

The CFTD Post



CSE TER N°4 Nouvelle Aquitaine



SOMMAIRE

DÉCLARATION LIMINAIRE
CFDT CHEMINOTS
NOUVELLE AQUITAINE

DÉSIGNATION D'UN
CABINET D'EXPERTISE
COMPTABLE



DSQE: ADAPTATION
EXPÉRIMENTALE DU
MANAGEMENT DE LA
SÉCURITÉ DE LA DTL
POITOU CHARENTE

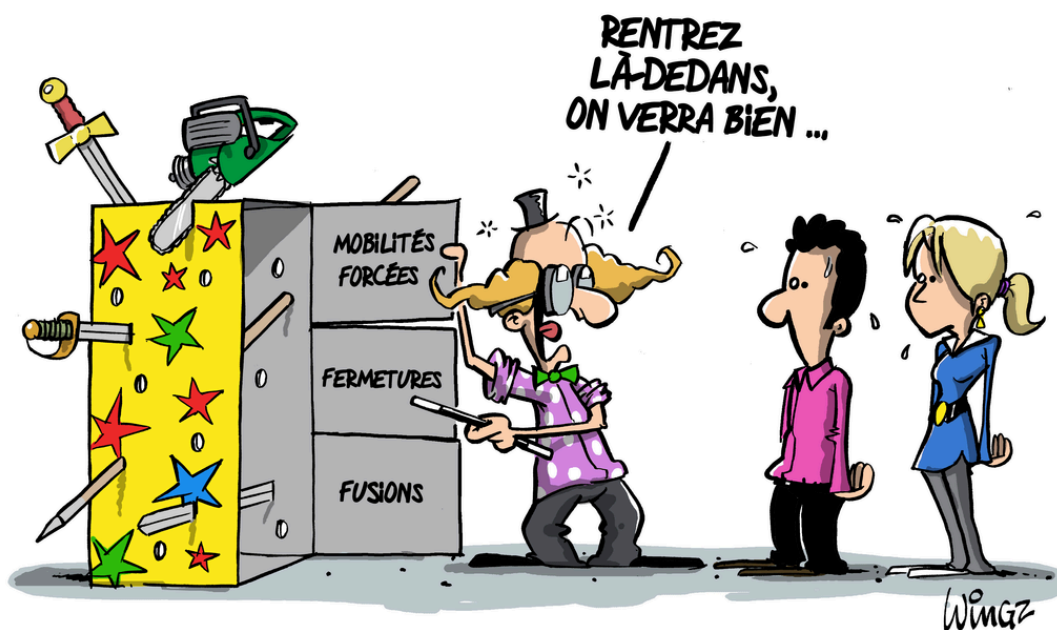


QUESTIONS DEBAT

DROIT DE GRÈVE

SCHEMA DE
DISTRIBUTION

RÉORGANISATION DES SERVICES



“Le projet d’expérimentation sur le management de la sécurité est un exemple (...). **Mais la CFDT Cheminots n’est pas dupe** et ce transfert de personnel vers l’entité mère de la future société dédiée n’est pas dû au hasard (...).

En fait, les agents seront intégrés, par ce système, dans le processus de transfert du personnel vers les sociétés dédiées ou vers une société privée mais sont-ils bien aux faits des conséquences de cette réorganisation ?”

Représentante syndicale
Anouck RAINON

VOS ELUS

Fabrice **MORETTI**

06.11.91.72.68

Cédric **BOURIGAULT**

06.51.26.50.98

Pascal **GALICHET**

06.49.11.72.41

Représentante syndicale:

Anouck **RAINON**

06.22.82.28.66

S’engager pour chacun, agir pour tous!

Déclaration liminaire CFDT

Monsieur le Président,

Alors que le début d'année 2025 était marqué par un flottement teinté d'incertitude, le printemps accélère le mouvement, avec deux mouvements concordants qui percutent et impactent fortement notre environnement.

Le premier concerne la gouvernance de l'opérateur historique et principal de la branche : la SNCF. La présidence de Jean-Pierre Farandou arrive à son terme et l'heure est au bilan. Son mandat est marqué par un certain nombre de négociations importantes qui ont fait avancer le droit social. La CFDT Cheminots y a pleinement contribué, à la fois par ses propositions mais également par son engagement. L'accord sur les fins de carrière restera emblématique de cette période.

D'une part, parce que cet accord permet une justice sociale en traitant le sujet majeur qu'est la pénibilité. Basé sur un équilibre entre l'économique et le social, il répond également à un impératif de compensation pour les salariés au sortir de l'injuste et mauvaise réforme des retraites. D'autre part, l'orage politique et médiatique que sa négociation et sa signature a déclenché rappelle que le conservatisme est toujours l'ennemi du progrès social. Il était pourtant juste d'aboutir sur cet accord et de démontrer qu'une mauvaise réforme ne doit pas empêcher de négocier un bon accord.

