du périmètre sur le plan national, il a fallu développer les compétences de toute l'équipe Circulation au sein de l'équipe Réseau. Ainsi, avec les membres CSE des zones de production Atlantique (ZPA), Nord-Est Normandie (ZP NEN), Sud-Est (ZP SE) et de la Direction générale Île-de-France (DG IdF) du métier Circulation, des réunions régulières se sont mises en place pour préparer les différentes instances avec l'entreprise et ainsi porter tous les sujets concernant le secteur Transport Mouvement. Nous avons toujours interpellé la direction sur l'implication des agents, surtout lors des moments d'incertitudes liés à la crise sanitaire.

Dans ce contexte, le GN Circulation a évolué en renforçant son rôle d'analyse, d'étude et de réflexion sur les thématiques spécifiques aux différents métiers de la circulation, en s'appuyant sur les orientations syndicales 2019/2022. Malgré la période COVID, le GN Circulation s'est adapté en adoptant des modalités de réunions mixtes, à la fois en présentiel et en distanciel, avec plus de 20 participants en moyenne ! Le travail est aussi constructif, avec des échanges permettant d'avoir des remontées au plus proche du terrain. Le travail du GN Circulation a permis de mettre l'entreprise face à ses responsabilités, en l'obligeant à respecter ses engagements lors de la signature d'accords, notamment pour l'article 25d de l'ACOTT<sup>5</sup>.

Même si les sujets des métiers Circulation sont noyés au milieu des nombreux sujets de Maintenance & Travaux dans les différents CSE et dans le CSE Central Réseau, nous restons vigilants sur les évolutions mises en place et à venir. L'impact du choix de la digitalisation fait par la SA SNCF Réseau a été très important ces dernières années, et devra être suivi avec attention dans les années à venir.

Aujourd'hui, les principales préoccupations sont le manque d'effectif, l'attractivité de ces métiers et le manque de reconnaissance de l'entreprise. Cette dernière n'arrive plus à recruter et subit même une augmentation des démissions.

**Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'exercice des missions syndicales pour défendre les valeurs de la sécurité de la filière Transport-Mouvement est rendu difficile car l'entreprise ne se gêne plus pour s'affranchir du dictionnaire des filières dans ses modes de fonctionnement. C'est sans compter sur la détermination des militants de l'UNSA-Ferroviaire qui se battent quotidiennement pour défendre les agents de ce secteur et la sécurité des métiers.**

---

<sup>5</sup> ACOTT = Accord Collectif sur le Temps de Travail

## *Secteur Traction*

### *Trois métiers en forte évolution, des revendications obtenues, des combats gagnés...*

À la suite du Congrès du Mans de 2019, le Secrétaire fédéral Traction a dû partager son activité entre les missions propres à son périmètre et celles, supplémentaires, liées au secteur Matériel.

Ce mandat a d'emblée été marqué par une réforme des retraites clivante pour notre organisation syndicale, puis par une situation sanitaire sans précédent qui nous a contraints à revoir nos modes d'organisation et de travail.

Sur cette même période, l'ensemble des métiers Traction ont fait l'objet d'une forte évolution.

#### **LES AGENTS DE CONDUITE**

Pour l'entreprise, les conducteurs sont devenus des ressources essentielles pour la production. À ce titre, elle fait évoluer leur métier en introduisant plus de polycompétence et de responsabilités. L'agent de conduite subit une augmentation régulière de sa charge mentale, le mettant potentiellement en risque. Il est donc du devoir de notre organisation syndicale de veiller à la bonne montée en compétence de ces personnels sur les tâches essentielles de sécurité (TES), en s'opposant à certaines évolutions non indispensables.

- **L'autorisation de mouvement (AUM)**

Mise en place le 15 décembre 2019, l'AUM est clairement un exemple de polycompétence à la Traction. En faisant disparaître l'agent chargé de donner le départ des trains, l'entreprise reporte les responsabilités sur un seul acteur : le(la) conducteur(trice). Ainsi, le principe de la boucle de rattrapage disparaît. Cette évolution est, en réalité, une révolution pour l'agent de conduite, augmentant sa responsabilité et, de fait, sa charge mentale.

- **Le développement syndical**

Le développement est indispensable, voire vital, pour notre organisation syndicale. C'est pourquoi le pôle Traction, malgré les contraintes liées à la pandémie de COVID-19, s'est déplacé régulièrement pour soutenir les Unions régionales qui l'ont sollicité dans le but de développer leur secteur. C'est ce qui nous a permis d'augmenter le nombre d'adhésions et de nous implanter dans des régions et des périmètres à l'instar du tram-train où l'UNSA-Ferroviaire, jusqu'alors, n'était pas présente.

Le pôle Traction, riche de ses « retours terrains », s'est rendu compte que la formation spécifique métier destinée aux agents, en complément de la formation syndicale, était un vecteur fort de syndicalisation.

C'est pourquoi il a engagé une démarche de création de trois modules de formation ciblés, auprès du Centre de formation de l'UNSA-Ferroviaire :

- La réglementation du travail (décret socle + CCN + accord collectif SNCF) ;
- La rémunération (fiche de paie + prime traction + EVS) ;
- Le montage de roulements et de grilles.

## **LES GESTIONNAIRES DE MOYENS**

Cette mandature n'a pas apporté de bonnes nouvelles pour les métiers des gestionnaires de moyens. L'arrivée du progiciel HASTUS, développé par la société canadienne GIRO et mis en place au travers de ses déclinaisons dans les différentes activités, va progressivement mettre à mal l'emploi des programmeurs (TGM) et des agents opérationnels (GM). En effet, cet outil viendra remplacer progressivement les tâches qui incombent à ces métiers, et de manière optimisée.

L'UNSA-Ferroviaire ne refuse pas l'arrivée de nouvelles technologies comme le digital par exemple, mais pour le pôle Traction, ces outils doivent venir en appui des métiers et non les faire disparaître.

C'est pourquoi durant ces trois années, le pôle Traction a porté comme revendication majeure auprès de la Direction de la Traction et les directions des activités, le maintien dans l'emploi de ces personnels et la mise en œuvre de moyens nécessaires pour l'accompagnement du changement.

## **LES CADRES CTT**

- **Évolution du métier de CTT**

La Direction de la Traction et celles des activités ont repensé les missions du Cadre Transport Traction en créant le poste d'assistant Traction pour des conducteurs sélectionnés, retirant ainsi certaines tâches aux CTT. La volonté de l'entreprise est de reléguer le CTT au rang de simple manager d'équipe, en transmettant la partie compétences métier aux assistants Traction ce qui, à terme, ouvrira la porte à des profils de managers d'autres filières. Le sujet majeur reste la certification qui pourrait être assurée, dans le futur, par un pôle dédié de l'activité.

- **CTT RET**

Le 26 août 2020, une BU (business unit) de la région Bourgogne-Franche-Comté ouvrait, de manière unilatérale, le métier de CTT à une nouvelle forme de polycompétence en leur confiant le management d'ASCT. Les CTT doivent donc se former à la sauvegarde des recettes et être assermentés.

Pourtant, les missions des Cadres Transport Traction et des RET sont intrinsèquement très différentes. Cette décision a remis en cause les missions définies au dictionnaire des filières (RH00263).

- **Perte des EVS**

Au cours de l'année 2020, les directions des activités TN, TER et TGV-Intercités (ex-Voyages SNCF), soutenues par la Direction de la Traction, ont remis en cause l'attribution des EVS de manière forfaitaire aux managers CTT. Cette décision a été mal vécue par cette population pensant légitimement que son investissement n'était plus reconnu par l'entreprise. Le pôle Traction a accompagné ces agents dans ce combat au travers d'audiences et de DCI, que ce soit auprès de la Direction RH de la Traction ou des directions d'entités. Les nouveaux CTT se voient désormais imposer la carte bleue d'entreprise lors de leur prise de fonction.

## **DES REVENDICATIONS MAJEURES OBTENUES**

- **Accès au collège maîtrise pour les agents de conduite** : cette revendication est portée par l'UNSA-Ferroviaire depuis 2015. Elle permet de reclasser les agents sur des postes plus intéressants en cas d'inaptitude.

Jusqu'à maintenant, seuls les conducteurs et conductrices de la SNCF n'étaient pas considérés comme des agents de maîtrise. Aujourd'hui, c'est chose faite au travers de la classification de branche, mais également dans sa transposition d'entreprise.

- **Évolution de la grille salariale avec l'obtention des PR 20 et 21 pour les TB et de la PR 14 pour les TA** : depuis 2015, dans ses orientations syndicales, l'UNSA-Ferroviaire revendique la refonte complète de la grille salariale TA/TB. La PR 20 a été obtenue lors de la NAO de 2019, et seule l'UNSA-Ferroviaire a signé cet accord. Pourtant depuis, d'autres organisations syndicales veulent s'attribuer cette avancée...

## **DES COMBATS GAGNÉS**

- **Arrêt de la mise en place de la notation au mérite pour les ADC**

Lors du conflit de la fin d'année 2021 sur le périmètre de l'ET TGV Sud-Est, l'UNSA-Ferroviaire s'est engagée dans un préavis pour s'opposer à la mise en place d'un projet de notation « au mérite » pour des motifs ubuesques, loin de notre cœur de métier, la sécurité des circulations. Historiquement, les conducteurs ont su préserver l'avancement en grade dans le respect de l'ordre du listing. Ce projet risquait de créer un précédent pour la Traction sur toutes les entités. Après négociations avec les différentes directions et en organisation syndicale responsable, l'UNSA-Ferroviaire est sortie du préavis dès l'annonce du retrait de ce projet.

- **Une prime de 600 € pour les 40 000 salariés de la SA SNCF Voyageurs**

En novembre 2021, un conflit sur le périmètre de l'ET TGV Atlantique a déclenché l'attribution d'une prime « one shot » de 1 200 € à tous les ADC, et 800 € pour les autres personnels de l'établissement. Cette prime donnée de manière unilatérale par la direction a mis le feu aux poudres dans les autres établissements Traction. Les Secrétaires fédéraux de la SA Voyageurs (Commercial Voyageurs, Matériel et Traction) ont sollicité la Direction de la SA Voyageurs, par le biais d'un courrier validé par la Fédération, qui faisait suite à un précédent courrier adressé en juillet 2021, pour demander l'octroi d'une prime de reconnaissance à tous les salariés de la SA. La Direction RH de la SA voyageurs a validé par courrier officiel l'octroi de cette prime, à la suite des demandes et actions répétées de l'UNSA-Ferroviaire.

## **LA PANDÉMIE DE COVID-19**

- Le pôle Traction a porté des propositions au travers de son courrier en date du 15 mars 2020 sur les mesures concrètes d'accompagnement.
- Le casse-tête du pass sanitaire...

La mise en place du pass sanitaire n'était pas imposée aux conducteurs de train alors qu'elle l'était pour les voyageurs. Pourtant, en opérationnel, les conducteurs étaient susceptibles d'être acheminés dans les trains à l'instar des voyageurs. Une vraie

schizophrénie pour les ADC ! Cette situation, le pôle Traction l'a dénoncée dès le début de la crise sanitaire auprès de la direction.

- La signature de l'accord APLD (activité partielle longue durée) a permis à la population conduite de pouvoir maintenir en partie sa rémunération pendant cette période de pandémie. Sans cette avancée, les agents auraient été rémunérés au titre de l'INUT.

## **ATOUT CONDUITE**

Lancé à la fin de l'année 2019, ce programme, qui s'inscrit plus largement dans le projet TOUS SNCF, a pour ambition, selon l'entreprise, de « faire de la conduite des trains un atout de performance et une fierté d'entreprise ». Ce vaste chantier comporte cinq piliers : la sécurité, la qualité de vie au travail, l'exercice du métier, la performance de la production et la qualité du service client, le management. Ce projet déclenche un certain nombre d'actions et s'étendra sur cinq années.

Dès l'origine du projet, le pôle Traction a dénoncé le fait que la population des gestionnaires de moyens soit exclue de ce programme. C'est pourtant bien cette population qui vivra le plus d'évolutions de son métier, à court et moyen terme.

Pour le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire, par ce biais, l'entreprise tente d'enclencher la transformation des métiers de la conduite et de leur management. Il est donc primordial de rester vigilant et d'être force de proposition pour encadrer cette réforme qui aura des conséquences inévitables sur la pratique de ces métiers.

## **ACCORD SUR LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS CONTRACTUELS**

- L'UNSA-Ferroviaire a signé l'accord sur la rémunération des contractuels, mais le secteur Traction regrette que quatre métiers aient été exclus du dispositif de calcul de la prime d'ancienneté : les conducteurs de ligne, les conducteurs de manœuvre et de lignes locales, et les conducteurs de trams-trains. L'UNSA-Ferroviaire a joint à sa signature une lettre de réserve reprenant ce point.

Le pôle Traction souhaite réouvrir ultérieurement une négociation sur ce sujet avec l'entreprise, en y intégrant ses propositions.

La fusion des annexes doit assurer l'équité entre tous les salariés contractuels.

**La transformation de l'entreprise en de multiples entités (BU, DDL...) et filiales va imposer aux cheminots de s'adapter aux nouveaux modes d'organisation de leurs métiers. L'UNSA-Ferroviaire aura pour mission de les accompagner dans ces évolutions et de porter leurs revendications dans les directions, afin d'obtenir le maintien de leurs acquis ou des compensations substantielles.**

**Un effort important devra être fait sur le développement dans les activités du GPU, mais également dans les autres entreprises ferroviaires concurrentes, et ce, malgré l'attrition des moyens à court terme.**

**Le prochain mandat s'inscrira dans la continuité du précédent, pour un dialogue de qualité avec les directions, dans le respect des valeurs de l'UNSA-Ferroviaire.**

**Le pôle Traction continuera d'être au service de la structure pour lui apporter toute son expertise, en s'appuyant sur toutes les compétences disponibles à la Fédération, mais également dans les régions.**

## *Secteur Matériel*

### *Au Matériel, l'équipe M n'a cessé d'oser, d'innover et d'inventer !*

Au vu de l'éclatement du domaine de la maintenance entre des établissements de maintenance TER intégrés dans les périmètres respectifs de leur région administrative, des établissements de maintenance TGV/IC intégrés aux Axes, des établissements Matériel industriel regroupés sur un périmètre MI, et de la maintenance du matériel Fret captée par la SAS Fret, l'équipe Matériel a dû s'adapter en substituant au GN Matériel plusieurs GT plus à même de répondre aux attentes des militants disséminés.

Avec un GT TER traitant des sujets locaux et des conventions de transport qui ouvrent la possibilité de transférer les établissements M TER à la concurrence, avec un GT Transilien rassemblant des militants des établissements TGV/IC et un GT MI, l'équipe a travaillé au plus près des militants, leur permettant de porter la politique syndicale de l'UNSA-Ferroviaire auprès de leurs responsables d'établissement M, aidant au passage le secteur Matériel à progresser à nouveau en termes de « Public Relations ».

Le morcellement du domaine Matériel (1/7<sup>e</sup> des effectifs de l'entreprise) péjore sa représentativité en n'affichant que le résultat du CSE MI de 2018 (25,69 % des voix pour 9 000 agents sur les 20 000 salariés qui composent la maintenance du matériel) alors que l'activité Maintenance est indispensable au fonctionnement de l'entreprise et à la satisfaction des clients, et que sa représentativité est fortement liée au soutien des UR/UAD.

#### **Le résultat des élections de novembre 2018 : le CSE MI**

Par une présence en continu sur le terrain avec des tournées, de multiples audiences et bilatérales, une participation active auprès des adhérents, une disponibilité permanente des experts Matériel mais aussi grâce à l'engagement sans faille des militants du Matériel, l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu 25,69 % des suffrages exprimés aux élections sur le périmètre du CSE Matériel industriel en 2018.

Un score plus qu'honorable au vu du nombre d'agents du premier collège composant le CSE MI, qui n'avaient pas encore identifié la capacité de l'UNSA à les défendre au moins aussi bien que d'autres OS.

À présent qu'ils l'ont constaté, ils ne se posent plus la question !

Avec une nouvelle équipe élue lors du Congrès du Mans en juin 2019, puis remplacée en juin 2020 en pleine crise sanitaire, ce nouveau mandat a été à l'image du précédent : sain, avec de bonnes fondations sur lesquelles il fallait continuer à bâtir, avec une réelle volonté de progresser sur le domaine Matériel, tout en demeurant progressiste et combatif.

Le crédo est resté le même : aider les UR à faire adhérer à l'UNSA-Ferroviaire des personnels du Matériel, sur des périmètres où des organisations syndicales dogmatiques sont fortement ancrées.

Rencontrer les adhérents Matériel, les sensibiliser au développement dans leurs secteurs en leur laissant le sens des responsabilités et du dialogue tout en les aidant à être reconnus

pour ce qu'ils représentent et non pas ce qu'ils sont, voilà un défi à nouveau relevé avec, à la clé, des adhésions dans les divers établissements de maintenance et sur les trois collègues.

En dynamisant les rencontres et les tournées syndicales dans les établissements de M, en accompagnant les militants des UR sur le terrain lorsqu'ils en avaient besoin et en participant, sur invitation, aux AG et autres réunions, l'équipe Matériel a poursuivi le développement de la reconnaissance de l'UNSA auprès des agents rencontrés.

Les femmes et les hommes du Matériel qui ont partagé et porté les compétences techniques et syndicales de l'UNSA-Ferroviaire dans les instances, auprès des directeurs d'établissements ou de région, ainsi qu'au plus haut niveau de la Direction Matériel, ont participé à l'élaboration d'un dialogue de proximité auprès des donneurs d'ordre, toujours en partenariat et sous mandat des UR, des UAD ou des zones qui les avaient sollicités.

Les classes politiques régionales n'ont pas été oubliées. Les élus locaux (qu'ils soient Maires, Présidents de région, voire Députés ou Sénateurs) n'ont pas été oubliés dans ce mandat. Les nombreuses rencontres organisées par l'équipe Matériel ont participé à faire connaître l'UNSA-Ferroviaire et reconnaître son rôle dans le paysage syndical.

L'équipe remercie l'UNSA Interpro, sans qui ces rencontres n'auraient pu avoir lieu. Ces rendez-vous avec les élus de proximité ont permis de soutenir les métiers du domaine Matériel, voire d'inviter les élus à visiter les ateliers de maintenance, ce qui, pour ceux ayant accepté, fut encore une fois sous ce mandat, une véritable découverte de nos infrastructures, de nos agents et de leur savoir-faire !

L'équipe UNSA Matériel remercie également l'engagement des militants Matériel, ceux qui sont au plus près de la réalité du terrain, qui l'ont fortement aidée afin de permettre la remontée des revendications individuelles et collectives des agents au plus haut niveau de la Direction Matériel.

### **Des avancées pour tous**

Dans la continuité des travaux et des améliorations obtenues par nos prédécesseurs sur les conditions de travail et l'évolution de carrière de certains métiers, l'équipe s'est investie dans les GT sur la classification et la rémunération ainsi que sur la pénibilité, mais également dans le suivi des accords sur l'emploi des personnes en situation de handicap, le temps partiel, l'aménagement du temps de travail en fin de carrière, les fibres, l'égalité professionnelle, ainsi que dans le Conseil de perfectionnement du CFA ferroviaire d'Île-de-France et l'OPCO (Opérateur de compétences).

L'équipe était également force de proposition dans les tables rondes, les commissions Métier Matériel, la Commission sécurité ferroviaire, la présentation OPTIMUM et POGS, le nouvel accès à la qualif E, etc.

L'équipe UNSA Matériel a aussi finalisé le montage du dossier lié au parcours des formateurs Matériel, qu'ils soient en établissement ou au Technicampus. Elle a présenté ce dossier à la DRH Matériel, accompagné de propositions concrètes dont certaines ont été retenues. À la suite de ce dossier, un article est paru dans le MAG de l'UNSA-Ferroviaire.

D'autres articles écrits par l'équipe M ont été partagés dans le magazine de l'UNSA-Ferroviaire, plébiscités par des retours d'adhérents qui en ont remercié leurs auteurs : *GPEC au Matériel, Quand le Matériel rencontre le Fret, Histoire de loups, Le Technicentre PICARDIE : prêt pour l'avenir, OSLO : La cinquième roue du carrosse - Osons Suivre Les Opportunités, Optimum, POGS*, etc.

Sans oublier les Brèves du CSE MI avec une parution mensuelle.



## **La vision européenne**

L'équipe UNSA Matériel a continué à s'impliquer auprès de l'ETF (European Transport Workers' Federation), organisation basée à Bruxelles. Cette fédération, composée de syndicats du ferroviaire de plusieurs pays européens, traite spécifiquement du matériel ferroviaire et de sa maintenance. Notre délégation y a apporté son analyse et son expérience de la maintenance afin que l'ETF reste influente au niveau des Commissions européennes des Transports et de l'UTP, qui visent à réformer (et pas toujours en mieux) l'avenir du matériel ferroviaire et de sa maintenance. Des sujets sont en cours de finalisation par l'ETF : le passeport maintenance pour les mainteneurs du ferroviaire ainsi que le passeport et les prérequis pour les conducteurs.

## **Le soutien aux UR**

Après les réorganisations des établissements de maintenance de Rennes, Romilly, Vénissieux (ex-établissement d'Oullins), Charentes Périgord et Tergnier, entre autres, la modernisation industrielle des établissements de M a engendré auprès de leurs agents de nombreuses interrogations qu'il a fallu lever.

Au même moment, TechniNat (établissement national de maintenance de Matériel Fret) voyait le jour - avec des dirigeants éparpillés aux quatre coins de l'hexagone - et pour lequel il n'aura pas fallu longtemps pour que l'optimisme de la Direction Matériel s'active à fermer nombre de sites *wagons historiques* tels que Dunkerque et une partie de Somain, Ambérieu-en-Bugey, Saint-Pierre-des-Corps... malgré de multiples interventions de l'équipe Matériel auprès de l'entreprise, mais également auprès des représentants politiques régionaux. L'équipe Matériel a donc redéployé son énergie et ses actions afin d'aider à la réorientation et à l'accompagnement des agents en perte d'emploi, avec efficacité et réussite.

Par ailleurs, l'équipe Matériel s'est également investie sur la problématique amiante qui est réapparue. Elle a obtenu du Directeur de MI la possibilité de faire participer à la formation « Risque amiante – Encadrant amiante » un de ses élus MI du collège exécution, afin qu'il devienne le référent de l'équipe et des élus du CSE et que les avis rendus sur le sujet soient professionnalisés.

Tous ces changements brutaux, avec des secousses conséquentes sur le personnel de M, ont impacté de nombreuses UR en proximité, que l'équipe UNSA-Ferroviaire Matériel a accompagnées dans leurs tournées syndicales. En accompagnant les UR qui le souhaitaient, l'équipe Matériel les a soutenues face aux agents lorsqu'il fallait défendre leurs intérêts et faire entendre nombre de leurs revendications locales à tous les niveaux de M.

## **Les dossiers en cours**

Le cahier revendicatif du Matériel a subi un rajeunissement total, mais pas suffisant.

La réorganisation de l'entreprise et l'éparpillement des établissements de maintenance du Matériel obligent à revoir les revendications des agents et personnels de la maintenance. Les évolutions telles la digitalisation, l'utilisation de la maintenance prédictive, l'utilisation des drones et des lunettes connectées, l'externalisation de certaines tâches de maintenance, la sous-traitance abondante, l'exosquelette, la robotisation des tâches ainsi que l'arrivée en force d'une concurrence accompagnée par l'entreprise plutôt que combattue, ont contraint la nouvelle équipe à réinventer, à innover et à oser pour avancer.

La mise en œuvre des nouvelles IRP (CSE, CSSCT et commissions locales) a drastiquement diminué les moyens temps qui permettaient la présence et des tournées terrain des élus. Les UR/UAD ayant une grande responsabilité afin que le Matériel, qu'il soit en TM, en TI, en Axe, en Direction ou dans la SA Fret, ne soit pas l'oublié de leurs devoirs, il convient qu'elles

définissent avec courage, abnégation et, surtout, au bénéfice de la structure, de nouvelles organisations qu'elles devront mettre en place.

### **L'humain et la sécurité toujours au cœur des préoccupations de l'équipe Matériel**

L'équipe UNSA Matériel a soutenu les élus impliqués dans la CSSCT du CSE MI dans leurs nouvelles missions par le biais d'une présence systématique lors de la préparation de leurs réunions.

Ce travail en commun aurait pu ou dû être réalisé en lien plus étroit avec les représentants des autres CSSCT ayant M dans leur giron, mais pour ce faire, notre organisation interne n'ayant pas encore été retravaillée, c'est lors d'un Congrès que cette évolution des modes de fonctionnement devra être décidée - ou pas...

### **Les prochaines élections en novembre 2022**

Si l'UNSA-Ferroviaire a bénéficié de 25,69 % de représentativité sur le périmètre du CSE Matériel industriel en 2018, la donne a changé à la suite des bouleversements qui ont eu lieu depuis.

Avec les multiples réorganisations accompagnées de suppressions de postes, l'arrivée imminente de la concurrence sur les établissements de maintenance régionale et le désintéressement du personnel recruté hors statut vis-à-vis des organisations syndicales, les élections des IRP en novembre 2022, sous le pilotage d'une nouvelle équipe Matériel qui devrait voir le jour après le congrès de juin 2022, amènent à penser qu'il ne suffira pas de se reposer sur les lauriers du passé pour se garantir un bon niveau de représentativité. Il faudra « aller au charbon » pour que l'UNSA-Ferroviaire ne soit pas oubliée dans les établissements du Matériel.

### **Le prochain mandat**

L'UNSA-Ferroviaire, forte d'un syndicalisme de dialogue, de ses positions responsables et de sa vision progressiste du syndicalisme, bien qu'à présent fortement reconnue au sein de M et parfois incontournable pour les mesures et les engagements qu'elle porte auprès des salariés, devra, cependant, faire face à la complexité de l'organisation du domaine Matériel. Notre organisation devra se renforcer davantage dans le collègue Exécution, qui est trop souvent sous l'emprise des organisations contestataires. Pour cela, un fort engagement des UR est incontournable et il faut qu'elles le reconnaissent et qu'elles s'engagent dans des efforts qu'elles seront seules à pouvoir fournir.

**Les enjeux pour le Matériel sont toujours de taille, mais la volonté et le professionnalisme de l'équipe UNSA Matériel d'aujourd'hui ont permis de les relever pour porter haut notre structure UNSA-Ferroviaire.**

**Gageons que la future équipe saura profiter de l'élan initié pour aller encore plus loin, encore plus haut.**

## *Secteur Commercial Voyageurs*

### *Une activité qui bouge !*

Durant ce mandat, l'actualité fut riche : les élections professionnelles, la mise en place des CSE, la négociation de la convention collective nationale et la transposition de l'accord sur les classifications et rémunérations !

Cette période a également été marquée par la concrétisation de l'arrivée de la concurrence sur le marché conventionné ou par l'arrivée d'opérateurs privés sur certaines relations ferroviaires sur le marché en open access.

Il a fallu également réagir aux nombreuses réorganisations, suppressions de postes et évolutions des métiers, la direction cherchant absolument à réduire ses coûts.

La productivité sur les effectifs continue d'être l'élément majeur de la stratégie de l'entreprise, quels que soient l'activité et le métier de la Relation Client. L'introduction à outrance de la polyvalence et de la polycompétence permet de maintenir un ersatz de présence humaine, mais la situation n'est satisfaisante ni pour les salariés ni pour les voyageurs.

Mais durant ce mandat, il aura fallu aussi faire face à l'arrivée d'un nouveau virus, le Coronavirus. Au fur et à mesure des annonces gouvernementales, les organisations de travail ont évolué. Cela a nécessité d'étudier les lois et les déclinaisons dans l'entreprise, et surtout dans notre SA.

Tout d'abord, lors du premier confinement, l'UNSA-Ferroviaire s'est battue pour que seuls les postes essentiels soient maintenus à la production.

Pour rappel, notre organisation syndicale a été "fer de lance pour limiter les expositions inutiles" et faire cesser les accueils embarquements.

De la même façon, nous avons fait fermer les espaces de vente, dès les premiers jours, en application du confinement.

Fort heureusement, nous nous étions emparés du dossier télétravail et avons initié sa mise en œuvre sur le périmètre de la RCAD.

Cela a permis de mettre en place un service minimum de réponses à la clientèle, via le 3635, grâce à des agents volontaires en télétravail.

On pourra dire que notre "flair" et l'engagement des agents pendant la crise nous auront permis de booster le télétravail sur la RCAD.

Nous allons persévérer dans cette voie, pour ouvrir le télétravail à l'ensemble des agents qui le souhaitent.

Il a également fallu intervenir pour améliorer les conditions d'hébergement des chefs de bord en RHR (repos hors résidence) et s'assurer de la mise en œuvre de la logistique (accès aux résidences et hôtels, repas, petits-déjeuners...). Nous sommes également intervenus auprès de l'entreprise pour que, lors de la mise en place de l'activité partielle, la perte de rémunération soit compensée.

À la fin de ce premier confinement, il a fallu agir pour que les agents en contact avec la clientèle soient dotés de tout l'équipement nécessaire à leur sécurité (masques, gel hydroalcoolique, visières, plexiglas, etc.).

L'UNSA-Ferroviaire a défendu l'intérêt des personnels de la Relation Client.

### **Les dossiers :**

Sans directions métiers, et avec la gestion par activité, l'UNSA-Ferroviaire a dû redoubler d'efforts auprès des différentes directions d'activité ou directions régionales qui travaillent de plus en plus en toute indépendance, pour trouver, à chaque problématique, le bon interlocuteur. Lorsqu'un sujet concernait plusieurs activités, nous nous sommes adressés à la Direction de la SA Voyageurs.

La mise en œuvre des commissions métiers a permis, tout comme lors de commissions professionnelles centralisées, de porter deux fois par an les revendications et de faire évoluer les projets présentés. Pour la commission Métiers de la Relation Client, nous avons réussi à convaincre la direction de la pertinence d'élaborer conjointement l'ordre du jour, avec au moins un sujet porté par les organisations syndicales, et, à la fin de chaque plénière, la confection par la direction d'un relevé d'actions. Nous constatons que la direction tient ses engagements (participation des OS aux ateliers SOLAR, association au dossier *nouvelle tenue...*).

- **TGV-Intercités** (ex-Voyages SNCF) a développé, en plus des dessertes des trains OUIGO et inOUI, un OUIGO Vitesse Classique. Cette offre longue distance sur ligne classique à petits prix circulera à partir de juin 2022 sur les relations Paris-Lyon et Paris-Nantes. L'objectif annoncé par la direction est de conquérir de nouveaux clients et de proposer un complément à la gamme existante sur de la dernière minute. C'est un moyen de faire face à l'arrivée de la concurrence et notamment de concurrencer directement les cars "Macron".

L'UNSA-Ferroviaire a défendu sans relâche sa position, à savoir que le personnel qualifié et reconnu par les clients est une force face à l'arrivée de la concurrence. Le maillage national et la complémentarité du réseau de distribution sont également des atouts qu'il faut préserver des logiques simplistes de réduction des coûts.

L'UNSA-Ferroviaire est intervenue auprès de différents acteurs pour préserver l'emploi et l'implantation des points de vente. L'UNSA-Ferroviaire a également défendu les conditions de travail de tous les personnels du commercial, aussi bien au sol qu'à bord des TGV, et le maintien d'un haut niveau de formation.

Ce mandat a également été marqué par deux réorganisations d'ampleur nationale, celle des agences groupes et celle de la Direction des Entreprises et Agences de voyages (DEA). La direction a choisi de centraliser ces activités sur un seul site (Strasbourg pour l'activité groupes et Paris pour l'activité entreprises et agences de voyages).

À cette occasion, nous avons pu mettre en œuvre le MRH00201 (dispositif d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle et/ou géographique en interne, et à la mobilité externe). Nous avons dû nous battre pour que le référentiel soit respecté, chaque interlocuteur ayant son interprétation du texte.

- **Transilien** a maintenu son cap et, malgré la mise en place du guichet service Navigo, la création des équipes mobiles de lignes (EML), la création du responsable opérationnel, l'assermentation des agents sédentaires gares, l'organisation en petits collectifs, **la nouvelle convention avec l'autorité organisatrice Île-de-France Mobilité (IDFM)** n'a pas été simple à obtenir.

Dans cette nouvelle convention, la SNCF ne peut mettre en place un logiciel ou un outil sur l'Île-de-France, sans l'accord d'IDFM. De même, l'autorité organisatrice (AO) reprend la main sur la tarification et la distribution, refusant la mise en place du nouvel outil de distribution SOLAR sur son périmètre.

Les projets de réorganisation des gares en trois niveaux et la fermeture de nombreux points de vente auront non seulement un impact sur les effectifs, mais feront également évoluer les missions des agents.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, toutes les évolutions chez Transilien génèrent des risques psychosociaux et du mal-être au travail : le taux d'absentéisme qui ne décroît pas en est bel et bien la preuve.

Concernant la rémunération, notre revendication relative à la mise en place d'une reconnaissance pour les agents de l'information voyageurs chez Transilien a été entendue par la direction.

- **L'activité TER** s'est toujours retranchée derrière les conventions avec les autorités organisatrices pour ne rien imposer et renvoyer les débats ou les expérimentations au niveau régional.

Cela s'est traduit par un grand nombre de disparités sur les territoires, tant sur les services offerts que sur les organisations mises en place.

D'autres sujets majeurs ont nécessité nos interventions, comme la liberté et la juxtaposition tarifaire.

L'ouverture à la concurrence s'est véritablement matérialisée durant ce mandat avec les appels d'offres sur PACA, Bourgogne-Franche-Comté et d'autres régions encore.

C'est un véritable coup de massue pour les agents concernés, d'autant plus que l'activité TER, suivie des autres activités conventionnées, a annoncé qu'elle répondrait à chaque appel d'offres via une entité dédiée.

Pour les salariés, c'est le principe du perdant perdant : soit ils sont transférés à la concurrence en cas de perte du marché, soit ils sont transférés à une filiale si c'est la SNCF qui l'emporte.

Comment expliquer à tous ces personnels que les années, voire les décennies, passées au service de l'entreprise puissent s'achever non pas en raison de mauvaises performances mais juste parce que certains élus souhaitent anticiper de dix ans l'obligation d'ouvrir les marchés à la concurrence ?

L'UNSA-Ferroviaire a su s'adapter, et grâce à l'implication des Unions régionales et des militants régionaux, véritable force, a pu mettre la direction nationale face à ses responsabilités en dénonçant ses incohérences.

Le travail est loin d'être terminé, puisque chaque région administrative, sous prétexte du respect de la convention signée avec l'AO ou de retarder l'ouverture à la concurrence, contourne les règlements internes et introduit de plus en plus de polyvalence. Les

rencontres avec les représentants politiques régionaux sont devenues incontournables afin de leur expliquer la nécessité d'avoir du personnel formé et qualifié pour un service public que l'UNSA-Ferroviaire exige de haut niveau.

Plus globalement, l'évolution des métiers est toujours d'actualité. L'entreprise cherche par tous les moyens à faire de la productivité et travaille sur le développement de la polyvalence et la fusion des métiers pour compenser les déficits de personnels. Nous avons dû être vigilants sur le sujet des parcours professionnels car chaque direction essaie d'instaurer « son » parcours professionnel par activité. Cela compromet la transversalité des métiers et risque d'impacter les déroulements de carrière et les passerelles pour les agents.

Si l'UNSA-Ferroviaire n'est pas opposée aux évolutions métiers, elle estime qu'elles doivent s'inscrire dans une cohérence d'ensemble, faire l'objet de contreparties négociées, garantir un maintien des compétences essentielles pour assurer des parcours professionnels et un déroulement de carrière aux agents. C'est en ce sens que l'UNSA-Ferroviaire a porté l'évolution de la V000907 de Voyages.

Nous avons obtenu que l'évolution des missions des vendeurs et des agents d'escale soit reconnue et compensée.

Pour les agents d'escale notamment, cela se traduit par une augmentation potentielle de 140 euros et par une revalorisation des indemnités existantes pour les agents de la distribution.

Nous continuons le travail pour que ce dispositif soit étendu, chez TER notamment.

Parallèlement, avec l'évolution des métiers, nous avons demandé à la direction de faire évoluer le système de rémunération IMPEC qui n'est plus assez rémunérateur.

Nous avons été entendus et nous avons, d'ores et déjà, été conviés à une bilatérale pour échanger sur le contenu du dossier. Nous avons formulé plusieurs remarques et propositions qui ont intéressé la direction.

Du côté de la RCAD, nous avons obtenu la réinstauration d'un système de rémunération de la performance plus adapté que *La Prime*. Pour rappel, en 2016, IMPEC avait été supprimé pour les agents de la RCAD au profit de *La Prime*.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, *La Prime* n'était pas adaptée et faisait accuser une perte de rémunération pour les agents. Nous avons donc contribué à l'élaboration et à l'amélioration du nouveau système de rémunération PEP'S.

Ce dispositif est en phase de " marche à blanc " et nous poursuivons notre travail d'analyse et d'amendement du projet.

Nous avons également travaillé en synergie avec le pôle Traction sur des dossiers concernant les roulants, comme le dossier des indemnités de modification de commande (IMC) qui fait l'objet d'une procédure judiciaire, le nouveau logiciel de programmation pré-opérationnel ou opérationnel, ou encore la géolocalisation.

Côté européen, même si la crise a eu un impact sur la périodicité des réunions, nous avons maintenu notre engagement au sein du groupe « Accompagnateurs de train » européen. Nous avons porté les intérêts des agents de trains et avons participé aux différentes actions mises en place, telle que la campagne annuelle pour le maintien du personnel de bord dans tous les trains.

**Toute l'équipe du pôle Relation Client reste aussi mobilisée sur les autres dossiers du secteur Voyageurs :**

- Les effectifs ;
- La liberté tarifaire ;
- Les outils (Hastus sous toutes ses déclinaisons, SOLAR...) ;
- Les bureaux comptables ;
- L'évolution de la Relation Client et de la distribution ;
- Le détournage des gares et le transfert de certaines missions à Gares et Connexions.

Durant ce mandat, il a également fallu organiser nos instances représentatives du personnel.

Le périmètre de la SA Voyageurs compte donc 24 CSE dont 21 concernent directement le pôle Voyageurs (5 pour Voyages, 5 pour Transilien, 11 pour le TER et 1 pour Intercités). La mise en place des comités sociaux et économiques sur d'immenses périmètres géographiques par activité a complètement bousculé le travail des différents élus, du fait de l'évolution des périmètres et des nouvelles missions des représentants du personnel.

Pour aider les membres des CSE (élus et représentants syndicaux), chaque mois, le pôle Voyageurs a pu participer à l'élaboration de déclarations.

Le pôle Voyageurs s'est également mis à disposition des UR/UAD pour les aider dans leurs nouvelles missions et dans l'étude des dossiers présentés.

Pour étudier l'ensemble des dossiers relevant du périmètre (analyse, argumentations, prise de positions nationales), nous avons **priviliégié le travail d'équipe et en réseau avec les autres pôles métiers et les militants des UR/UAD.**

Les différents groupes de travail nationaux (GN) ont permis de déterminer une position fédérale claire et argumentée sur chaque sujet, de déterminer les actions prioritaires en cohérence avec les documents d'orientations syndicales et de revendications du Commercial Voyageurs Gares et Trains.

Ces positions fédérales ont été portées dans chaque instance où le travail d'analyse de notre organisation n'a pas échappé aux autres délégations et à la direction. Nous avons utilisé les compétences internes identifiées lors des différents groupes de travail UNSA-Ferroviaire, en les intégrant si besoin dans nos délégations. C'est ainsi que nous avons permis à un grand nombre de militants de terrain de participer aux instances nationales.

En travaillant également en collaboration avec les Unions régionales, les UAD et les militants, nous avons pu développer une expertise et un argumentaire sur les différents dossiers présentés par l'entreprise. La crédibilité de l'UNSA-Ferroviaire n'en a été que renforcée. Nous avons aussi travaillé avec d'autres pôles métiers sur des dossiers transverses afin d'enrichir nos propositions et de travailler en cohérence.

Enfin, le pôle Voyageurs assure un travail d'analyse et de conseil pour les militants et les UR et UAD sur tous les sujets de la Relation Client. Nous sommes intervenus à plusieurs reprises auprès de l'entreprise sur des sujets régionaux. Nous avons pu répondre aux sollicitations des UR et UAD, groupes de travail locaux, tournées syndicales...

### **Les Perspectives :**

Il convient plus que jamais de veiller à la cohérence des décisions prises et à l'évolution des métiers au sein du Groupe public ferroviaire. Face à la restructuration de l'entreprise, le pilotage par activité, les annonces de productivité sur le périmètre Voyageurs, plus que jamais, le pôle Voyageurs se doit de répondre aux sollicitations de nos structures syndicales et de nos militants du terrain afin de leur apporter toute l'analyse et le soutien dont ils ont besoin au quotidien.