Le dialogue social aura également été marqué par la mise en place des dispositions de protection lors de la COVID, l'accord JO, des négociations salariales qui sortaient de la période de 8 ans de gel. Ce dialogue est permis par les résultats positifs du Groupe Public SNCF, mais deux visions s'affrontent :

D'un côté, la vision budgétaire que l'Etat a imposé à la SNCF avec le « fond de concours » qui lui-même nous contraint de renvoyer les bénéfices générés par la SNCF vers l'entretien du réseau ferré. Néanmoins, les nouveaux entrants ne paient pas les mêmes prix pour circuler et ne contribuent pas au « fond de concours ». Le dogme et l'entêtement nous ont menés à une concurrence faussée et injuste. Pas faute de l'avoir pointé et répété, mais la réalité s'impose dorénavant cruellement.

De l'autre, ces résultats démontrent l'appétence sociale et sociétale pour le train mais également et surtout l'engagement et l'efficacité des cheminotes et des cheminots. C'est d'ailleurs un constat qui devrait permettre un changement de modèle : au même titre que le travail, le ferroviaire est trop souvent considéré comme un coût. Il est largement temps de reconnaître celles et ceux qui réalisent la production et le système ferroviaire chaque jour à la hauteur de la richesse qu'ils créent. Parmi les éléments de bilan de ce mandat, la liquidation de

Fret SNCF restera une marque profonde et indélébile pour le corps social. De même le recours à une filialisation systématique dans le cadre des appels d'offre que génère l'ouverture à la concurrence entérine la division du modèle social et accentue le risque du dumping.

Le second mouvement est incarné par la conflictualité qui émerge à l'approche des ponts du mois de mai. Qu'il s'agisse de conditions de travail, d'emploi, de rémunération, de difficultés vécues par les cheminotes et les cheminots de tous les métiers, de tous les collègues, dont celui de l'encadrement, la question qui se pose est de comprendre pourquoi les SA devraient attendre que la maison brûle avant d'y remédier immédiatement et en proximité. Une première réponse serait d'accepter que peut-être les périmètres des établissements sont trop éloignés des agents et donc d'un dialogue social que nous souhaitons efficace.

Ces mouvements pourraient ouvrir plusieurs conséquences. D'une part, interroger la question de l'unité sociale alors même que la loi scinde le Groupe Public SNCF en de multiples sociétés. Il est donc légitime de nous interroger sur le risque d'accélération du délitement de l'unité sociale que cela implique.

D'autre part, deux propositions d'encadrement du droit de grève sont déposées au Parlement. La CFDT Cheminots est très claire sur le sujet : **il n'est pas question de donner des arguments à celles et ceux qui veulent restreindre ce droit essentiel qu'est le droit de grève.**

Dans le même temps, lundi se tenait la première table ronde autour du projet Destination 2030 sur le périmètre de la SA Voyageurs. Si nous devons évoquer l'emploi nous en serions bien empêchés tellement la cible est gardée secrète et n'est officiellement pas la porte d'entrée de la réorganisation. Etrange d'ailleurs que le lot « RH » empreint de négativisme et sans perspectives ait été si mal préparé, voire bâclé dans sa présentation. Il est surprenant que la direction s'entête à répéter dans ce projet qu'il n'y aura pas d'impact sur les agents de la production ! Comment ne pas intégrer que dans une entreprise en pleine transformation, éloigner voire supprimer les fonctions transverses des salariés les impacte de manière directe ou indirecte ?

Notre CSE TER NA n'est pas en reste et prend pleinement sa part à cette mise en place de la concurrence, en organisant la BU pour répondre à la filialisation.

Le projet d'expérimentation sur le management de la sécurité est un exemple criant. En effet, on voit un service découpé pour intégrer du personnel dans la DTL PC et ainsi faire monter leur taux d'occupation sur les lignes de Poitou Charentes. Mais **la CFDT Cheminots n'est pas dupe et**

ce transfert de personnel vers l'entité mère de la future société dédiée n'est pas dû au hasard. Mais êtes vous bien honnête avec ces agents et les futurs qui subiront le même sort dans les différents pôles d'appui ?

En fait, les agents seront intégrés, par ce système, dans le processus de transfert du personnel vers les sociétés dédiées ou vers une société privée mais sont-ils bien aux faits des conséquences de cette réorganisation ?

Si les réorganisations vont aller bon train jusqu'à la mise en concurrence des différents lots, il est tant de mettre sur la table leurs objectifs réels et que les agents puissent faire leurs choix avec toutes les informations et non les obligés par des réorganisations bien en amont de la réponse aux appels d'offres.