**L'UNSA-Ferroviaire continuera de prôner sans relâche un dialogue social constructif et défendra sans concession l'ensemble des salariés du ferroviaire.**

**L'UNSA-Ferroviaire s'inscrit dans une démarche de construction sociale volontaire avec comme objectif d'anticiper plutôt que de subir !**



## Secteur Sûreté et SUGE

### *Une chaîne d'acteurs exposés dans le viseur économique*

À l'heure où l'actualité dramatique rappelle régulièrement que la menace terroriste est plus que jamais présente, la sûreté est au cœur des préoccupations des Français.

Le transport public de voyageurs n'échappe pas à cette menace ; il est même une cible de choix. Chaque agent SNCF est acteur de la sûreté, mais s'il est des métiers qui sont en première ligne, c'est bien ceux de la Surveillance générale (SUGE).

Les agents SUGE font partie d'une chaîne d'acteurs qui participent ensemble à la sûreté des personnes et des biens dans le domaine ferroviaire. Parmi ces acteurs, nous retrouvons donc les fonctionnaires de police, les militaires et gendarmes, les agents de la SUGE et les sociétés de sécurité privées, chacun dans son rôle et tous complémentaires.

Les agents de la Surveillance générale sont considérés comme un maillon incontournable de la chaîne de sûreté grâce à leur professionnalisme.

Durant ce mandat, nous n'avons eu de cesse de défendre la qualité de travail des agents SUGE.

Il n'y a pas de qualité de travail sans le respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Nous avons obtenu un engagement ferme de la Direction de la Sûreté sur la mise en place d'un projet d'uniformisation des pratiques RH visant à l'amélioration de l'équilibre vie privée / vie professionnelle des agents de la Surveillance générale.

Forts des valeurs qui animent l'action de l'UNSA-Ferroviaire, nous avons réussi à imposer à la Direction de la Sûreté que la lutte contre les risques psychosociaux soit partie intégrante d'un accord d'agression qui est aujourd'hui en phase de construction et auquel l'UNSA-Ferroviaire a apporté une contribution substantielle.

Les équipes SUGE ne sont pas uniquement composées d'hommes et de femmes : il y a dans leurs rangs des compagnons à quatre pattes constituant avec leurs conducteurs de chiens les équipes cynophiles.

La Direction de la Sûreté a enfin compris l'utilité des équipes cynophiles, notamment les chiens de détection qui ont démontré qu'ils étaient désormais indispensables à la bonne marche de l'entreprise.

Nous sommes toutefois vigilants quant à la perception de l'entreprise sur l'avenir des équipes cynophiles de défense.

Pour être efficace, le maillage de la sûreté doit être national. Les effectifs de la SUGE doivent être suffisamment dimensionnés et permettre d'assurer une présence sur l'ensemble du territoire.

Sans ménager nos efforts, sans position dogmatique d'opposition et fidèles aux valeurs de l'UNSA-Ferroviaire, nous avons obtenu de la direction le maintien des effectifs au sein de la Sûreté, malgré le rapport de l'ART préconisant la baisse du coût horaire de l'agent SUGE.

Dans cette course à l'économie, les activités clientes de la Direction de la Sûreté se détournent parfois des prestations des agents SUGE, jugées trop chères, pour utiliser des

sociétés de sécurité privées. À l'occasion de nos nombreuses rencontres avec la direction, nous avons démontré la plus-value des prestations de nos collègues en affirmant ainsi que les sociétés de sécurité privées et la Surveillance générale ne faisaient pas le même métier.

Les préconisations de l'ART ont poussé la Direction de la Sûreté à travailler sur les réorganisations des directions de zones. Ces réorganisations prévoyaient des suppressions de postes. L'UNSA-Ferroviaire a été force de proposition et d'accompagnement et a permis que les personnels touchés par ces réorganisations poursuivent leur projet professionnel avec les meilleures garanties.

Indispensables à la bonne marche de l'entreprise, puisque soumis à la déclaration individuelle d'intention, les agents SUGE sont exposés mais pas forcément protégés. C'est tout le paradoxe de ces salariés, des femmes et des hommes considérés comme forts et qui, consécutivement, seraient exclus des mesures d'accompagnement liées à leurs sujétions.

**L'UNSA-Ferroviaire est et sera à la manœuvre pour la défense de ces salariés.**

**L'enjeu de demain : la SUGE face à l'entrée d'autres entreprises ferroviaires.**

**Pour assurer la pérennité du service, il faudra continuer à sensibiliser les clients que sont les SA SNCF Voyageurs et SNCF Réseau ainsi que les autorités organisatrices sur la plus-value de la SUGE en matière d'équipements techniques et légaux. Ici comme ailleurs, il faut avoir les deux fers au feu en s'appuyant sur la qualité de service.**

## *Secteur Maintenance et Travaux*

### *Réseau : une activité en manque de moyens*

Les instances représentatives du personnel (IRP) ont évolué de manière radicale avec la création des 33 comités sociaux et économiques (CSE).

Depuis le début de l'année 2019, la mise en place des six nouveaux CSE à Réseau s'est accompagnée de la création des entités suivantes : DG Île-de-France, Zone de production Sud-Est (ZP SE), Zone de production Nord-Est Normandie (ZP NEN), Zone de production Atlantique (ZP A), Siège Réseau et Directions techniques.

Ce changement historique a complètement bousculé le travail des différents élus, du fait de l'évolution des périmètres et des nouvelles missions des représentants du personnel.

En réaction, l'équipe Réseau de l'UNSA-Ferroviaire a dû revoir sa stratégie de développement pour s'adapter.

L'UNSA-Ferroviaire continuera de prôner sans relâche un dialogue social constructif et défendra sans concession l'ascension sociale volontaire avec comme objectif d'anticiper plutôt que de subir !

Nos résultats sur SNCF Réseau aux élections de novembre 2018, avec **26,10 %** des suffrages exprimés (23,96 % sur les trois ÉPIC), sont le fruit du travail de toutes et tous. Un grand remerciement pour l'implication de nos adhérents, militants et élus.

Durant ces trois dernières années, le changement majeur fut la création de SNCF Réseau au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Voulu par les pouvoirs publics, elle fragilise l'ex-ÉPIC car le problème du financement des infrastructures n'est toujours pas résolu. Pire, le contrat de performance est un contrat de performance budgétaire, et de contre-performance industrielle !

Notre Fédération n'admet pas que l'on puisse économiser pour investir, notamment au vu des impasses sur la CCR (commande centralisée du réseau) et l'ERTMS.

Il y a plus grave : l'anticipation de l'État pour le passage des lignes UIC 5 à 6 en 2030, eu égard aux budgets prévus dans le contrat. Leur indice de consistance passerait de 55 à 45 (100, c'est l'indice d'une ligne neuve ; à 10, on fait pousser des choux-fleurs entre les voies).

Et s'il fallait poursuivre dans le scénario du pire, que se passera-t-il si les recettes prévues dans le contrat de performance (les dividendes en provenance de SNCF Voyageurs) n'arrivent pas ? " SNCF Réseau devra ajuster ses recettes et dépenses " répond l'État. Voilà qui n'augure vraiment rien de bon.

### **Le projet MAINTENIR DEMAIN, pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est plutôt "Comment TENIR DEMAIN ?"**

Le projet MAINTENIR DEMAIN est LE projet de transformation majeur des infrapôles qui a mobilisé le secteur fédéral depuis le début de l'année 2020.

Au risque de passer encore pour des cassandres, les équipes de l'UNSA-Ferroviaire n'ont cessé de dénoncer ce projet comme totalement néfaste pour l'avenir et avec pour seul but

de créer un “coupon détachable” des secteurs de maintenance pour pouvoir confier la maintenance des IS à d'autres entreprises que SNCF Réseau.

Et nous avons averti à l'époque de la réforme ferroviaire sur les conséquences mécaniques et aveugles de celles-ci.

Or, nous mesurons aujourd'hui - comme à chaque jour qui passe - comment cette mécanique de transformation est tout simplement implacable du côté M&T de SNCF Réseau, presque imparable et d'une rapidité aliénante pour les salariés de cette SA.

Par exemple, il est clair désormais que la reprise de la dette de SNCF Réseau contre l'abandon du recrutement au statut n'était que le plat de lentilles vendu au politique pour abattre un totem, mais c'était surtout le préalable nécessaire pour la désintégration d'une SNCF unifiée et surtout de son corps social, malgré les discours et les éléments de langage rassurants des communicants.

Nos dirigeants avaient pour objectif d'abattre les valeurs et l'organisation historique du Groupe public SNCF pour que la France puisse entrer, elle aussi, dans l'ère de la grande libéralisation du transport ferroviaire de masse, préalable à la mise en place de la concurrence européenne.

Voilà que « Maintenir Demain » annonce une seconde tempête, seulement deux ans après la première que fut Nouvel'R et qui bouscula beaucoup de repères, notamment ceux des métiers.

Nous pensons que cette nouvelle démarche s'inscrit dans la continuité, pour adapter désormais les organisations aux outils... et non l'inverse, mais surtout dégager la productivité qui n'a pas eu lieu à la suite de Nouvel'R.

Ce que l'UNSA-Ferroviaire retient donc de tout cela, est que « Maintenir Demain » n'est qu'un pan du plan de performance de SNCF Réseau qui a pour objectif principal d'accoster à 325 millions d'euros d'économies à l'horizon 2026, **dont 1/3 d'économies sur la masse salariale.**

Ainsi trois impacts forts sur trois fonctions ont été identifiés dans ce projet selon la nature du changement induit pour les agents : les DU, les DPX, les chefs d'équipe.

- Les DU : le projet conduira à la création et à la généralisation des UP mixtes. Par conséquent, mathématiquement, ce sera la suppression à terme de 50 % d'emplois QH de Dirigeants d'Unité en infrapôles. Ceux-ci sont, aujourd'hui, mixés socialement (profil EV9 / jeunes cadres)...

Or, à terme, et ne nous voilons pas la face, malgré des discours rassurants sur l'égalité des filières et la valorisation des parcours professionnels, nous craignons que ces fonctions de DU ne soient confiées pratiquement exclusivement qu'à des anciens jeunes cadres bivalents.

L'ascenseur social va être de nouveau en panne, et c'est totalement en désaccord avec l'esprit du projet « Tous SNCF ».

Quelles seront les perspectives d'évolution de carrière pour chacune des familles qui composent les futures UP ?

La force du système de management dans les infrapôles fut sa capacité à générer des ressources, via une bonne GPEC, par le maintien de postes d'encadrement inscrits aux cadres d'organisation permettant ainsi, pour le corps social, la visibilité et la confirmation de la possibilité d'ascenseur social.

- Les DPX : voilà que les DPX sont maintenant tous supprimés. L'échelon managérial qui manquait au Président GALLOIS est jeté aux orties sans aucune forme de procès.

Une exécution sans jugement.

La décision est tellement énorme qu'il serait même inutile de discourir ici sur son bien-fondé tellement elle nous a laissé hésiter entre deux réactions : la colère devant un tel culot ou le dédain devant une telle méconnaissance des problématiques du management opérationnel de proximité...

- Les Chefs d'équipe : cette population n'a plus la confiance de l'entreprise depuis plus de 20 ans. Comment aujourd'hui motiver ces agents sur ce nouveau métier de « manager de proximité » sans formation ni bases RH solides (notamment) ?

Les CEV sont-ils - par nature- tous aptes au management ? Sachant qu'on ne les sélectionne plus sur ce critère... D'ailleurs, on ne les sélectionne plus du tout sur quoi que ce soit à part l'ancienneté sur la qualification C.

Or, devenir manager, cela devrait être un vrai choix de carrière, et non pas une promotion par défaut pour récompenser de bons techniciens. Cela ne s'improvise pas et cela nécessite d'être formé et accompagné.

Enfin, pour conclure sur ces trois points fondamentaux, SNCF Réseau a focalisé le diagnostic du changement nécessaire par les attitudes des managers et notamment les DPX : c'est une grave erreur.

Ce qui est en cause, c'est le fait que depuis plus d'une dizaine d'années, Réseau s'est habitué à l'imperfection de fonctionnement à tous les étages : manque de rigueur industrielle et excès de confiance, certitudes de l'ingénierie maîtrise d'œuvre qui n'est pas dans son rôle.

Au cœur du problème côté Maintenance et Travaux, l'organisation des établissements, qui est vue par ses dirigeants comme une « organisation technicienne » et non comme une « organisation finalisée ».

La technique est au service de la technique et l'innovation au service du changement, sans que ces transformations s'inscrivent dans un projet explicite pour les agents.

Cette « définalisation » a des conséquences concrètes. Le leadership de nos managers s'efface au profit du reporting et du contrôle.

Il s'ensuit pour les managers une inflation des réunions inutiles, des présentations PowerPoint sans intérêt au détriment d'un décryptage métier réel, du reporting d'incidents au détriment des vrais REX Sécurité, une sacralisation du digital porté comme outil unique d'entrée du savoir individuel au détriment de l'analyse des gestes métiers et de la transmission qui sédimente l'expérience, etc.

Tout cela orchestré par un management central qui détruit plus de valeurs qu'il n'en crée.

Les agents de Réseau ont perdu de vue le but et le résultat tangible de leur travail.

Voilà à quoi il aurait fallu s'attaquer - d'abord - dans le modèle actuel.

Devant tous ces constats, notre secteur fédéral M&T n'est pas resté inactif et nous avons élaboré une contre-proposition au projet de la direction.

Parce que c'est dans l'ADN de l'UNSA de revendiquer ainsi.

S'opposer, c'est facile. Proposer, c'est plus difficile.

Nous considérons, en effet, que face à un projet aussi énorme que “ Maintenir Demain ” et à ses enjeux colossaux pour l’avenir de la maintenance du réseau ferré national, il faut être capable de sortir des stéréotypes de la revendication syndicale, des représentations mentales figées, des a priori. Il faut savoir proposer, être dans la co-construction... et assumer nos responsabilités d’organisation syndicale représentative.

Ainsi, nous avons d’abord tenté de montrer à nos interlocuteurs de la SA Réseau pourquoi nous étions convaincus que le projet “ Maintenir Demain ” était dangereux. Pourquoi il porte en germe une culture de la déresponsabilisation organisée qui va envahir les infrapôles à tous les étages de la production. Que cette organisation est très dangereuse pour l’avenir du réseau ferré national (RFN) et pour l’engagement, la motivation et l’esprit de service public de tous les agents.

Or, force a été de constater que la Direction de la SA Réseau s’est « amusée » à faire du dialogue social, mais n’a pas réellement cherché à associer les organisations syndicales dans un vrai processus de co-construction, voire de négociations et de compromis sociaux

**Le syndicalisme de l’UNSA est porteur de revendications au mieux-être des agents, d’amélioration des outils de production ; il partage les intérêts bien compris des entreprises et des aspirations des salariés. En clair, il est porteur d’un projet de transformation sociale.**

**Il nous paraît ainsi important de faire comprendre à la DRH de Réseau et aux ZP dans les CSE que négocier sur un projet tel que “ Maintenir Demain ”, ce n’est pas essayer de convaincre les organisations syndicales du bien-fondé de la réorganisation. Non, négocier, c’est entrer dans un processus de co-construction et c’est ce que nous leur demandons d’examiner au travers de nos propositions.**

### *Concurrence routière déloyale, indifférence écologique et agonie sociale : qui veut tuer Fret SNCF ?*

On ne le répétera jamais assez, mais la décennie qui vient de s'écouler à Fret SNCF ne s'est pas déroulée dans des conditions idéales. On s'en rend facilement compte en effectuant un petit retour en arrière.

Effectivement, la réorganisation du fonctionnement des instances des comités sociaux et économiques n'a pas créé un terreau social favorable aux cheminots. Les comités d'hygiène et de sécurité des conditions de travail ont été dissous dans une instance unique de représentation du personnel et les élus nationaux se sont donc vus submergés de dossiers locaux. Il est devenu extrêmement difficile de traiter correctement et efficacement tous les sujets.

Les 39 CHSCT répartis sur le territoire ont disparu et ont laissé place à des commissions locales sans existence légale, donc, sans pouvoir de décision. Leur rôle est de traiter les sujets locaux et de fournir un avis détaillé aux membres de la Commission Centrale Sécurité et Santé des Conditions de Travail qui possède une latitude toute relative pour se pencher ou pas sur les sujets.

Devant cette évolution imposée par l'entreprise, l'équipe Fret a donc œuvré dans l'intérêt des salariés du Fret. La transformation du Fret a révélé également la difficulté d'adapter notre mode de fonctionnement interne, basé sur la proximité et les régions, à ces structures nationales pas toujours homogènes sur le plan géographique.

Depuis 2020, la SAS Fret SNCF a été marquée par la crise COVID. Les conséquences de cette pandémie ont provoqué une baisse du chiffre d'affaires de 140 millions d'euros malgré l'investissement sans faille des salariés. Nous espérons que la sortie de ce contexte économique tendu ne provoquera pas de futures décisions funestes dues à des difficultés de trésorerie en fin d'année. Fret SNCF n'a pas stoppé ses activités pendant le confinement et a même prouvé qu'elle pouvait assurer une grosse partie des trafics vitaux pour assurer la survie de la population et de l'industrie.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la relance de la trajectoire économique de Fret SNCF passera obligatoirement par des aides de l'État conséquentes et une politique incitative en faveur du transport de marchandises par le rail digne de ce nom. Il est impératif que l'État décide et ordonne des mesures de soutien pour Fret SNCF, sous peine de le voir disparaître comme le SERNAM.

Au-delà de la phase de sauvegarde de Fret SNCF, il faudra obligatoirement une phase de relance de l'activité à travers plusieurs vecteurs indispensables. Il est nécessaire d'œuvrer sur la qualité des sillons tout en se battant pour une baisse de leur prix. La relance doit s'organiser autour d'aides de l'État concernant l'entretien des infrastructures ferroviaires, dont certains sites ne sont plus entretenus depuis de longues années.

De plus, une vraie politique d'aide au wagon isolé doit être mise en place.

À ce sujet, on notera le développement de l'alliance internationale XRAIL qui a été créée en 2010. Elle est destinée à favoriser et optimiser le transport de wagons isolés sur le réseau

européen et ainsi opérer un report modal des parts de marché de la route vers le transport ferroviaire. C'est une coalition de production constituée de sept opérateurs historiques ferroviaires qui développent un système commun de réservation mettant en place une combinaison de moyens pour le client. XRAIL est composée de DB CARGO (Allemagne), CFL CARGO (Luxembourg), RAIL CARGO GROUP (Autriche), LINEAS (Belgique), CFF CARGO (Suisse), GREEN CARGO (Suède) et de FRET SNCF qui a rejoint ce consortium en 2019. Le but avoué de cette association est d'améliorer la qualité de service des opérateurs historiques en matière de wagon isolé et de conforter leur place sur leurs territoires respectifs. XRAIL ne se présente pas comme une mise en concurrence des sept opérateurs, mais une réponse compétitive du fer à la route en créant, pour le client, un seul interlocuteur et, surtout, une disparition de l'effet frontière qui peut rendre difficile la commercialisation des transports internationaux.

Depuis les débuts du CE Fret en 2009, l'UNSA-Ferroviaire n'a cessé de rappeler que le double enjeu concurrentiel et économique imposait des nouvelles réflexions stratégiques et politiques : ces dernières doivent impérativement se traduire dans les faits par des perspectives sociétales et environnementales. L'activité du wagon isolé de la SNCF doit être reconnue d'intérêt général afin de désengorger des routes déjà saturées et permettre de maintenir un cadre de vie qui combine écologie et impératifs économiques, dans le respect de l'esprit du développement durable de notre planète.

La caractéristique la plus frappante lorsque nous analysons le bilan économique du fret ferroviaire, c'est que l'activité reste structurellement déficitaire, et ce, quelle que soit l'entreprise ferroviaire considérée. Malgré les efforts consentis par les cheminots, cette tendance, bien qu'en amélioration, perdure depuis une quinzaine d'années maintenant.

La forte baisse de la production industrielle, notamment celle liée au domaine de pertinence du transport ferroviaire (transports lourds, volumineux, industriels, miniers) ainsi que l'ouverture mal appréhendée à la concurrence et la crise économique ont particulièrement handicapé Fret SNCF.

L'absence de politique volontariste dans le domaine du transport ferroviaire de marchandises depuis des années (multiplication des autoroutes, mesures dérogatoires pour le transport routier, absence de désendettement du domaine ferroviaire, abandon de l'écotaxe...) n'a pas favorisé un développement durable du fret ferroviaire.

Le principal concurrent de Fret SNCF demeure le transport routier. On constate que le fret ferroviaire est face à une rivalité déloyale. Le combat est commercialement perdu d'avance car nous ne pouvons pas lutter économiquement face à la politique du « tout en camion », bien plus facile à organiser et bien moins réglementée. Ironie de l'histoire, le premier transporteur routier mondial s'appelle Géodis... On attend toujours une véritable décision politique qui marquera un virage privilégiant enfin le développement durable que tout le monde souhaite mais que personne ne veut financer.

La recherche de productivité sur les structures de Fret SNCF a durement touché l'électorat historique de l'UNSA, notamment dans le collège Maîtrise où les organisations syndicales contestataires ont fait une percée.

La présence de la CFE-CGC a également érodé nos résultats dans le collège Cadre. L'UNSA a obtenu un siège dans le collège Exécution mais nos résultats sont en légère baisse et nous repassons 3<sup>e</sup> organisation syndicale sur le périmètre Fret SNCF, comme en 2011. C'est donc un résultat mitigé dans une activité en crise, avec un climat favorable aux organisations contestataires. L'UNSA a sept élus au nouveau CSE Fret (quatre élus Cadre, deux élus



Maîtrise et un élu Exécution), désormais seule instance centrale de représentation du personnel au niveau de l'activité pour quatre années.

On en revient toujours à la même problématique. Le fret ferroviaire ne s'entrevoyait plus que par le prisme de la trésorerie et non comme un moyen d'assurer un développement durable... souhaité par tous, mais soutenu par personne.

En 2022, sur un effectif total de 5 775 agents, le taux de féminisation est à hauteur de 12 % et reste stable par rapport aux années précédentes.

On peut déplorer que ce taux reste assez faible et se poser légitimement la question de l'attractivité des métiers du Fret et du recrutement pour cette activité.

Malgré le faible taux de féminisation de Fret SNCF, on peut constater qu'en moyenne, les femmes gagnent 10 % de plus que les hommes selon les dernières statistiques connues. Ces chiffres sont assez étonnants dans un paysage professionnel français qui favorise les hommes et perpétue la vieille tradition du « mâle dominant ».

Pour ce qui est de la santé au travail, les médecins évoquent un nombre croissant de visites concernant un mal-être à la suite de réorganisations ou de suppressions de postes. Ils font face à des agents qui affichent, de plus en plus, un fatalisme quotidien. Effectivement, il devient difficile de croire à l'évolution et la pérennisation d'un métier sur un poste qui a vécu, en quelques années, de multiples réorganisations qui se sont souvent chevauchées, créant des dysfonctionnements qu'on a tendance à imputer à tort au travailleur.

Les médecins dressent, dans leur grande majorité, un constat amer de l'évolution des conditions de travail : si l'on peut avancer que, globalement, la qualité de l'environnement de travail s'est améliorée ces dernières années, il n'en va pas de même pour les conditions d'organisation du travail.

Finalement, l'avis général des médecins converge de plus en plus avec celui des élus. Les dernières années chaotiques au Fret et la généralisation forcée du télétravail ont fait exploser les charges mentales et installé durablement au Fret des risques psychosociaux. Il est plus que jamais urgent de rappeler qu'il est essentiel de remettre l'humain au cœur du travail et de rendre aux cheminots de Fret leur fierté de travailleurs. Le travail est une nécessité et ne doit en aucun cas se transformer en fatalité.

Si en 2018, le gouvernement envisageait l'avenir d'une manière empirique en nous vendant le rêve éveillé d'un futur industriel décarboné et prêt à donner au ferroviaire une ampleur à dimension calibrée pour un providentiel développement durable, aujourd'hui, il n'en est rien. Les ambitions ont été revues à la baisse. Nos politiques essaient de trouver l'équation idéale et insoluble de la quadrature du cercle pour se sortir du maelstrom de mauvaises décisions concernant la gestion de la pandémie et ainsi sortir « propres » de leurs propres crises en vue des prochaines élections. Mais la direction nous assure vouloir sauver l'entreprise.

Sauver Fret SNCF et doubler la part modale du train dans les transports de marchandises... Bien des gouvernements successifs ont tenté cette grande et noble aventure. Les résultats ont souvent été aléatoires. Malgré l'ouverture du secteur à la concurrence en France dès 2006, le fret ferroviaire a vu sa part modale chuter de près de 10 % pour tristement végéter et se stabiliser à 9 %, en deçà du transport routier, son principal concurrent. Les deux dernières décennies ont vu une baisse de 43 % des volumes confiés au mode ferré. Dans le même temps, la route progressait de presque 20 %.

Depuis 2013, les pertes nettes cumulées des quatre principaux opérateurs ferroviaires oscillent annuellement entre 230 et 340 millions d'euros. Afin d'enrayer cette spirale infernale et relever la part du rail à 18 % du marché total, le ministre des Transports a annoncé un nouveau plan de soutien gouvernemental. Présenté comme la stratégie nationale pour le développement du fret ferroviaire, il est nécessaire de rappeler que ce plan est le quatrième depuis les années Mitterrand.

On peut noter cette année qu'à la tête de Fret SNCF, le moral semble revenu au beau fixe. Grâce aux annonces gouvernementales concernant les aides en faveur du ferroviaire, la marge opérationnelle repasse largement dans le vert et affiche une valeur positive en avance de près de 45 millions par rapport à 2020. On parle ici d'une aide aux péages d'un montant de 10 millions et d'une aide au wagon isolé s'élevant à 28 millions d'euros.

Le chiffre d'affaires atteint 376 millions d'euros et est, lui aussi, en avance sur le budget. Cependant, il est en net recul par rapport à la période pré-COVID. On ne peut que regretter que même si les résultats présentés sont positifs, ils ne masquent pas la faible activité de Fret SNCF.

La Direction du Fret affiche un réel optimisme. Le plan de relance Fret lié au Green Deal devrait marquer un accroissement durable de la part de marché du fret ferroviaire. Pour résumer, le Green Deal - ou Pacte vert pour l'Europe - est constitué d'un ensemble de mesures visant à faire de l'Europe un « continent climatiquement neutre » d'ici 2050. Les entreprises sont invitées à participer à la transition écologique et au développement durable et seront parties prenantes dans la nouvelle stratégie de croissance industrielle pour tous les pays de l'Union européenne. Toutes les nouvelles législations en matière d'environnement devront se calquer sur ce pacte vert et seront révisées en conséquence. Cette mesure s'inscrit, donc, en parfaite concordance avec l'esprit du transport ferroviaire et devrait créer un accroissement significatif du transport intermodal.

Cependant, dans un registre moins positif, la pression sur les prix s'accroît. Les clients cherchent, à outrance, des réductions de leurs coûts et souhaitent un effort accru sur les montants des contrats. On ajoute à cela des concurrents émergents qui proposent des tarifs hyper agressifs et l'on se retrouve avec une équation commerciale déséquilibrée pour Fret SNCF.

Dans le cadre de ses ambitions pour 2025, la direction commerciale souhaite focaliser son attention sur les secteurs ayant un potentiel de développement comme la chimie, les marchés liés au Green Deal, les transports exceptionnels et, aussi, se positionner auprès des routiers qui recherchent des solutions alternatives. Dans ce cadre, un énième renouveau du service du wagon isolé se matérialise sous la forme de l'offre FERWAY liée à la coalition X-Rail.

Au niveau de la conquête commerciale, on dispose toujours des nouveautés habituelles. Effectivement, c'est toujours la même eau qui coule sous les ponts. La direction souhaite revenir dès la fin 2022 au chiffre d'affaires de 2019 en usant des nouvelles mêmes ruses : une meilleure optimisation du plan de transport en améliorant la gestion capacitaire, le tout lié avec une stratégie conquérante qui force et qui frappe.

Une satisfaction tout de même, l'UNSA est bien présente et représentative chez les acteurs ferroviaires privés et dans les filiales du Groupe (Captrain), et cela grâce à l'impulsion donnée par notre Secrétaire général et notre Secrétaire fédérale en charge du développement syndical.

Cette présence est indispensable pour la représentativité à long terme de l'UNSA et dans le cadre des négociations de la convention collective qui va devenir la base indispensable des relations collectives du domaine ferroviaire dans les années à venir.

Face à la diminution des moyens dévolus aux organisations syndicales, il est difficile de trouver un équilibre de fonctionnement entre les structures régionales de l'UNSA, indispensables au syndicalisme de service et de proximité, les GN métiers et les structures nationales de l'UNSA-Ferroviaire.

Face à cette situation, les élus UNSA, au travers des IRP et du GN Fret, n'ont eu de cesse de dénoncer les situations de blocage et sont intervenus dans toutes les instances de négociation pour défendre les agents.

En conclusion, l'avenir de Fret semble incertain dans un monde qui devient, lui aussi, incertain. La filialisation, longtemps vendue comme le libérateur conquérant, se matérialise sous nos yeux par la prise de pouvoir des comptables désincarnés et sans vision. Cette recherche de la stabilité à tout prix de la marge opérationnelle censée nous apporter la durabilité de notre entreprise est paradoxalement le phénomène qui est en train d'enterrer notre potentiel face à la concurrence.

**Face à toutes ces difficultés, l'équipe UNSA Fret ne baissera pas les bras et s'affirmera en tant que moteur des futures négociations. Nous savons qu'une guerre ne se gagne pas en un jour. Nous serons de toutes les batailles, comme nous l'avons prouvé lors de la mandature qui prendra fin dans quelques mois. Les élus et militants du CSE Fret ont prouvé leur vaillance et leur efficacité en réussissant au nez et à la barbe des autres syndicats à arracher au national un doublement de la prime d'intéressement qui atteint presque 1 000 euros en 2022. Nous sommes aussi présents localement. Nous en voulons pour preuve l'obtention d'une prime pour les conducteurs au titre 2 de l'Usine Grand Est que nous souhaitons généraliser. Les élus UNSA du CSE Fret démontrent qu'un syndicalisme honnête, passionné et différent fait justement toute la différence.**

## *Gares & Connexions*

### *La branche devient une société anonyme*

Née le 1<sup>er</sup> avril 2009 de la fusion de la Direction des Gares (ex-DDG = DEX et UD) et de la Direction de l'Architecture et des Bâtiments (DAAB), Gares & Connexions, après de multiples changements de périmètres (intégration des ABE et des Unités Gares), est devenue au 1<sup>er</sup> janvier 2020 une SA, filiale de SNCF Réseau.

L'année 2019 a été riche en actions pour l'UNSA-Ferroviaire puisque 2020 est également l'aboutissement d'un projet appelé Transformation 2020 : fusion des Technigares et des Agences gares afin de créer des directions territoriales regroupant ainsi toutes les entités territoriales de G&C au sein d'une même Direction régionale des Gares (DRG). La préparation de cette transformation a été l'occasion pour les élus UNSA-Ferroviaire d'apporter toute leur expertise afin d'alerter la direction sur les nombreuses imperfections dans ce dossier. L'UNSA-Ferroviaire a également proposé aux autres OS de constituer un groupe de travail interne au CSE afin de réaliser le travail d'analyse dans un rapport et ainsi émettre des préconisations. Encore une fois, la direction n'a pas suffisamment été à l'écoute des élus et ce projet a été gratifié d'un vote défavorable en plénière de CSE.

La création de la SA apporte aussi une nouveauté. Gares & Connexions regroupe désormais l'ensemble des activités ferroviaires en son sein. Concrètement, cela se traduit par un apport d'actifs de Réseau (quais, GHV, abris filants) considérable puisqu'on passe de 2 à 10 millions de m<sup>2</sup>. Malheureusement, ces actifs arrivent sans financements associés.

Côté personnel, les effectifs de G&C ont augmenté de 1 000 agents (soit + 25%) en provenance de SNCF Voyageurs (information et escale avec la création des centres opérationnels exploitation gares, COEG) et de SNCF Réseau pour permettre à G&C de prendre en charge, notamment, les travaux avec risque ferroviaire.

Comme pour toutes les SA, la crise sanitaire a déstabilisé l'activité des agents de G&C. Les élus UNSA-Ferroviaire sont intervenus sur de nombreux sujets sociaux en protection des salariés : versement des indemnités de télétravail pour ceux qui n'avaient pas d'avenant, versement des indemnités repas lorsque les cantines étaient fermées....

Par ailleurs, le passage en SA a, de facto, sorti G&C de l'accord d'intéressement de Mobilités, créant ainsi une injustice pour les agents de G&C. En effet, le versement d'une GRATEX (341 €) est pénalisant (fiscalité supérieure). Là encore, les élus UNSA-Ferroviaire sont intervenus auprès de la DRH de la SA pour obtenir un complément de GRATEX à hauteur de 160 €. Finalement, les agents de G&C auront eu une gratification supérieure à 500 € en 2021.

En 2021, les élus UNSA-Ferroviaire négocient et signent seuls l'accord d'intéressement de G&C avec une formule innovante :

- Pas de conditions financières préalables pour que l'accord s'applique ;
- Pour chaque critère retenu, une somme exprimée en euros ;
- Un équilibre dans le choix des critères (50 % financiers – 50 % sociaux) ;

- Deux paliers de rémunération (750 € et 1050 € brut).

Au terme de l'année 2021, les résultats permettront aux agents de G&C de percevoir la somme de 913 € brut.

On peut enfin souligner la satisfaction, lorsque l'UNSA-Ferroviaire est majoritaire dans un CSE et ne dépend pas d'une alliance avec une autre OS, d'obtenir des avancées structurelles. On peut citer la mise en place d'un binôme référents harcèlement sexuel dès la mise en place du CSE (aujourd'hui, cela devient la norme) avec, à ce titre, la sollicitation de la direction pour participer à une enquête sur le harcèlement sexuel.

On peut noter, également, la reconnaissance par la direction d'une « ingénierie de notation » : mise en œuvre d'un process s'appuyant sur les différentes compétences qui composent l'équipe (analyse - contacts - communication). Concernant les notations, la statistique qualité prime sur la statistique quantité : sur 2022, 100 % des contingents supplémentaires ont été obtenus par des réclamations portées par l'équipe UNSA-Ferroviaire (collège Cadre). Les élus de notre OS effectuent aussi un suivi de dossiers en dehors des périodes de notation, permettant des évolutions de carrière sur les années suivantes, grâce à l'accompagnement des réclamations.

Côté formation, on peut évoquer la commission de formation dédiée à la GPEC (deux à trois réunions par an), commission demandée et obtenue en CSE. Avec une mention spéciale pour les documents produits par la direction sur la commission formation et la commission GPEC, considérés comme remarquables par nos experts SECAFI, sur la base de la comparaison avec d'autres CSE (du Groupe ou externe). Enfin côté CSSCT, on peut souligner la participation de membres de la CSSCT à toutes les réunions RPX dès 2020.

**En définitive, c'est bien l'action conjointe des élus CSE, des RPX, des membres des commissions ainsi que la participation des administrateurs salariés UNSA-Ferroviaire qui ont permis d'aboutir à des avancées syndicales significatives dans l'intérêt des salariés de Gares & Connexions.**

## Secteur HSCT

### Pôle SSCT : des missions incontournables face aux évolutions inéluctables !

Au-delà de son appellation *santé, sécurité et conditions de travail* (SSCT), ce sont des exigences élevées en matière de prévention qui doivent être réunies et garanties afin, que tout salarié puisse réaliser sa mission sereinement et dans les meilleures conditions.

Lors de ce dernier mandat, l'UNSA-Ferroviaire, au travers de la mise en place du pôle fédéral SSCT et des compétences de ses membres, a donc souhaité afficher son engagement pour une véritable politique d'accompagnement, d'appui et de réflexion pour l'ensemble de la structure (nationale, régionale, locale) sur les grands axes principaux que sont la prévention, la protection, la sécurité, la santé, les risques professionnels ou sanitaires. Son objectif est de contribuer à améliorer les conditions de travail, et ce, dans l'intérêt de tous les salariés du ferroviaire que nous défendons et représentons !

Cependant, la situation sanitaire, avec l'arrivée du COVID-19, aura été extrêmement impactante, mais rappelons que les membres du pôle SSCT de l'UNSA-Ferroviaire ont été les premiers à réagir face à la montée de l'épidémie, alors que le gouvernement par la voie de sa ministre annonçait que le risque était nul. Et c'est cette action et de multiples échanges qui auront permis de développer les premières actions fortes de la task force et la prise en compte de la situation des salariés face à la crise sanitaire. Les suites, nous les connaissons toutes et tous...

Ajoutons que depuis sa mise en place, les missions principales du pôle fédéral SSCT ont été :

- D'assurer et de traiter, au niveau national, l'ensemble des problèmes qui touchent la sécurité, la santé et les conditions de travail ou sanitaires pour l'ensemble des SA ;
- De porter les revendications de l'UNSA-Ferroviaire dans les instances nationales et groupes de travail issus ou attenants à la SSCT.

Nous présenterons quelques exemples :

- ✧ Incident de Lubrizol : là encore, le pôle SSCT fut le premier à réagir permettant la mise en place des modifications concernant le risque d'exposition ainsi que de nouvelles actions de prévention sur tous les secteurs classés SEVESO. De plus, un nouveau système de communication a été développé en cas de danger grave et imminent avec l'ensemble des entités locales, régionales et nationales.
- ✧ Le COVID-19 (déjà cité ci-dessus).
- ✧ Les congés dits « enfant malade » : la participation et la réflexion du pôle auront permis d'obtenir un engagement attendu depuis de très nombreuses années. Garantie par la direction nationale SNCF, une note indique clairement les modalités d'obtention de ces congés, améliorant l'application de la réglementation pour l'obtention de ces derniers.
- ✧ La silice : sujet certes toujours en cours mais retenons que seul le pôle SSCT de l'UNSA-Ferroviaire a été attentif au nouveau décret classant cette poussière

cristalline comme agent cancérigène. Nos premières démarches ont donné lieu à la mise en place de nouvelles actions et à une obligation de suivi avec l'ensemble des SA.

- ✧ Les risques psychosociaux : le déclenchement d'une grande enquête a été déterminant et va nous permettre de développer des objectifs, dont la mise en place d'une véritable prise en charge, d'une reconnaissance de ces derniers par l'amélioration de la prévention, entre autres.

La pugnacité de vos représentants aura permis de faire évoluer bien d'autres sujets tels que :

- L'amiante : mise en place d'un nouveau mode de fichage et amélioration du suivi des salariés ; amélioration des croisements des données permettant de faire évoluer la prévention du risque ; remise en cause de nombreux diagnostics techniques amiante.
- Les ondes électromagnétiques : obtention de la mise en place d'un groupe de travail permettant de suivre les obligations de l'employeur et leurs impacts.
- Mise en place d'une commission de suivi de l'Action sociale : malgré l'opposition de certaines OS, l'UNSA-Ferroviaire aura réussi à imposer une méthode d'analyse et de suivi à la hauteur des enjeux.

Il faut retenir que le périmètre d'action du pôle SSCT est très large. Ses membres ont œuvré, en plus de leurs autres mandats, afin de :

- ✧ Tracer des objectifs nationaux, pour l'ensemble des métiers, permettant ainsi, de veiller à la protection de la sécurité et de la santé des salariés ;
- ✧ Contribuer à déceler, mesurer, prévenir les risques professionnels engendrés par les restructurations et autres transformations ;
- ✧ Produire et partager l'information à destination de la structure sur divers sujets et projets nationaux en matière de SSCT ;
- ✧ Être un appui pour l'ensemble de la structure en participant à la mise en place de méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Certes, la situation sanitaire aura eu une incidence importante dans le suivi de nombreux dossiers mais ces derniers ne sont que repoussés, ce qui préfigure une cadence plus ardue pour les mois à venir.

Nous ne pouvons terminer ce rapport sans nommer la situation particulière de la mise en place de nombreux CSSCT sur l'ensemble du territoire, dont les fonctionnements internes sont globalement tous différents.

Cette situation aura mis en évidence qu'il est primordial d'établir « une structuration chapeau » avant les élections professionnelles, reprenant de nouvelles adaptations mais surtout un fonctionnement adapté au territoire et au besoin réel d'une telle instance. Le pôle SSCT portera sa réflexion basée sur les bons et mauvais fonctionnements de ces CSSCT.

**Enfin, le pôle SSCT proposera à la nouvelle équipe d'engager de nouvelles actions en relation directe avec les évolutions futures de nos métiers (développement d'outils digitaux, acculturation, polycompétence, pénibilité, etc.) et ce, afin de garantir et de protéger l'ensemble des conditions de travail des salariés.**



## *Pôle Protection sociale*

### *Un périmètre en mouvement perpétuel !*

En préambule, il convient de rappeler que **le pôle Protection sociale de la Fédération couvre un très large périmètre** et le nombre d'instances et de réunions paritaires le plus important d'un pôle de la Fédération : Action sociale et instances de la commission du Fonds d'action sanitaire et sociale de la SNCF, services médicaux (commissions supérieures de la Santé, comités de suivis aptitude sécurité), CPRP SNCF (Bureaux, Conseils d'Administration, multiples commissions spécifiques), réunions techniques et commissions paritaires de suivi de la Mutuelle Humanis. Enfin, le pôle Protection sociale couvre également les accords Logement et Handicap, et participe sur son champ de compétences à d'autres rencontres paritaires au sein du GPU ou de la Branche (CPPNI).