La CFDT Cheminots s'opposera à des mises en place qui mettront en difficulté les agents et la production pour répondre à des objectifs qui aujourd'hui ne sont pas atteignables. La situation est déjà bien dégradée en ce moment et la tension est palpable dans la BU. Il n'y a pas un métier qui ne soit pas en souffrance pour diverses raisons et certaines qui ne sont pas entièrement à votre main. La CFDT Cheminots vous invite donc à faire une pause dans les réorganisations,

les mises en place, les découpages, les suppressions de postes et vous recentrer sur votre personnel.

Ce personnel qui attend de vous, monsieur le président, un soutien dans les diverses attaques, des actions claires et maîtrisées sur la sécurité, des perspectives, des orientations fortes et une mise en avant de la qualité de leur travail dans cette période plus que mouvementée.

*La CFDT Cheminots vous appelle donc à revenir sur notre socle commun qui est la réglementation du travail et la réglementation de l'entreprise, cela serait déjà un bon début d'apaisement en la respectant dans toutes les situations. Mais une nouvelle fois malheureusement, le sujet du règlement TER NA RH 00924 revient dans notre instance, cependant cela vous donne l'occasion de démontrer votre volonté d'apaisement des relations entre les agents et leur entreprise. Pour la CFDT, vous avez l'occasion de respecter la hiérarchie des normes dans ce règlement et **remettre de l'équité entre les agents des DTL de la BU**. Les règles ne doivent pas être différentes entre les entités et le document TER NA RH 00924 ne doit pas être moins disant que le RH 00924 car il est une déclinaison de ce dernier.*

Nous vous remercions pour votre attention.

Recueillement



Une minute de silence a été faite en début de séance par tous les membres du CSE TER Nouvelle Aquitaine en hommage à un de nos collègues ADC de Périgueux, **Erwan ETHEVE** qui nous a quitté prématurément la semaine dernière.

Tous les membres du CSE TER Nouvelle Aquitaine présentent ses condoléances à sa famille, collègues et amis.

Désignation d'un cabinet d'expertise comptable



Les élus du CSE TER Nouvelle Aquitaine ont désigné à l'unanimité le cabinet d'expertise comptable 3E Consulting afin de les assister dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, conformément aux articles L2315-80 et 91 du code du travail.

DSQE: Adaptation expérimentale du management de la sécurité de la DTL PC

La direction a présenté une adaptation de l'organisation du management de la sécurité de la BU TER NA avec une phase expérimentale, pour permettre une plus grande autonomie de la DTL PC en termes de mise en œuvre du système de management de la sécurité. L'objectif pour le territoire TER NA « Poitou-Charentes » est de leur donner 80 % d'autonomie sur les 15 processus de management de la sécurité. Les 20 % restant à la charge de la DSQE ou du pôle QSE du TNAQ.

Cela entraîne la mise en place de 5 postes au sein de la DTL PC pour assurer efficacement les différentes missions de sécurité:

1. Responsable du pôle sécurité (transfert de poste)
2. Référent produit train
3. COSEF maintenance (transfert de poste)
4. Préventeur DSE (transfert de poste)
5. CLE COSI (transfert de poste).

Cette évolution d'organisation est envisagée pour le 01/09/2025



La CFDT Cheminots n'est pas dupe sur cette expérimentation. La direction prépare et anticipe clairement la réponse à l'appel d'offre à l'ouverture à la concurrence de la DTL PC. Qu'en sera-t-il de l'autonomie de cette expérimentation après décembre 2027? La CFDT Cheminots s'interroge et n'acceptera pas que la direction mette les agents en difficulté et restera vigilante sur l'avenir de ces agents.

Questions débat

- **Droit de grève**: Nous déplorons une fois de plus à la CFDT cheminots Nouvelle Aquitaine que le Référentiel TER NA RH 0924, mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2017 relative au dialogue social et à la continuité du service public au TER Nouvelle Aquitaine, ait été modifié sans que les élus du personnel en soient informés, ainsi que les agents.



La CFDT cheminots demande la réécriture en conformité de celui-ci car elle ne peut pas accepter que ce référentiel régional soit moins disant que le référentiel national, le RH 00924. La CGT a décidé de quitter la séance. La CFDT cheminots estime qu'il est nécessaire de siéger dans les instances afin de pouvoir défendre au mieux les intérêts des agents surtout en cette période incertaine pour un grand nombre d'agents sur notre périmètre NA.

- **Schéma de distribution**: Aucune information complémentaire de la part de la direction mais la CFDT Cheminots **reste et restera en alerte maximale** sur le sujet. La CFDT Cheminots rappelle encore une fois à la direction que les vendeurs sont dans un état d'angoisse extrême et que la direction doit agir de tout urgence.