Ce très large périmètre implique donc une activité riche et soutenue, qu'il s'agisse des dossiers politiques et stratégiques portant les revendications et propositions de l'UNSA-Ferroviaire, comme de l'expertise, de l'appui et de l'accompagnement proposés aux OSA et aux adhérents, s'agissant de situations et problématiques individuelles.

**En termes d'organisation interne**, le mandat a été marqué par deux éléments particuliers.

En premier lieu, **l'équipe du pôle Protection sociale a été totalement renouvelée** à la suite de départs en retraite et de l'élection d'un expert comme Secrétaire fédéral RH/J. Ainsi, le Secrétaire fédéral Protection sociale a rempli et tenu son engagement écrit lors du Congrès du Mans, et une nouvelle équipe d'experts a été mise en place garantissant la continuité des savoirs, savoir-faire et compétences au service de la structure.

En second lieu, la démission du Secrétaire fédéral Protection sociale en décembre 2021 pour raisons de santé a conduit à intégrer le pôle Protection sociale au sein du Pôle RH/J. Le maintien du Secrétaire fédéral démissionnaire au sein de l'équipe du pôle a permis de garantir ensemble et au mieux le relais et la passation des dossiers en cours, d'autant que les SF RH/J et Protection sociale traitaient déjà en complémentarité de nombreux dossiers croisés.

Dès le début du mandat, l'activité du pôle a été fortement impactée **par le projet de réforme des retraites**. Un GT fédéral réuni régulièrement a permis de construire les revendications UNSA-Ferroviaire, qui ont été exposées lors de multiples rencontres avec la direction du GPU et le gouvernement, en lien avec l'UNSA interprofessionnelle. Nous ne reviendrons pas ici sur les acquis alors obtenus et ces éléments connus de tous, développés dans le cadre des multiples supports et communications de la Fédération, ainsi que lors des tournées animées au sein des OSA par le Secrétaire général et l'expert fédéral « réforme des retraites ».

**L'évolution de la CPR en caisse de branche** a été un deuxième dossier structurant de ce mandat. Porté par la Fédération depuis plusieurs années, il a enfin vu un aboutissement favorable après de multiples interventions au sein du CA de la CPR et des ministères, le gouvernement actant le scénario qui avait été porté par l'UNSA-Ferroviaire lors de ses rencontres, en 2019, avec la mission interministérielle sur la « prévoyance » au sein de la branche. Dans un second temps, les arbitrages définitifs ont été rendus par le Premier ministre saisi par le Secrétaire général. À l'heure où nous écrivons ces lignes, le décret

constitutif de la caisse de branche est en voie d'être présenté au Conseil d'Administration de la CPR et garantira le cadre réglementaire qu'avait exigé l'UNSA-Ferroviaire.

Toujours au sein de la CPR, la Fédération a été très active sur le sujet des **prestations spécifiques non pérennes (PSNP)**. Pour mémoire, ce dispositif avait été unilatéralement remis en cause fin 2019 par les tutelles qui prévoyaient une suppression brutale de certaines prestations et la réduction de 50 % du budget dédié. La mobilisation des administrateurs, notamment de l'UNSA-Ferroviaire, a alors permis de faire reculer les tutelles. Et en 2021, les organisations représentant les affiliés sont parvenues à un scénario d'évolution unitaire, intégrant les propositions de l'UNSA-Ferroviaire, schéma qui reste dans l'attente à ce jour d'une réponse de l'entreprise sur le financement de la part patronale. Aujourd'hui, le maintien en l'état des PSNP est garanti pour l'année 2022.

**Au sein de la CCPNI**, le pôle Protection sociale a été contributif aux négociations de branche sur l'accord relatif aux garanties sociales pour les salariés transférés. Ainsi, et après d'âpres négociations, le maintien de l'accès à la médecine de soins spécialisée et le maintien des droits ouverts en matière de logement ont pu aboutir. De même, et notamment, le salarié SNCF qui sera transféré voit garanti son maintien dans le logement « SNCF » qu'il occupe et le maintien des aides financières éventuelles dont il bénéficie sera garanti jusqu'à extinction du droit.

**Concernant les services médicaux**, la Fédération a dû tout d'abord batailler (seule) pour obtenir le maintien des instances spécifiques de dialogue social qui étaient menacées par la direction au motif de la mise en place des CSE : commissions supérieures de la santé relative à la médecine de soins et comité de suivi de l'aptitude sécurité relatif à la médecine d'aptitude, instances au sein desquelles les délégations fédérales ont été très actives en défense de ces activités.

De même, la Fédération a soutenu et appuyé en 2019 **le renouvellement de l'agrément de santé au travail de groupe** qui a permis de maintenir une médecine du travail intégrée au sein du GPU SNCF.

L'UNSA-Ferroviaire a également revendiqué **l'ouverture de la médecine de soins aux salariés contractuels**. La direction du GPU a confirmé étudier actuellement ce dossier qui évidemment implique de nombreux paramètres juridiques et administratifs. Dans un premier temps, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu, en médecine de soins, la possibilité de consultation « COVID-19 » des salariés contractuels, ainsi que l'extension à ces salariés du dispositif de vaccination « COVID-19 » au même titre que la vaccination antigrippale.

D'autre part et compte tenu du contexte général des personnels de santé, les revendications relatives aux salariés des services médicaux ont été nombreuses, et l'UNSA-Ferroviaire a, notamment, obtenu à la suite de plusieurs audiences et phases de concertation des mesures de compensation pour les infirmiers « polyvalents », des revalorisations salariales pour certaines catégories de personnel paramédical, une clarification des parcours de carrière, et la création d'une dizaine de postes « d'experts » nationaux à la qualification F.

**S'agissant de l'Action sociale**, le dialogue social a été particulièrement complexe durant ce mandat au sein de la commission du Fonds d'action sanitaire et sociale. Malgré ce contexte peu favorable, et après des interventions auprès de la DRH du GPU, l'UNSA-Ferroviaire a pu faire aboutir plusieurs revendications, notamment :

- La rénovation complète de la résidence pour pensionnés de Saint-Jacut de la Mer à hauteur de 3 M€ ;
- La mise en ligne sur le site internet public de la CPR d'un espace d'information sur les offres et prestations de l'Action sociale qui a notamment bénéficié aux pensionnés qui n'ont plus accès aux supports d'information de l'entreprise ;
- Le déplafonnement du barème d'aide à la vie quotidienne au domicile ou « 8<sup>e</sup> tranche » (revendication historique de l'UNSA-Ferroviaire) qui permet une extension du dispositif à de nouvelles populations ;
- En complément de l'indemnité de garde par assistante maternelle (IGAM), l'élargissement et la pérennité des conditions d'octroi de la prestation de « garde d'enfants en dépannage » qui a permis aux salariés parents concernés (au statut et contractuels) une aide financière moyenne de plusieurs centaines d'euros, particulièrement opportune en période de pandémie ;
- La mise en œuvre d'une étude sur les modes de garde auprès des salariés parents du GPU, qui sera enfin lancée (par la DRH) en 2022.

D'autre part, et après la cession des EHPAD intervenue en 2019, la direction a acté en 2021 le projet de cessation d'activité des cinq lieux d'accueil éducatif (LAE) pour enfants et adolescents, victimes depuis plusieurs années d'une sous-fréquentation chronique, et sans que la direction n'ait jugé bon de mettre en œuvre des propositions de refonte présentées par les organisations syndicales. Néanmoins, dans ce contexte, l'UNSA-Ferroviaire a revendiqué et obtenu :

- Le bénéfice des dispositions du GRH00910 pour les personnels impactés ;
- Le maintien des moyens du FASS sur ce périmètre Enfance-Famille : l'offre éducative sera redéployée au sein des unités d'Action sociale ;
- Le maintien corrélatif des emplois d'éducateur.

Dans ce contexte, la direction a également donné droit à une revendication historique de l'UNSA-Ferroviaire : la création de deux centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP) supplémentaires sur la « façade Atlantique » qui en était dépourvue, ce qui engendrera même de nouvelles créations de postes.

Ces dossiers sont actuellement en cours de concertation.

Évidemment, **le prochain mandat** devra poursuivre nombre de ces dossiers en cours mais en verra sans nul doute surgir de nouveaux, eu égard aux évolutions structurantes qui impacteront encore le périmètre de la protection sociale des cheminots.

Ainsi, quels que soient les résultats des élections politiques (présidentielle et législatives), il semble acquis qu'un nouveau projet de **réforme des retraites** se profile à l'horizon.

Sur le périmètre de la CPR, il conviendra de rester vigilant sur les conditions de **mise en œuvre opérationnelle de la caisse de branche**, et de continuer à porter le second volet de la revendication UNSA-Ferroviaire afin que cette caisse de branche devienne également le **guichet unique de retraite** des salariés de la branche, dans l'esprit des dispositifs « LURA » (liquidation unique des régimes alignés) et loi « ESSOC » de 2018 (loi « pour un État au service d'une société de confiance »).

Au sein de la CPPNI, les négociations viennent de s'ouvrir sur le périmètre de la **protection sociale de branche** et l'UNSA-Ferroviaire portera ses exigences d'un dispositif de haut niveau au bénéfice des salariés.

Dans ce contexte, le sujet de la **protection sociale complémentaire des agents du cadre permanent** sera tôt ou tard réouvert par l'entreprise.

Toutefois, pour l'UNSA-Ferroviaire, la mise en place de dispositifs protecteurs au sein de la branche ne doit pas se faire au détriment des dispositifs de l'opérateur historique.

Ainsi et par exemple, à la demande de l'UTP, le gouvernement a acté le principe d'une mission d'étude interministérielle sur **l'action sociale de branche**, qui devrait donc être mise en place dans les prochains mois. L'Action sociale SNCF sera immanquablement questionnée dans le cadre de cette mission. L'UNSA-Ferroviaire a rappelé qu'elle n'est pas demandeuse de cette mission, ne revendique pas, à la différence d'autres organisations syndicales, « la fusion des FASS au profit de la branche », ce qui signifierait la disparition du réseau de l'Action sociale SNCF sous sa configuration actuelle au détriment des ressortissants du FASS salariés et des pensionnés. L'UNSA-Ferroviaire sera donc vigilante afin de **préserver l'Action sociale SNCF** dont la valeur ajoutée est d'ailleurs mise en avant ces derniers mois par la direction du GPU : mieux vaut tard que jamais !

De même, l'UNSA-Ferroviaire restera mobilisée sur le devenir et la **pérennité des services médicaux**. La revendication de l'ouverture de la médecine de soins aux salariés contractuels sera à poursuivre. D'autre part, l'ouverture à la concurrence - et la recherche permanente d'économies budgétaires qu'elle implique - conduit aujourd'hui à des tentations, voire des tentatives d'externalisation de nos dispositifs de médecine d'aptitude et de santé au travail. Oui, des dispositifs existent sur « le marché », mais pour quelle qualité de service et avec quelle maîtrise de la spécificité des métiers et activités du GPU SNCF ?

**Oui, les dispositifs de protection sociale des salariés ont un coût, mais ils n'ont pas de prix !**

Enfin, il conviendra évidemment lors des prochaines élections professionnelles de conforter, voire d'amplifier, la représentativité de l'UNSA-Ferroviaire, première organisation syndicale représentative sur les périmètres de l'Action sociale, des services médicaux, ainsi que de la CPR (dont les élections des représentants des retraités au CA se dérouleront en 2023).

## *Secteur services communs*

### *Une analyse juridique et une vision stratégique à la hauteur des enjeux.*

La SA SNCF a subi de plein fouet les différents plans de performance de l'entreprise. L'UNSA-Ferroviaire a joué pleinement son rôle d'organisation syndicale combative et progressiste pour accompagner les salariés. Elle a utilisé les armes juridiques, mais, évidemment, celles de la négociation pour défendre leurs intérêts. L'UNSA s'est impliquée dans tous les dossiers sensibles avec les atouts qui constituent son ADN : une analyse juridique et une vision stratégique à la hauteur des enjeux.

#### **AGENCES PAIE ET FAMILLE**

Les Agences paie et famille (APF) ont, une fois de plus, été au cœur des préoccupations de l'UNSA-Ferroviaire tout au long de cette mandature. Nous avons porté et obtenu une expertise sur le risque psychosocial (RPS) dans les APF, toujours très impactées par l'incessant ballet des réorganisations. Le résultat faisait apparaître sans équivoque une souffrance au travail liée notamment aux multiples réorganisations subies par les agents des APF depuis des années.

La mise en place des facilités de circulation dématérialisées (**MFCD**) a, elle aussi, un impact majeur sur les effectifs des APF et la santé de nos collègues.

En organisation syndicale responsable, après avoir lutté jusqu'au bout contre ce projet, l'UNSA-Ferroviaire a été au cœur des négociations pour obtenir des conditions d'accompagnement de haut niveau.

#### **BRANCHE IMMOBILIÈRE**

L'UNSA-Ferroviaire, toujours au cœur des sujets dans l'intérêt premier des salariés, a participé aux multiples rencontres concernant la réorganisation de la branche immobilière. SNCF IMMO 2021 est une réorganisation structurelle majeure de la Direction de l'Immobilier qui va impacter à la fois les directions centrales et les directions immobilières territoriales. Une expertise a été demandée et pilotée par les élus UNSA-Ferroviaire afin d'évaluer les impacts sociaux et économiques du projet. Cette réorganisation a abouti à une fusion de l'Environnement de Travail et de la Direction de l'Immobilier. S'est ensuite ouverte la première phase du projet GLOBAL FM qui a vocation à faire de SNCF Immobilier le **guichet unique**, en reprenant le Facility Management (FM) de l'ensemble des activités du Groupe sur les périmètres tertiaires, industriels et ferroviaires. Même si le dialogue social avec la Direction SNCF Immobilier n'est pas simple, l'UNSA-Ferroviaire, en syndicat responsable, maintient le dialogue mais sans complaisance et reste force de proposition sur ce projet.

#### **SÉCURITÉ ET PLANS DE PRÉVENTION**

La formation et l'information des agents exposés aux risques ferroviaires, incendie, amiante travaux en hauteur... ne leur permettent pas d'intervenir sur le terrain dans le respect des règles de sécurité du fait de :

- L'absence de déploiement de consignes claires en matière de plans de prévention ;

- L'absence de mise à jour et de déclinaison opérationnelle des textes réglementaires en matière de gestion et d'organisation de la sécurité incendie (en particulier, le RG00025) ;
- La prise en compte très insuffisante de la santé et de la sécurité au travail dans la conduite du changement dans les multiples projets d'évolution organisationnelle ;
- Le pilotage défaillant des dispositifs de mise en conformité afin de traiter les dysfonctionnements repérés dans les bâtiments en matière incendie, amiante, plomb, réseau électrique, gaz.

### **PLANS DE PERFORMANCE OPTIM'SERVICE**

L'UNSA-Ferroviaire n'a eu de cesse de défendre les intérêts des salariés impactés par le plan de performance d'OPTIM'SERVICE. Les gains de productivité demandés se sont faits sur la base des départs naturels. Cependant, les élus UNSA ont constamment été à la manœuvre lorsque l'entreprise, pressée d'atteindre les objectifs fixés par Guillaume PÉPY, était tentée de pousser les salariés fragilisés vers la sortie. Nous avons également été extrêmement vigilants quant aux mesures d'accompagnement nécessaires à la bonne prise en main des nouveaux outils, notamment digitaux, que OPTIM SERVICE propose comme l'une de ses principales solutions à la réussite de son plan de performance.

Jean-Pierre FARANDOU presse, lui aussi, OPTIM SERVICES à faire des efforts en termes de frais de structure (avec la mise en place du flex office) mais également en masse salariale. Nous sommes extrêmement vigilants quant à la très probable mise en place du GIE qui absorbera notamment les effectifs d'OPTIM SERVICE et aura un impact sur la représentation du personnel avec, à la clé, un nouveau cycle d'élections professionnelles sur ce nouveau périmètre.

Notre préoccupation de chaque instant : maintenir l'emploi et sanctuariser la qualité de vie au travail.

### **RÉMUNÉRATION**

Une nouvelle phase de négociation a débuté pour l'accord d'intéressement de SNCF SA qui doit être signé au plus tard fin juin 2022. Ce nouvel accord permettra aux salariés de la SA SNCF d'être associés aux résultats de l'entreprise et de pouvoir, si les résultats sont au rendez-vous, toucher un intéressement de bon niveau **pouvant atteindre un montant de 1 000 €**.

### **ÉLECTIONS CSE**

L'UNSA-Ferroviaire a maintenu sa position de première organisation syndicale au sein de SNCF SA.

La mise en place de la nouvelle instance CSE nécessite un retour d'expérience sur ce premier mandat. Une analyse de fond et un gros travail de recherche de candidats et d'information des candidats sur ce que l'on attend d'eux dans le cadre de cette nouvelle instance seront prochainement nécessaires.

Des tournées en vue des prochaines élections professionnelles ont débuté en collaboration avec les UR et UAD.

## **RI CSE**

Nous avons construit un règlement intérieur permettant de disposer des moyens nécessaires au bon fonctionnement de cette instance et amélioré par la construction d'un accord CSE de haut niveau.

## **ACCORD CSE**

Un accord de fonctionnement de haut niveau a été négocié afin de donner les moyens aux représentants du personnel de notre CSE de mener à bien leurs missions :

- 14 élu(e)s titulaires (60H par mois majorées de 50 % de temps de trajet) ;
- 1 CSSCT de coordination (secrétariat UNSA-Ferroviaire) ;
- 4 CSSCT (20 h par membre par mois majorées de 50 % de temps de trajet) :
  - Périmètre Sûreté : 4 membres UNSA-Ferroviaire sur 9 membres ;
  - Périmètre Optim'Services : 6 membres UNSA-Ferroviaire sur 9 membres dont secrétariat ;
  - Périmètre e-SNCF : 1 membre UNSA-Ferroviaire sur 3 membres ;
  - Périmètre Directions transverses : 4 membres UNSA-Ferroviaire sur 8 membres dont secrétariat.
- Représentants de proximité (16 h par mois) :
  - Périmètre Sûreté : 6 RPX UNSA-Ferroviaire sur 24 ;
  - Périmètre Optim'Services : 11 RPX UNSA-Ferroviaire sur 24 ;
  - Périmètre e-SNCF : 3 RPX UNSA-Ferroviaire sur 8 ;
  - Périmètre Directions transverses : 9 RPX UNSA-Ferroviaire sur 22.
- Chaque RS de CSE dispose d'un contingent mensuel d'heures (DX) équivalent à 20 h par membre élu suppléant de son organisation syndicale qu'il peut attribuer aux membres élus titulaires, suppléants ou RPX en fonction des besoins.

## *Gestion de la Fédération*

### *La Fédération au service de l'UNSA-Ferroviaire*

Le poste de Secrétaire général des Services (SGS) a été créé au Congrès de Vittel pour assister le Secrétaire général dans les décisions à prendre dans les trois domaines prévus au règlement intérieur : l'organisation interne de la Fédération, l'assistance au Secrétaire général dans la communication, les relations et ressources humaines et, enfin, la gestion du bâtiment, des contrats et des fournitures.

En lien avec le Secrétaire général et le trésorier, le Secrétaire général des Services contrôle l'application du Guide de la vie interne, pour l'ensemble des personnels relevant de la Fédération, et en rend compte annuellement au Bureau fédéral.

Le Secrétaire général assume les prises de décision avec le Bureau fédéral, notamment sur les deux premiers items où le SGS assure un rôle de conseil.

Concernant le 3<sup>e</sup> item, le SGS assure pleinement la gestion du bâtiment. Au-delà des nombreux travaux de rénovation qui ont rendu le bâtiment de la Fédération plus confortable et propice à de bonnes conditions de travail, une gestion rigoureuse du budget a permis de faire des économies substantielles que nous avons pu réinvestir en équipements et réaménagements de bureaux. Il faut noter, par exemple, l'équipement en matériel de pointe pour les téléconférences.

### **L'organisation interne de la Fédération et les ressources humaines :**

La gestion des ressources humaines s'avère beaucoup plus complexe que dans une entreprise ou une association qui rémunère ses salariés.

Le SGS a assuré des fonctions de modérateur, de conciliateur et émis les propositions qu'il a jugées nécessaires pour le bon fonctionnement de la Fédération, l'arbitrage définitif restant in fine du ressort du Secrétaire général conformément à l'article 11 du RI.

Globalement, au vu des charges et contraintes subies par la Fédération durant la mandature, le fonctionnement a été correct, bien qu'il existe parfois un déséquilibre en termes de charges de travail.

Les occupants du 56, à quelques exceptions près, avaient tous des mandats, soit au sein de la structure UNSA, généralement issus du Congrès, soit au sein des IRP de la SNCF en tant qu'élus CSE ou représentants en CSSCT. La Fédération, par l'intermédiaire de ses structures, a assuré la désignation dans les instances nationales (instance commune, associations d'agents, etc.).

Il est difficile d'appréhender la globalité des contraintes et charges de l'ensemble des militants de la Fédération. De fait, des modulations, des conciliations se sont avérées parfois nécessaires.

Les Secrétaires fédéraux étaient chargés de la gestion de leurs experts avec la même problématique.

La mandature se termine après une évolution très importante de la structure de l'entreprise et des IRP, et induit une réflexion d'importance pour le fonctionnement de



notre mouvement : c'est la gestion des emplois, des compétences et des moyens à disposition. L'évolution démographique de la Fédération ressemble à celle de l'entreprise. Des départs importants interviendront à l'occasion de ce Congrès et lors de la mandature à venir. Il faudra donc continuer la détection des potentiels militants car leur professionnalisation au sein des IRP semble inévitable quand on analyse nos fonctionnements actuels et l'évolution légale des textes sur les IRP.

Cette nouvelle donne aura un impact important sur nos ressources, tant en moyens temps qu'en moyens financiers. Il conviendra d'être très attentifs pour assurer une gestion rigoureuse de l'UNSA-Ferroviaire.

### **La communication :**

En ce qui concerne la communication, le SGS est intervenu notamment dans les médias au moment de la mise en place du contrôle des pass sanitaires et a assisté le SG dans sa communication conformément à nos textes.

### **La gestion des contrats, des fournitures et du bâtiment :**

Les différents contrats et fournitures ont fait l'objet d'une concertation entre le demandeur, le SG ou le SGS et le trésorier.

L'organisation mise en place tourne autour d'experts en charge de la téléphonie et d'un expert patrimoine appuyé par un pôle logistique.

Les principaux dossiers gérés durant cette mandature sont les suivants :

#### Bâtiment :

- Réfection de la cage d'escalier ;
- Sécurisation des locaux ;
- Réfection de la cour intérieure et du hall d'entrée ;
- Réfection des sanitaires et poursuite de l'amélioration des locaux ;
- Étude et réorganisation des surfaces ;
- Réfection des bureaux du premier étage (financé par l'UNSA Transport) ;
- Mise à plat des dossiers notariaux et des lots de la copropriété du 56 ;
- Réfection de l'escalier de service ;
- Réfection et étanchéité de la "verrière" côté escalier de service ;
- Réfection intégrale des deuxième et troisième étages.

Les travaux importants à prévoir sont les suivants :

- Ravalement de la façade côté rue ;
- Réorganisation des bureaux ;
- Installation d'un espace convivialité ;
- Organisation du Centre de formation avec salle avec accès PMR au rez-de-chaussée ;
- Bureau des formateurs adossé à la salle de formation au RDC.

Concernant l'immobilier du 56 rue du Faubourg Montmartre, le fonctionnement de la copropriété s'est très nettement amélioré.

Les travaux d'entrevue effectués ont eu bien évidemment un impact sur les bilans financiers de ces trois dernières années. Néanmoins, la valorisation de notre patrimoine immobilier est bien réelle. Un audit a été réalisé sur les travaux, les valeurs et les différentes options sur l'avenir de ce patrimoine conséquent. Devant l'incertitude sur l'avenir en termes de moyens, ce patrimoine, dont l'acquisition par nos anciens s'est avérée très pertinente, reste une assurance pour notre avenir.

#### Matériel et logistique :

- Mise en place délicate du nouveau contrat SFR et clôture du dossier Orange ;
- Mise en place d'une vraie gouvernance de la téléphonie avec un expert dédié ;
- Investissement en matériel de visioconférence dans toutes les salles de la Fédération ;
- Mise en place d'un système de réservation des salles de la Fédération avec une adresse mail dédiée ;
- Mise en place d'un système de suivi digital des dépenses et frais de mission.

Un effort de rationalisation reste à effectuer, notamment dans la méthode d'achat des matériels destinés aux mandants de la Fédération. Toutefois, les volumes en cause étant faibles, il est difficile d'obtenir une rationalisation comme celle que peut, par exemple, réaliser la SNCF.

#### **Contrôle de Gestion et vie interne :**

Comme évoqué précédemment, la plupart des dépenses courantes sont validées par le SG ou le SGS.

Les contrôles ont été réalisés sur des éléments du guide de la vie interne. Quelques points de corrections nécessaires sont apparus. Les correctifs ont été apportés et les remarques faites aux intéressés lorsque nécessaire.

#### **Conclusion :**

Au vu du bilan de l'actuel SGS, la fonction de Secrétaire général des Services a donc une utilité certaine. Elle pourra varier selon les méthodes de travail, les personnalités des futurs SG, SGA et SGS, ce trio étant indissociable pour un bon fonctionnement de la Fédération.

Le fonctionnement général reste bien évidemment sous contrôle du Bureau fédéral qui reste l'organisme décisionnaire de l'UNSA-Ferroviaire.

**En tout état de cause, il faut réfléchir, étudier le potentiel des élus et militants capables d'assumer des fonctions de plus en plus spécifiques et pointues, qu'elles soient comptables, syndicales ou liées au patrimoine de l'UNSA-Ferroviaire. La réglementation change. Nos périmètres d'intervention risquent aussi d'évoluer avec la réforme. La réflexion sur notre fonctionnement est nécessaire dans l'optique du prochain Congrès et de la pérennité de l'UNSA-Ferroviaire.**

### *L'UNSA-Ferroviaire, une vision d'avance sur les enjeux du ferroviaire conventionné*

La concurrence est aujourd'hui une réalité dans le monde ferroviaire ! Le calendrier de l'ouverture à la concurrence dans le transport ferroviaire dit "conventionné" se précise semaine après semaine. Cette politique européenne s'est concrétisée avec le vote, le 14 décembre 2016, par le Parlement européen du volet « marché » du 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire. L'objectif de ce quatrième paquet est d'éliminer les derniers obstacles à la création d'un espace ferroviaire unique européen.

Ce paquet vise à finaliser l'ouverture à la concurrence des marchés domestiques ferroviaires de l'Union européenne. Il ouvre à la concurrence les services commerciaux de transport ferroviaire de voyageurs ("open access") et rend obligatoire l'attribution après appel d'offres des contrats de service public. Il vise à réformer le secteur ferroviaire de l'UE de façon à permettre une plus grande interopérabilité des réseaux européens à niveau de sécurité constant, et à assurer un traitement équitable et non discriminatoire des nouveaux opérateurs entrant sur les marchés nationaux du transport de voyageurs. Il harmonise les conditions d'accès au marché ferroviaire européen des matériels roulants, des entreprises ferroviaires et des gestionnaires d'infrastructure.

L'UNSA-Ferroviaire s'est toujours mobilisée CONTRE la concurrence, non par dogmatisme, mais parce qu'elle considère que la concurrence va complexifier un modèle déjà complexe par définition. L'UNSA-Ferroviaire a toujours pris ses engagements en travaillant avec l'ensemble des acteurs (Direction du Groupe SNCF, directions des nouveaux opérateurs ferroviaires, UTP dans le cadre de la construction de la branche ferroviaire, autorités organisatrices, élus et groupes politiques, fédérations des usagers des transports...) afin d'anticiper et défendre les droits des travailleurs du rail, et alerter sur les conséquences de la concurrence en termes de sécurité ferroviaire et de dumping social.

L'UNSA-Ferroviaire a toujours été active à la table des négociations depuis le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire de la Commission européenne, dont les travaux ont été transposés par nos gouvernants au travers des différents pactes.

Dans ce contexte de libéralisation progressive et continue du marché TER, l'UNSA-Ferroviaire a systématiquement souhaité apporter son expertise pour éclairer et appuyer la structure et fournir de manière pragmatique les éléments permettant de saisir les véritables enjeux du transport ferroviaire conventionné (TER, Transilien, Intercités).

Afin d'aider tous les élus et représentants syndicaux UNSA dans leurs missions, la Fédération élabore chaque mois un projet de déclaration liminaire reprenant, notamment, les sujets d'actualité liés au TER. Depuis 2019, l'équipe Voyageurs a mis en place une déclaration liminaire mensuelle "prête à l'emploi" auprès des UR et des élus CSE. Cet outil mis à leur entière disposition est devenu en quelques années un véritable outil de décryptage de l'actualité du TER au service de la structure.

## Évolutions législatives

De nombreuses lois ont accompagné la décentralisation donnant toujours plus de poids aux régions dans la gestion des différentes mobilités. La loi du 27 janvier 2014 de *modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles* (MAPTAM) a visé à clarifier les compétences des collectivités territoriales. Cette loi a également renforcé la compétence des métropoles dans le domaine des transports. La loi portant *nouvelle organisation territoriale de la République* (NOTRE) a vu le jour le 7 août 2015. Elle a concrètement reconfiguré les régions administratives et confié à ces nouvelles régions l'ensemble des compétences Transports et Mobilités. Enfin, la *loi d'orientation des mobilités* (LOM) a également fait évoluer les prérogatives des autorités organisatrices en légiférant sur l'augmentation de la part du vélo dans les trajets quotidiens, en donnant la priorité à l'entretien des infrastructures, en déployant les mobilités propres et en libérant l'innovation.

## Objectifs de l'UNSA-Ferroviaire

Le premier objectif de l'UNSA-Ferroviaire correspond à un besoin largement exprimé par la structure : la formation et l'accompagnement des Unions régionales et des élus CSE Voyageurs. La Fédération UNSA-Ferroviaire met son expertise au service de l'ensemble de la structure pour chaque besoin identifié : en amont du renouvellement d'une convention TER, lors de la préparation d'une rencontre avec des élus politiques (Vice-présidents Transport des régions), pour apporter un éclairage sur les évolutions à venir dans une région ou animer des ateliers spécifiques TER dans les UR ou les CESER.

Avec l'ouverture à la concurrence qui se concrétise, la Fédération apporte son expertise sur les bouleversements qui vont toucher les cheminots mais également leurs garanties sociales ("sac à dos social") dans le cadre de leur futur transfert de SNCF Voyageurs vers un nouvel opérateur. De nombreuses régions ont émis des *appels à manifestation d'intérêt* (AMI) permettant d'organiser des appels d'offres pour mettre en compétition les différents opérateurs ferroviaires sur les lots définis par les autorités organisatrices. Ainsi, dès 2025, la ligne Marseille-Nice sera exploitée par l'entreprise TRANSDEV.

## Revendications UNSA-Ferroviaire pour le TER

Dès janvier 2021, un Mag UNSA-Ferroviaire spécifique sur la libéralisation du transport ferroviaire conventionné a été rédigé au service des adhérents. Il retrace l'historique de la politique européenne d'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires, depuis 1991 jusqu'à sa transposition dans la loi française (loi du 4 août 2014 portant réforme du ferroviaire, *nouveau pacte ferroviaire* du 27 juin 2018). Les thématiques telles que le positionnement de notre organisation syndicale sur la concurrence ferroviaire, celui des régions, la gestion des "lignes de desserte fine du territoire", les futurs concurrents, les conséquences de la libéralisation sur les métiers du ferroviaire, le transfert des personnels, les garanties sociales pour les personnels transférés, ainsi que les conséquences pour les voyageurs... tout y est abordé.

Ce magazine spécial s'adresse à tous ceux qui veulent en connaître davantage sur le TER, et sur l'expertise UNSA-Ferroviaire. Dans un contexte d'ouverture à la concurrence et d'incertitude pour les salariés, ce document tente d'apporter des réponses aux différentes questions légitimes des cheminots.

## **Les CSE**

Avec la mise en place des CSE, 11 CSE sur 33 se concentrent uniquement sur l'ensemble des problématiques du TER. Cette évolution des IRP a donné, une nouvelle fois, l'opportunité de démontrer l'expertise et le savoir-faire que l'UNSA-Ferroviaire et ses élus ont dans le domaine du transport ferroviaire conventionné.

**Dans un contexte aussi anxiogène pour les cheminots, il est important de s'appropriier au quotidien l'ensemble des éléments matériels qui composent le TER (le modèle économique du TER, le contenu des conventions d'exploitation et leurs mécanismes afin de pouvoir les décrypter, l'actualité politique régionale définissant au quotidien le transport conventionné, les différents interlocuteurs de la région...).**

**La Fédération a pour objectif de faire des élu(e)s et RS des personnes formées aux enjeux du ferroviaire conventionné de demain.**

## *La trésorerie*

### *La trésorerie de l'UNSA-Ferroviaire, une entité stratégique au cœur de la Fédération*

La trésorerie gère un budget de près de 2 millions d'euros par an, pour un total d'environ 6 000 écritures comptables annuelles (soit plus de 12 000 lignes).

Près des 2/3 des revenus de la Fédération sont assurés par le Centre de formation (environ 1 million d'euros en 2021). Les parts fédérales issues des cotisations de nos adhérents (596 000 € en 2021) constituent le tiers restant.

Les services extérieurs (honoraires, publicité, MAG...), les frais de mission et réception, les investissements dans l'amélioration et l'entretien du bâtiment (900 000 € en moyenne annuelle au cours des trois derniers exercices), et dans les nouvelles technologies constituent les principaux postes de dépenses de la Fédération.

#### **La trésorerie, acteur dynamique pour la robustesse et la pérennisation de l'organisation syndicale :**

Dans la continuité du cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la Fédération travaille en étroite collaboration avec le cabinet d'expertise comptable Bousbaci, depuis 2007.

La commission de contrôle interne de la Fédération (un membre par zone et un représentant pour l'UFR) se réunit régulièrement afin de procéder à un contrôle par échantillonnage des pièces comptables, et de leur retranscription fidèle sur les relevés de comptes bancaires. La dernière commission de vérification aux comptes a eu lieu le 15 mars 2022.

Les comptes de la Fédération ont été audités et certifiés chaque année durant la mandature (de 2019 à 2022) par le cabinet de commissaires aux comptes "Opéra Audit", puis publiés au Journal officiel (2022 en cours).

Depuis 2019, la trésorerie a réalisé un saut de performance dans toutes ses dimensions.

Soucieuse de présenter une situation financière saine ainsi qu'une comptabilité sincère et régulière à la clôture de chaque exercice, l'équipe de la trésorerie s'est mobilisée pour améliorer de manière continue l'ensemble des outils existants : gestion et traçabilité des moyens-temps par l'outil "Squirrel", hébergement du logiciel et des données professionnelles comptables chez SAGE – « sauvegarde feu », hébergement des pièces comptables justificatives avec valeur probante grâce à l'outil "N2F", hébergement des factures et documents de formation via l'outil "DENDREO", création d'un compte de consultation comptable à l'usage des opérateurs de la trésorerie. De plus, la base de données des adhérents de l'UNSA-Ferroviaire a fait l'objet d'une révolution par l'adoption de l'outil "ALPAGA" qui a totalement remplacé "GARE" devenu obsolète, sans surcoût puisque sa conception a été gérée par un expert de l'UNSA-Ferroviaire.

Enfin, la totale dématérialisation des virements SEPA pour le remboursement des élus, experts, militants et adhérents ainsi que pour le règlement des factures des fournisseurs a conforté la traçabilité des opérations comptables de la Fédération pour une meilleure transparence auprès de la structure.

## **La caisse de solidarité de l'UNSA-Ferroviaire, un outil indispensable de rapport de force face au gouvernement**

Le syndicalisme réformiste incarné par l'UNSA s'est toujours appuyé sur deux jambes pour faire avancer les intérêts des salariés : d'une part, la négociation avec les différents acteurs politiques et socio-économiques dans le cadre d'instances et de tables rondes, et de l'autre, la démonstration du rapport de force par la capacité à fédérer ses adhérents au travers de la mobilisation sociale. L'ADN de l'UNSA s'est toujours révélé au travers du dialogue constructif et de la force de proposition avec ses partenaires. Néanmoins, cette capacité doit s'accompagner d'une capacité à mobiliser nos militants, en cas d'échec des négociations.

C'est bien ce constat d'échec des négociations qui a amené l'UNSA-Ferroviaire à appeler à la grève l'ensemble des cheminots, le 5 décembre 2019. Malgré une période préalable de deux mois de propositions concrètes de notre organisation syndicale au travers de tables rondes avec le gouvernement d'Édouard PHILIPPE, le SUR (Système universel de Retraite) devait passer coûte que coûte pour l'exécutif, et ce, malgré l'apport de tous nos éléments d'analyse, réponses techniques et arguments en faveur du maintien du régime spécifique de retraite des cheminots. C'est bien une stratégie de pourrissement du dialogue social qu'avait constaté l'UNSA-Ferroviaire de la part du gouvernement.

Rappelons que cette mobilisation s'est déroulée dans un contexte social de piètre qualité, un an et demi après le mouvement social réunissant les cheminots contre la réforme du ferroviaire (le 22 mars 2018) qui avait pris une tournure innovante par sa durée et son ampleur (fin progressive du statut des cheminots, ouverture à la concurrence, passage de l'entreprise d'EPIC à SA...).

Pour faire passer cette nouvelle réforme, le gouvernement a misé sur la force plutôt que sur la négociation. Comme d'habitude, l'exécutif comptait sur un essoufflement des cheminots et misait sur l'absence de versement de salaires pendant cette durée de grève. C'était, une nouvelle fois, sans compter sur l'effort financier et la mobilisation des cheminots pour défendre leur régime de retraite et s'opposer avec vigueur à un système de retraite par point totalement injuste !

L'UNSA-Ferroviaire avait voté lors d'un Bureau fédéral, l'instauration d'une cagnotte de solidarité afin d'aider financièrement les grévistes en lutte contre ce projet de réforme. L'UNSA-Ferroviaire a dès lors appelé à la générosité de tous pour pouvoir soutenir ses cheminots adhérents dont certains se sont mobilisés sur une très longue période (jusqu'à 40 jours) sacrifiant ainsi leur pouvoir d'achat et celui de leur famille.

C'est ainsi que notre caisse de solidarité a pu récolter environ 82 k€ provenant de nos sources internes : nos adhérents, nos permanents syndicaux, certaines de nos UR et UAD et l'UFR (retraités de l'UNSA-Ferroviaire) dont la générosité particulière est à saluer. Enfin, le Secrétaire général et moi-même tenions à exprimer un grand « merci » aux acteurs externes qui ont apporté une aide précieuse à notre organisation syndicale : le Syndicat national des Enseignants et Artistes, la Fédération UNSA interpro et les donateurs particuliers qui ont fait preuve d'une grande solidarité via la plateforme de financement participatif « Leetchi ».

Les dossiers des cheminots qui ont sollicité l'UNSA-Ferroviaire ont été recensés par l'intermédiaire des UR/UAD. La règle de remboursement retenue était la suivante : à partir de quatre jours complets, la Fédération remboursait 25 € par jour de grève jusqu'au neuvième jour inclus et 50€ par jour à partir du dixième jour.

Pour un traitement complet des demandes et un remboursement directement sur le compte de l'agent, les dossiers devaient comporter un formulaire mentionnant les jours de grève effectués, une photocopie du bulletin de paie et de la fiche individuelle d'utilisation (FIA), ainsi qu'un RIB. Une adresse mail spécifique recensant toutes les demandes a également été créée : [solidariteunsaferroviaire@gmail.org](mailto:solidariteunsaferroviaire@gmail.org)

Au total, plus de 300 dossiers ont ainsi pu être traités par l'équipe de la trésorerie de la Fédération, mobilisée pour l'occasion. La trésorerie fédérale a versé au total plus de 90 k€, ce qui représente un financement sur ses fonds propres d'environ 8 000€ ! En effet, les différents dossiers se sont élevés de 25 € jusqu'à plusieurs milliers d'euros pour certains agents.

Il est à noter que l'instauration de cette démarche de soutien financier auprès de nos cheminots adhérents représente également un effort financier important pour la Fédération.

L'équipe de la trésorerie est heureuse d'avoir pu verser cette cagnotte à l'ensemble des agents cheminots de l'UNSA-Ferroviaire qui ont montré leur courage et leur détermination pour la défense légitime de leurs droits et de leurs acquis sociaux : la préservation de leur régime spécifique de retraite, élément constitutif de leur rémunération. Il est aujourd'hui temps de réfléchir avec tous les adhérents de l'UNSA-Ferroviaire à l'instauration d'une cagnotte permanente qui pourrait apporter davantage aux grévistes de demain...



# La Communication

## Un enjeu stratégique !

Pour se développer, la communication constitue un levier majeur de l'action syndicale, au même titre que la formation de nos militants et de nos élus. Par conséquent et face à la crise de confiance que rencontrent depuis des années les organisations syndicales, la professionnalisation de notre pôle Communication apparaissait comme une priorité.

Cette professionnalisation a été orchestrée à la suite d'un bilan du fonctionnement du mandat passé, couplé aux éléments récoltés à l'occasion de *la Grande Enquête* organisée par les membres du Groupe national Jeunes.

Partant d'une situation où « la Com » reposait sur des postes et missions épars, et des canaux de diffusion sans lien entre eux, nous avons progressivement recruté et monté en compétence une équipe stable et efficace.

L'internalisation, dans le pôle, de l'ensemble des médias à la disposition de la structure était essentielle. Elle s'est accompagnée de la création d'une activité *médias numériques* qui les a regroupés au sein du pôle Communication (site internet, réseaux sociaux, newsletter SNCF DIVA, etc.), ce qui a permis d'en améliorer le fonctionnement et l'efficacité. Le numérique nous permet à présent d'agrandir et d'enrichir toujours davantage la visibilité de nos communications, actions et services aux adhérentes et adhérents.

La communication écrite reste notre principal axe de communication. Associée à notre maillage territorial, elle constitue notre force structurelle. L'instauration du drive fédéral pour l'élaboration de nos communications nous a donné l'occasion de simplifier la procédure de création et donc de gagner en réactivité. Les modernisations successives des visuels de nos communications écrites durant ce mandat nous auront permis de renouveler régulièrement l'image de notre organisation syndicale.

Avec le digital et la communication écrite, c'est en toute logique que le Mag de l'UNSA-Ferroviaire (et sa version numérique) est à présent également géré par le pôle Communication.

Le Mag porte l'image de l'UNSA-Ferroviaire et met en avant ses positionnements syndicaux. Sa diffusion massive et la qualité de son contenu en font un vecteur majeur de la représentation de l'UNSA-Ferroviaire auprès de tous ses publics. Une attention particulière a été portée à sa distribution auprès des institutionnels, directions, entreprises ferroviaires, responsables politiques locaux et nationaux.

Le Mag appartient aux adhérents actifs et retraités. Les actions syndicales menées dans les régions et dans les Syndicats y ont été reprises. Le nouveau rubriquage du Mag a également contribué à limiter la compartimentation de notre organisation. C'est un des rôles majeurs de l'activité de la communication : maintenir une cohérence entre les composantes de notre organisation syndicale.

La communication syndicale évolue dans un perpétuel mouvement. Issu des attentes des salariés et des nouveautés qui émergent dans ce domaine, ce perpétuel mouvement a

également été amplifié ces deux dernières années par la crise sanitaire. Grâce à la modernisation et la professionnalisation de son pôle Communication pilotant tous les canaux de diffusion à sa disposition - notamment numériques, indispensables durant de telles périodes - la visibilité de l'UNSA-Ferroviaire n'a pas faibli. Au contraire, elle s'est renforcée.

Le rajeunissement de notre communication ne pouvait se faire sans progresser dans le domaine de la vidéo. Pour monter en gamme, le pôle Communication s'est doté d'un petit studio vidéo au premier étage de la Fédération. Cet équipement nous permet de réaliser nous-mêmes et à des coûts très mesurés, nos propres vidéos.

Dans cette dynamique, la chaîne YouTube de la Fédération, laissée pour compte pendant des années, a été modernisée. Son contenu est dorénavant organisé autour de plusieurs playlists :

- **L'UNSAvriez-vous** qui nous permet de diffuser de l'information rapide et technique sur des sujets d'actualité, comme la mise en place du chômage partiel, le compte personnel de formation (CPF), les heures d'information syndicale (HIS) à destination des salariés du ferroviaire, etc. ;
- **L'UNSA-Ferroviaire à vos côtés toute l'année** qui souligne la proximité de notre organisation syndicale et motive nos militantes et militants à renforcer notre présence sur le terrain, notamment durant cette période de COVID-19 ;
- **L'UNSA dans les médias** qui, comme son nom l'indique, présente nos différentes interventions dans les médias nationaux.

À présent et grâce à ces travaux, notre institution profite de la force vitale, de la facilité et de la rapidité de diffusion de vidéos du réseau de partage YouTube. C'était un enjeu stratégique dans le cadre de la diffusion de nos communications vidéo.

**Le pôle Communication de la Fédération est aujourd'hui organisé et efficace. Nos canaux de diffusion sont désormais coordonnés et, si nous avons encore de nombreuses pistes à explorer pour progresser, l'équipe est soudée et vise le même objectif : développer notre organisation syndicale.**

## *Le Centre de formation*

### *Informations, formations, accompagnement individuel, au quotidien.*

Ouverture à la concurrence et transfert de personnels, crise du COVID-19, mise en œuvre des nouvelles directives en matière de formation professionnelle, les conditions d'exercice de l'activité du Centre de formation ont été bousculées.

En 2020, sous l'impulsion du Secrétaire général, le Centre de formation se devait de repenser son offre pour être en phase avec la nouvelle conjoncture. Le premier objectif opérationnel était de le doter de moyens techniques permettant de gérer l'activité, de l'inscription et du suivi des stagiaires jusqu'à la facturation. Au terme de plusieurs études, le choix s'est porté sur la solution Dendreo, une des références du marché pour les organismes de formation.

Second objectif opérationnel : renforcer l'équipe des animateurs occasionnels du Centre de formation. Deux campagnes de recrutement ont été lancées parmi les adhérents. Elles ont donné lieu à quatre parcours de professionnalisation, basés sur un ensemble d'ateliers, de travaux individuels et collectifs et de mises en situation, pour permettre aux nouveaux animateurs de monter en compétence. Mi-2022, une quinzaine d'animateurs seront à même de dispenser une ou plusieurs formations en autonomie.

COVID oblige, pour continuer à exercer, le centre a dû reprendre toutes les formations proposées pour les reconstruire en distanciel. Les formations longues se sont transformées en parcours de formation sur plusieurs semaines pour respecter les rythmes individuels. Aujourd'hui, toutes les formations sont disponibles, en présentiel, en délocalisé et en distanciel, pour répondre au mieux aux attentes et contraintes des stagiaires.

L'activité principale du Centre de formation, via l'agrément du Centre d'Études et de Formation de l'UNSA, a été reconduite par l'arrêté du 25 janvier 2021 en matière de sessions ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale et syndicale. L'éclatement des structures ferroviaires résultant de l'ouverture à la concurrence et des derniers décrets gouvernementaux posait cependant question pour l'avenir de cet agrément. Un troisième objectif opérationnel a donc été défini, consistant à développer une offre élargie.

L'association du Centre de formation a ainsi vu le jour fin 2020. Structure liée à la Fédération UNSA-Ferroviaire, elle est désormais un organisme certifié par l'État, disposant de l'agrément Qualiopi. Par ce biais, nous pouvons proposer un accompagnement personnalisé aux adhérents de tous horizons, élus ou non, mobilisant plusieurs types de financements, dont le compte personnel de formation (CPF).

Le Centre de formation 2.0, organisé autour de trois grands pôles - administration, ingénierie et animation - permet désormais de répondre aux sollicitations quotidiennes et aux projets des OSA, mais aussi des entreprises ferroviaires, dans le respect de la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les équipes du centre, engagées et investies, se forment elles aussi régulièrement à cet effet.

**Le Centre de formation conforte ainsi sa capacité à œuvrer pour accueillir de nouveaux adhérents et militants, et former les élus tout au long de leur mandat. Il est encore plus, aujourd'hui, et continuera de constituer demain, un levier essentiel du développement syndical.**

# *Le pôle Ressources humaines et Juridique*

## *Au service des OSA, des adhérents et de la Fédération*

Le pôle Ressources humaines et Juridique est constitué d'un Secrétaire fédéral, d'un expert à temps plein, et est renforcé ponctuellement par d'autres experts, selon les besoins.

Il est en charge des questions relatives au droit collectif et au droit individuel du travail. Son action vise à faciliter le travail des UR, UAD ou Syndicats, des Secrétaires généraux, des membres du Bureau fédéral, des élus des OSA et des militants, à la fois dans la négociation avec les structures de direction comme dans l'appui au traitement des situations individuelles des adhérents.

Le pôle répond aux questions posées par les UR, UAD ou Syndicats, les Secrétaires fédéraux, les membres du Bureau fédéral, les élus présentés par l'UNSA-Ferroviaire. Les UR/UAD sollicitent le pôle sur des questions posées par les adhérents, lorsque la situation nécessite une expertise plus approfondie. L'adresse mail générique [juridique@unsa-ferroviaire.org](mailto:juridique@unsa-ferroviaire.org) est un des moyens mis à disposition des OSA pour contacter le pôle.

Il propose des solutions aux responsables des UR, UAD ou Syndicats pour la résolution des cas présentés par leurs adhérents. Il ne se substitue pas aux décisions des UR, UAD ou Syndicats concernés.

### **A. En matière de droit collectif, le pôle :**

- Veille au respect des accords, des textes et à leur bonne application ;
- Apporte un appui aux élus dans les CSE ;
- Accompagne le Secrétariat fédéral dans les négociations : en pratique, le pôle participe à toutes les négociations au niveau du GPU et de la branche, en appui ou en direct ;
- Assure une veille réglementaire et juridique :
  - ✓ Produit et diffuse chaque mois à la structure une veille juridique ciblée : évolutions législatives majeures, jurisprudences pertinentes...
  - ✓ Produit des documents internes à vocation pédagogique :
    - Zoom RH : recrutement, congés, bulletin de paie, rémunération...
    - Kit de communication sur la transposition de l'accord classifications et l'harmonisation de la rémunération des contractuels : simulateur d'estimation de la rémunération après transposition, tracts, document de décryptage...
  - ✓ Veille sur les référentiels RH internes et propositions d'amendements, notamment sur les évolutions du statut. Ce travail a principalement permis de faire revenir en arrière la direction à la suite de l'abrogation du GRH00281 en décembre 2021 (reconnaissance des diplômes acquis en cours de carrière) ;
  - ✓ Engage l'expertise du pôle sollicitée durant toute la période de la pandémie sur les droits des salariés, qui ont évolué régulièrement au gré des décisions des pouvoirs publics (arrêt maladie, cas contact, garde d'enfants, télétravail imposé...).

## **B. En matière de droit individuel, le pôle :**

- Mène une analyse RH et juridique sur les dossiers individuels qui lui sont remontés, « contrôle » l'éventuelle interprétation des textes par la direction, aide à la rédaction de courriers, construit et propose des argumentations permettant aux UR/UAD ou Syndicats de défendre l'adhérent au niveau local, etc.
- Accompagne les UR/UAD ou Syndicats et leurs adhérents pour trouver une solution via les leviers internes à l'entreprise, afin de ne recourir au contentieux prud'homal (plus long, plus « traumatisant » et plus coûteux) qu'en dernier ressort,
- Organise le recours à avocat si CPH inévitable, avec possibilité de prise en charge partielle ou complète des frais de procédure et de défense (si le/la plaignant.e est syndiqué.e à l'UNSA-Ferroviaire depuis au moins six mois avant l'évènement et, a minima, pendant toute la durée de la procédure).

Le service juridique instruit des réponses adaptées et rapides à destination des UR/UAD sur toutes leurs questions juridiques, RH et, depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021, protection sociale. Après une montée en puissance progressive depuis 2021, c'est environ 500 sollicitations par an qui sont traitées par le pôle. Les sollicitations vont de la demande de références réglementaires ou d'interprétation simple, à des études de cas individuels complexes, nécessitant parfois des échanges avec l'adhérent et un suivi.

Le service juridique aide les OSA pour qu'elles interviennent avec les bons arguments auprès des directions locales et, si besoin, au niveau de la direction nationale, en cas de risques conflictuels entre agents et dirigeants.

## **C. Actions en justice :**

Lorsqu'il est sollicité pour une éventuelle action en justice, le service juridique :

- Mène une analyse préalable (pertinence de la procédure) ;
- Soumet le dossier à validation du Secrétaire général de la Fédération pour prise en charge partielle ou totale des frais de procédure et de défense ;
- Propose un conseil ou valide les factures des différents conseils ;
- Suit et assiste l'avocat de la Fédération lors des audiences où la Fédération intervient.

Le service juridique définit les stratégies de défense dans l'intérêt de l'UNSA-Ferroviaire en fonction de la politique de la Fédération, des demandes du Bureau fédéral ou des Secrétaires fédéraux, et des stratégies juridiques proposées par le conseil juridique.

Il défend les élus présentés par l'UNSA-Ferroviaire, les adhérents qui peuvent être mis en cause dans des accidents où les différentes SA peuvent être parties intervenantes, ou qui doivent être assistés dans les contentieux qui les opposent dans leurs mandats.

Il représente la Fédération dans les affaires où l'UNSA-Ferroviaire est partie civile, voire aide les conseils à mettre leurs stratégies en place pour défendre les intérêts de l'UNSA-Ferroviaire.

Le pôle vise également à optimiser les frais de représentation en justice :

- Décision de non-reconduction du contrat Thémis en 2022 (économie de 38 000 € par an) ;
- Renforcement de l'expertise interne pour éviter le recours systématique à avocat ;

- Non-reconduction d'un contrat forfaitaire avec un avocat attitré UNSA-Ferroviaire ;
- Défense de la Fédération sans recours à un avocat, dans des affaires simples (contestation des élections CA et recours de l'IC en tant qu'employeur contre une décision de la DREETS).

#### **D. Accords de branche :**

Le pôle a participé aux négociations dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche ferroviaire :

- Protection sociale complémentaire (frais de santé et prévoyance) – en cours ;
- Classifications et rémunérations – signature en décembre 2021 ;
- Garanties sociales « autres que celles prévues par la loi » attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs – signature en décembre 2021 ;
- Dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) – novembre 2020.

#### **E. Concertations avec les ministères :**

Le pôle a pu apporter son expertise lors des concertations avec les ministères (Travail et Transport) concernant le décret relatif à l'application de l'article 17 de la loi *nouveau pacte ferroviaire* (NPF) sur le maintien de l'affiliation retraite des salariés statutaires transférés – paru en janvier 2022.

#### **F. Accords au niveau des cinq sociétés SNCF :**

Le pôle a participé à la négociation de nombreux accords :

- Accord relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF – signature en octobre 2020 ;
- Accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) sur le périmètre des cinq sociétés SNCF – signature en janvier 2021 ;
- Négociation du dispositif de transposition de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations au sein des cinq sociétés SNCF – dernier trimestre 2021 à janvier 2022 ;
- Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés applicable sur la période 2022 - 2024 – signature en janvier 2022 ;
- Accord collectif relatif aux filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transports de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence – négociation d'avril 2021 à février 2022 non aboutie – reprise de la négociation prévue à l'automne 2022.

#### **G. Zoom sur la négociation de l'accord TH au niveau des cinq SA SNCF :**

De septembre 2021 à janvier 2022, le pôle RH et Juridique et le pôle Protection sociale ont conduit la délégation négociant, au titre de l'UNSA-Ferroviaire, le 9<sup>e</sup> accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les négociations autour de cet accord,

d'une durée de trois ans, avaient une portée particulière car cet accord sera aussi le dernier sur le handicap, conformément aux dispositions légales en vigueur.  
L'accord est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **H. Zoom sur la négociation classifications & rémunérations :**

Le pôle a participé à la négociation de l'accord classifications et rémunérations au niveau de la branche et au niveau du GPU SNCF. L'accord de branche a été renégocié dans le dernier semestre 2021, et sa signature est intervenue le 6 décembre 2021.

Des négociations ont eu lieu en parallèle au niveau de la SNCF et un accord a été signé par l'UNSA-Ferroviaire et la CFDT concernant l'évolution de la rémunération des salariés contractuels. Cet accord n'ayant pas obtenu la signature de plusieurs OS représentant plus de 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles, il est réputé non écrit.

Pour pallier cette absence d'accord, la direction du GPU a pris une décision unilatérale pour faire évoluer la rémunération des salariés contractuels. L'UNSA-Ferroviaire a obtenu le maintien de certaines garanties prévues à l'accord, mais malheureusement, d'autres ont été retirées (notamment la possibilité pour un salarié de rencontrer le DET avec un délégué pour obtenir une revalorisation salariale d'au moins 0,8 %/3 ans, sauf OMS).

Concernant la transposition de la classification, après des échanges nourris, la direction a décidé d'une application unilatérale de l'accord.

Le pôle a ensuite élaboré un kit à disposition des UR/UAD qui l'ont sollicité pour une présentation des évolutions prévues au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Le kit comprend une présentation complète, les textes sources, les communications, un fichier de transposition « emploi repère » - « emploi type » et un simulateur pour les salariés contractuels des annexes A1 et C non-cadres.

## **I Dossier Brétigny**

Le procès du déraillement de Brétigny (2013) se déroule depuis le 25 avril 2022 au tribunal judiciaire d'Évry. L'UNSA-Ferroviaire s'était portée partie civile au procès, en mars 2014.

Le pôle RH et Juridique a assuré la constitution des demandes et conclusions apportées par l'UNSA-Ferroviaire en tant que partie civile, avant l'ouverture du procès.

Elle a préparé l'audition du SG et la plaidoirie de nos avocats, tout en assurant une présence quotidienne aux audiences du tribunal.

Le pôle RH et Juridique peut également intervenir au niveau de l'UNSA interpro (intervention au colloque reclassement en novembre 2021, par exemple).

Le périmètre du pôle est élargi depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2021 avec l'intégration des problématiques Protection sociale.



## La Zone Nord-Est

### Autonomie, travail et convivialité

La Zone Nord-Est regroupe les sept Unions et Syndicats régionaux de son périmètre géographique : Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Paris-Est, Paris-Nord, Picardie et Nord-Pas-de-Calais.

Elle fonctionne de manière autonome puisqu'aucun texte ne la régit, si ce n'est ceux de la Fédération qui détaillent le rôle de son Secrétaire fédéral de zone :

- ✓ Assurer la cohérence des actions nationales au niveau des Unions ;
- ✓ Assurer le conseil et l'assistance des Unions sur l'ensemble des problèmes syndicaux ;
- ✓ Assurer le suivi du taux de syndicalisation et l'aide à la syndicalisation ;
- ✓ Assurer la cohérence des actions de communication.

Pour ce faire et pendant cette mandature, la Zone Nord-Est s'est réunie en Bureau de zone avant chaque Bureau fédéral, Conseil national ou congrès extraordinaire, soit en présentiel à la Fédération ou dans les locaux de ses syndicats locaux, soit en distanciel quand c'était nécessaire, notamment durant la récente crise sanitaire.

Chacune de nos réunions a su combiner efficacité et convivialité, grâce à l'implication de l'ensemble des équipes qui composent les Unions et Syndicats régionaux du périmètre !

Première zone de l'UNSA-Ferroviaire en nombre d'adhérents, le Nord-Est compte dans ses rangs des militantes et militants pleinement engagés dans la défense des intérêts des salariés et de notre organisation syndicale.

Durant ce mandat, la zone a su innover en proposant à la structure plusieurs GT (groupe de travail), dont *Notations* et *Ouverture à la concurrence*, ainsi qu'en testant différents projets dans le cadre du développement syndical.

Le bon état d'esprit de la zone et de ses différents secrétaires régionaux est à souligner : respectant les divergences d'opinions, c'est toujours dans un respect mutuel que les Unions et Syndicats régionaux de la zone ont œuvré ensemble, dans l'intérêt de notre organisation syndicale et des salariés du ferroviaire.

Évidemment, cette mise en commun des forces et des idées a eu une incidence positive sur le développement syndical de la zone, puisqu'après plusieurs bilans annuels négatifs, le solde des adhésions repart à la hausse depuis 2020 !

Le Congrès du Futuroscope marque le départ d'un nouveau mandat fédéral, avec comme première échéance, les élections professionnelles du GPU SNCF en novembre 2022. L'ensemble de la Zone Nord-Est est déjà à l'œuvre pour faire de ce grand rendez-vous une victoire de l'UNSA-Ferroviaire.

**Les travaux s'annoncent nombreux sur la zone, mais c'est soudés et motivés comme jamais que les Unions et Syndicats régionaux du périmètre sauront relever les défis de demain !**

## *La Zone Sud-Est*

*(Solidarité + Mutualisation) \* Proximité = + d'efficacité*

La Zone Sud-Est, groupement des sept UR du Sud-Est, a pour objectif de :

- Maintenir la solidarité entre les Unions régionales et coordonner l'action des Syndicats et Secteurs « Retraités » la composant ;
- Resserrer les liens de solidarité entre agents actifs et retraités ;
- Gérer et répartir les moyens mis à sa disposition.

La zone perçoit les cotisations (chèques ou prélèvements automatiques) des adhérents actifs et UFR (prélèvements automatiques) avant de les ventiler :

- En partie aux UR (l'autre partie servant à l'organisation des bureaux de zone, groupes de travail, paiement de l'AG du Sud-Est et du Congrès fédéral, agendas) ;
- À la Fédération (part fédérale) ;
- Et, en totalité, à l'UFR-Sud-Est (pour les cotisations des retraités).

Cette mutualisation permet une rentrée efficace et fiable des cotisations, dans un esprit de solidarité. En parallèle, la zone gère l'émission des reçus fiscaux pour l'ensemble de son périmètre.

Sur la période 2019-2022, les cotisations sont en hausse sur le Sud-Est, malgré la période COVID, les départs en retraite toujours très nombreux et une véritable difficulté à convaincre les jeunes générations de nous rejoindre.

La zone supervise également tous les mouvements d'adhérents entre les UR de la zone, et ceux vers les autres zones ainsi que le passage (et il y en a beaucoup) à l'UFR des nouveaux retraités.

Les moyens temps remis par la Fédération sont redistribués aux différentes UR, en gardant la couverture pour notre AG et le congrès et en conservant la possibilité d'organiser des réunions « Sud-Est » (GT et Bureau de zone la veille des BF). Ces réunions sont un lien précieux entre les UR.

Les Bureaux de zone ont permis de préparer les Bureaux fédéraux en décryptant les dossiers mis à l'ordre du jour et de partager des problématiques communes à toutes les UR du Sud-Est.

La Zone Sud-Est a participé aux tournées de la campagne électorale des élections aux conseils d'administration. Ainsi, elle a contribué aux bons résultats sur son périmètre d'action.

La Zone Sud-Est, par l'intermédiaire de son Secrétaire général, a été impliquée au niveau de la Fédération et a ainsi pu porter la voix des UR la composant.

De même, le Secrétaire de zone est membre de la délégation « Salaires » (NAO, plan épargne Groupe, intéressement) et fortement impliqué sur ce sujet.

**En conclusion, ce mandat a permis de préserver et conforter les équilibres de la Zone Sud-Est : la pertinence de cette structure n'est donc plus à prouver. Pour l'avenir, il faudra préparer les nouvelles listes aux élections professionnelles en s'appuyant sur le 1<sup>er</sup> mandat passé et en réfléchissant à l'articulation entre CSE, UR et zone.**

## *La Zone Atlantique*

### *L'Atlantique, l'Atlantique, je veux l'avoir (...) !*

L'Atlantique n'est pas un rêve, mais bien une réalité. Si elle évoque les vacances, pour l'UNSA, c'est autre chose. C'est du lait, des crêpes, le gros-plant, les rillons, la porcelaine, le Saint-Estèphe, le cassoulet et les champignons de Paris. Vous me direz : « C'est à boire et à manger ! ». Et bien oui, c'est aussi comme ça que la fraternité d'être à l'UNSA se célèbre. Après un combat, le repas du syndicaliste compte autant que le repos du guerrier.

Une victoire, une défaite se fêtent souvent autour d'un banquet.

La seule chose que nous redoutons est que la concurrence nous tombe sur la tête et c'est bien près d'arriver. Déjà, les nuages de la concurrence se font sombres sur les Pays de la Loire et gageons que cette dépression gagnera tout le territoire.

Après deux années difficiles et compliquées du fait de la crise sanitaire mondiale, on aurait pu croire que l'humanité ou plutôt l'humanisme prendrait une place prépondérante dans " le monde d'après ". C'était sans compter sur un homme avide de pouvoir et d'hégémonie qui déciderait d'envahir son voisin. Une guerre qui tue et qui jette sur les routes de l'exode des millions de femmes, d'enfants et de vieillards. Un conflit armé qui impacte nos vies, notre économie, notre pouvoir d'achat et, pour certains, leur survie.

Nous syndicalistes, défenseurs des salariés et plus largement des femmes et des hommes en difficulté, sommes à la tâche.

Les réorganisations, les restructurations sont le lot quotidien des militants et des élus de l'UNSA-Ferroviaire.

Notre implication est multiple, dans la défense de l'intérêt collectif (négociation des accords) ou dans la défense des droits individuels.

Faut-il y voir un lien avec l'augmentation des adhérents sur la zone pour la première fois depuis plusieurs années ? Une chose est sûre, cela résulte de l'investissement de toutes et tous au quotidien.

Il peut parfois nous sembler que notre rôle est minime mais chaque défense, chaque lutte est importante. Les valeurs que nous défendons, nos actions sont autant de démonstrations de notre efficacité sinon de l'énergie que nous y mettons.

Ces valeurs de l'UNSA-Ferroviaire, de l'UNSA en général, que nous portons et qui sont notre héritage, sont aujourd'hui affichées dans les UR par les équipes et par les nouveaux secrétaires arrivés ces dernières années. Ces nouveaux secrétaires, portés par leurs prédécesseurs, ont su réunir autour d'eux des femmes et des hommes engagés.

**La coopération et les rapprochements entre les UR ont été prépondérants pour le développement syndical et seront encore amplifiés dans les années à venir.**

**Nous pouvons parfois avoir des doutes sur nos décisions, jamais sur les valeurs qui nous réunissent. Notre force, c'est l'union.**

**Vive l'UNSA-Ferroviaire !**

## *La Zone des Centraux*

### *L'union fait toujours la force*

L'Union des Services centraux, appelée également Zone des Centraux, a pour objectifs :

- De maintenir la solidarité entre les UAD et de coordonner l'action des Syndicats ;
- D'échanger sur les problématiques communes au périmètre que constitue notre zone ;
- De permettre aux UAD de porter leur voix dans la structure ;
- De resserrer les liens avec l'UFR Centraux.

La Zone des Centraux est composée d'une Secrétaire et d'une trésorerie centralisée qui permet, par ailleurs, de mutualiser la gestion des prélèvements et de la trésorerie tout en conservant réactivité et lisibilité partagée sur les flux.

La centralisation de la gestion des adhérents, des moyens temps, des prélèvements des cotisations par la trésorerie de l'Union permet aux UAD de se concentrer plus intensément sur les CSE, le développement syndical, les adhésions, les tournées, la défense des agents... et de n'avoir qu'un seul interlocuteur pour la trésorerie de la FD.

Notre système d'entraide au sein de la zone est spécifique et permet de venir en aide aux UAD en difficulté. La Secrétaire de zone sert d'interface entre les UAD et la Fédération, informe, répond aux questions, cherche des solutions, aiguille vers les bons interlocuteurs en cas de problème. La Secrétaire est là pour fédérer les UAD.

La Secrétaire de la Zone des Centraux organise et coordonne chaque année, a minima, trois Bureaux d'Union et deux Conseils d'Union. Elle réunit autant de fois que nécessaire les présidents des Syndicats.

Un congrès des Centraux est organisé la même année que le Congrès fédéral. Il détermine, à cette occasion, des résolutions que la zone présente lors du Congrès fédéral. C'est la zone qui organise et provisionne en moyens financiers et moyens temps pour les participants des UAD. C'est la Secrétaire de la Zone des Centraux qui organise ce congrès dont le lieu et le budget prévisionnel sont déterminés lors d'un vote au Congrès d'Union.

Une fois n'est pas coutume, cette année, c'est la Zone des Centraux qui organise notre Congrès fédéral au Futuroscope à Poitiers. C'est la première fois dans l'histoire de l'UNSA-Ferroviaire que la structure laisse les Centraux organiser ce congrès, et ce, dans un contexte très difficile dû aux deux dernières années de COVID que nous avons vécues. En effet, les Centraux ont eu moins d'une année pour organiser et faire de notre Congrès, un congrès que nous espérons studieux mais également convivial et bienveillant.

Depuis plus de dix ans, nous avons construit une relation privilégiée avec nos sympathisants qui représentent désormais les trois collèges. Les élections professionnelles ont conforté l'UNSA-ferroviaire dans sa place de 2<sup>e</sup> organisation syndicale au sein du GPU. Nous avons gagné des CSE nationaux (G&C, SNCF SA, Siège Voyageurs, Directions Techniques). Notre

projet est de les conserver, bien sûr, lors des prochaines élections professionnelles mais aussi d'en remporter d'autres, et, croyez-le, on s'y attelle !

Durant ces deux années de COVID, la Zone des Centraux s'est réunie en teams, chaque semaine durant toute l'année 2020, pour faire un point sur la situation sanitaire de l'entreprise, tout en assurant ses missions et réunions, même à distance, et en gardant ce solide lien qui unit ses membres. Ces teams ont perduré en 2021, de façon plus aléatoire en fonction de l'actualité et des restrictions sanitaires.

Le télétravail était devenu la norme, les bureaux étaient désertés, et il n'était pas rare de voir des plateaux et des étages complètement vides. Difficile dans ces conditions d'entrer en contact avec les agents et les adhérents hormis par messagerie ou par teams. Rien ne vaut le contact humain et nous en étions privés ! Nous avons donc subi quelques démissions depuis 2019 : des personnes en ont profité pour prendre leur retraite, le COVID en a fait réfléchir plus d'un et a démontré que nous n'étions pas éternels dans ce monde. Malgré tout, nous avons progressé avec l'arrivée de nouveaux adhérents !

La Secrétaire de zone est également membre de la délégation salaires (NAO), prend part aux réunions et au suivi du PEG et de l'intéressement. Elle participe également aux sujets notations (réunions « contingents en niveau », réglementation des notations) et aux réunions internes fédérales (GT, GN, SF, BF).

**La Zone des Centraux a toute sa pertinence. Se restreindre aux périmètres actuels des UR réduirait nos perspectives de développement, tout en privant les structures nationales de l'appui nécessaire à leur bon fonctionnement. Les UAD constituent une boucle de rattrapage pour traiter le cas d'agents relevant du périmètre géographique d'une UR mais dépendant d'un CSE national.**

**UR/UAD et UFR, soyons solidaires et unis ! C'est le seul moyen pour gagner et faire de l'UNSA-Ferroviaire un syndicat plus fort, au service des agents et de leur défense.**

**Oui, Mesdames et Messieurs, militantes et militants, l'union fait la force !**

## *L'Union fédérale des Retraités (UFR)*

### *Expérience et Dynamisme en permanence*

L'Union fédérale des Retraités (UFR) constitue une composante active de l'UNSA-Ferroviaire, intimement liée à son histoire et à ses évolutions. Elle compte dans ses rangs de nombreux adhérents parfois engagés depuis la création de l'UNSA et acteurs de l'évolution de l'organisation. Ils sont les gardiens d'un patrimoine historique dont la connaissance aide à comprendre le présent pour mieux anticiper l'avenir.

L'UFR a et aura toujours comme crédo la défense de l'intérêt collectif intergénérationnel des adhérents de toutes les composantes de l'UNSA-Ferroviaire.

Les adhérents retraités de l'UNSA-Ferroviaire, regroupés au sein de l'UFR, sont associés aux prises de décisions fédérales au même titre que les actifs aujourd'hui, mais la question d'une adaptation s'impose face aux évolutions actuelles. Représentée par huit délégués au Bureau fédéral, l'UFR apporte mémoire, expertise et soutien dans la défense des intérêts collectifs des cheminots actifs et retraités.

Ce fonctionnement, atypique dans le monde syndical, est le fruit de l'histoire et doit beaucoup au régime spécial des cheminots. Depuis l'après-guerre et pendant très longtemps, la Caisse de Prévoyance et de Retraite, qui gère notre régime, a été intégrée à l'entreprise SNCF. Les salariés de la caisse étaient cheminots (les nouveaux embauchés étant désormais des contractuels) et les résultats financiers étaient repris dans un compte annexe avec ceux de la SNCF. À cette époque, les pensions de retraite étaient indexées sur la valeur du point des actifs, et les retraités UNSA-Cheminots participaient logiquement aux négociations salariales annuelles.

Avec les réformes de 2007 et 2010 sur les retraites, et depuis l'indépendance de la CPR imposée par Anne-Marie IDRAC, les retraités cheminots n'ont plus d'interlocuteur spécifique. Leur représentation se résume à deux titulaires pour 274 000 pensionnés, au sein du Conseil d'Administration de la CPR. Les pensions, liquidées en euros et révisées comme celles du régime général, ne sont plus indexées sur l'évolution des salaires mais, en théorie, sur l'indice des prix à la consommation. Les conséquences n'ont pas tardé à émerger.

Avec le blocage de nos pensions de 2015 à 2017, le pouvoir d'achat des retraités s'est sérieusement érodé. Mais ce n'est rien comparé au hold-up de la CSG et à la désindexation décidée pour 2019 et 2020. Les études économiques diffusées dans l'ensemble des structures de l'UNSA par un adhérent de l'UFR démontrent que les derniers ajustements du montant des retraites ne permettent pas de maintenir le niveau de vie acquis tout au long de nos vies professionnelles.

Alors, plus que jamais, la mobilisation des retraités est vitale et l'UNSA-Ferroviaire y prendra sa part, les actifs d'aujourd'hui étant les retraités de demain.

Depuis de nombreuses années, l'UFR fait le constat du peu de temps laissé aux actions intergénérationnelles du fait des réorganisations institutionnelles et structurelles de SNCF. La réforme du GPU a bousculé et transformé tous nos repères : modification des territoires générant déplacements et indisponibilité des actifs au détriment de la présence terrain et de la proximité, nouvelles organisations entrepreneuriales éparpillées sur le territoire. Le lien salariés-représentants du personnel est mis à mal et pénalise le recrutement de

candidats potentiels aux élections professionnelles essentiel afin de maintenir et amplifier la courbe ascendante de la représentativité de l'UNSA-Ferroviaire.

Mais cette mandature aura été une exception suite à l'initiative du Secrétaire général de l'UNSA-Ferroviaire qui a inclus un représentant de l'UFR dans la délégation reçue par la mission interministérielle traitant de l'avenir des facilités de circulation (FC), à maintenir ou non, dans les entreprises ferroviaires appelées à exister du fait de l'ouverture à la concurrence.

Cette action intergénérationnelle a été renouvelée lors d'une audience avec la Direction RH du Groupe SNCF provoquée à la suite des difficultés rencontrées par l'ensemble des cheminotes et cheminots, actifs et retraités, pour utiliser voire obtenir les FC auxquelles ils avaient droit. L'ensemble de la délégation, composée d'actifs et d'un retraité, a défendu l'intérêt collectif de l'ensemble des adhérents de l'UNSA-Ferroviaire en argumentant notamment sur la fracture sociale que cela induirait du fait de la généralisation de la dématérialisation des FC pour l'ensemble des ayants droit.

Alors, l'UFR poursuit son développement. Même s'il semble que ses effectifs stagnent, voire décroissent légèrement, ce constat doit tenir compte du fait que le suivi des adhérents s'est considérablement amélioré. La courbe des âges et l'évolution du nombre de départs à la retraite, conséquence de l'application des lois de 2007 et 2010, font que l'évolution des effectifs n'est pas favorable à l'augmentation des adhérents de l'UFR. L'arrivée potentielle de nouveaux retraités et les actions menées en commun entre les secteurs *actifs* et *retraités* permettaient d'espérer une évolution plus favorable au cours de la dernière mandature.

Mais, c'était sans compter sur la percussive imprévisible et brutale de la crise sanitaire COVID-19. Les mesures de préservation des populations, notamment des plus fragiles parmi lesquelles figurent les adhérents de l'UFR, ont fortement handicapé l'activité de l'UFR. Dès le 4 mars 2019, le secrétariat de l'UFR décidait de suspendre toutes les activités en présentiel afin de préserver les adhérents des conséquences possibles de la situation sanitaire à venir. Nous étions à 13 jours du début des confinements.

Or, les adhérents de l'UFR attachent une grande importance aux contacts en présentiel. Que ce soit en termes de conseil, d'information ou de convivialité, le présentiel reste le mode de communication privilégié. Il favorise la solidarité dont nous avons tous besoin, dans un monde en plein bouleversement, où l'isolement était encore plus néfaste à tous. Face à l'impossibilité de se déplacer, de se réunir, voire d'échapper aux confinements successifs, l'UFR a eu à cœur de se réinventer afin de conserver, le plus possible, de la proximité avec ses adhérents. Puisque les rencontres n'étaient plus possibles, internet et la messagerie ont permis de maintenir les contacts, les échanges et la diffusion rapide et régulière d'informations. Mais une autre difficulté a surgi : comme évoqué lors de notre action pour le maintien à l'accès à nos facilités de circulation, nombre des adhérents restent en butte à la fracture numérique, rendant délicate l'utilisation de technologies de communication à distance. Le recours est proposé mais pas systématisé. C'est pourquoi, dans les différentes sections de l'UFR, des initiatives ont vu le jour pour préserver du lien avec des personnes parfois cruellement coupées de leurs amis et familles. Nombre de contacts téléphoniques ont ainsi été noués et le recours au courrier postal pour l'envoi d'informations thématiques s'est avéré une solution appréciée.

L'UFR, c'est aussi son implication dans la vie active de la Fédération : écoute, mais aussi analyse des situations et des orientations auxquelles sont confrontées les différentes composantes de la Fédération. Elle doit avoir cette posture de hauteur d'esprit et de vue, de recul pour être un conseiller objectif pour les actifs : la voix de la sagesse tout en restant à sa place. Elle apporte toute son expertise, rappelle l'histoire de notre organisation (celui

qui ne sait pas d'où il vient ne peut savoir où il va car il ne sait pas où il est) lors des différentes réunions statutaires, que ce soit en Bureau fédéral, lors des Conseils nationaux, groupes nationaux ou au sein de groupes de travail. Le seul but de sa participation est le développement et la stabilité de la Fédération, au service de ses adhérents et de ses composantes dans les régions et les entreprises.

L'UFR est très active dans le domaine de la communication et de l'information. Nombre de contributions alimentent le magazine de la Fédération afin de maintenir la qualité et la périodicité du MAG. Cette parution est très attendue des retraités. Le contenu de ses dossiers permet de les informer sur l'évolution d'une entreprise dans laquelle ils se sont épanouis pendant une longue période de leur vie active. Malgré les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le MAG reste indispensable et demeure le moyen d'information le plus demandé par nos adhérents. Pour l'UFR, la fracture numérique intergénérationnelle, qui touche un bon millier d'adhérents, ne doit pas être aggravée par la dématérialisation de l'information.

L'UFR, c'est aussi la réactivité de son réseau d'anciens responsables régionaux, habitués aux évolutions d'une entreprise en pleine révolution structurelle depuis deux décennies. L'étude et l'analyse des dossiers dans différents domaines font partie des fondamentaux de leur culture syndicale.

À l'heure actuelle, quatre thèmes animent leur militantisme intergénérationnel :

- La qualité des relations entre la CPRP SNCF et ses affiliés (problématique de la qualité de l'information de la CPRP vis-à-vis des agents, actifs comme retraités),
- L'évolution du pouvoir d'achat des retraités, grâce notamment à l'étude de l'évolution du coût de la vie par l'Observatoire des prix,
- Les facilités de circulation : maintien, évolution, développement,
- La prévoyance santé et son avenir.

Enfin, l'UFR prend une part très active dans «l'UNSA Retraités» afin de défendre l'ensemble des retraités dans un contexte interprofessionnel. Son implication, tant régionale que nationale, permet l'expression d'un syndicalisme et d'une défense des retraités plus accrue.

L'UFR a donc toute sa place au sein de la Fédération et de son Bureau fédéral, son organisme exécutif.

Le récent scandale Orpéa et les alertes suscitées sur la gestion de la dépendance et de la fin de vie constituent des sujets pressants, qui suscitent des réflexions et doivent entraîner des actions rapides et efficaces. Les différentes crises qui ont percuté et continuent d'affecter notre société questionnent sur la place que doit avoir le "citoyen retraité" et le rôle et les responsabilités qu'il est en droit et devoir d'exercer.

L'UFR, porte-parole du monde ferroviaire, s'efforce d'être un acteur majeur, à même d'infléchir des décisions inadaptées et parfois iniques, et de proposer des mesures empreintes de progrès social partagées par le plus grand nombre.

**Forte de ses convictions et de son expérience, à l'écoute des plus jeunes, attentive à la fois à l'évolution du monde ferroviaire et des problématiques des plus anciens, l'UFR entend continuer de jouer son rôle d'aide, de soutien et de conseil dans un contexte en pleine évolution, en s'appuyant sur les valeurs de l'UNSA, valeurs qui doivent être le trait d'union entre tous, militants et adhérents, valeurs morales, valeurs éthiques, pour être l'OS de référence en donnant aux femmes et aux hommes de la branche ferroviaire les prestations qu'ils sont en droit d'attendre.**



## *Remerciements*

Merci à toute l'équipe fédérale, tant élus que techniques, pour la réalisation de ce bilan qui reflète l'activité riche et dense du mandat écoulé.

**Didier MATHIS**