



Montreuil, le 27 décembre 2016

M. Jean-Marc AMBROSINI
 Directeur Général Délégué
 Cohésion et Ressources Humaines
 de la SNCF
 2, place aux étoiles
 CS 70001
 93633 La Plaine St Denis

Lettre Recommandée avec Accusé de Réception : 2C 090 456 2462 2

Objet : Exercice du droit d'opposition à l'accord collectif relatif à
 L'amélioration du dialogue social signé le 19 décembre 2016

Monsieur le Directeur,

La Fédération CGT des Cheminots, signataire de l'accord sur « l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits » du 29 septembre 2003, s'est impliquée avec tout le sérieux nécessaire dans les négociations portant sur un nouvel accord au sein du GPF SNCF.

Nous avons, à chaque étape des négociations, fait part de nos propositions en la matière, le choix de la Direction a été de ne tenir compte qu'à la marge de notre avis.

Nous réaffirmons qu'il y a nécessité à améliorer les relations sociales dans l'entreprise au regard des mauvaises conditions de fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, de la répression syndicale qui s'exacerbe, du non respect de la réglementation qui tend à se banaliser, de la tension palpable sur les sites ferroviaires comme dans les différents services entre les cheminots et leur hiérarchie et ce à tous les niveaux.

Après avoir analysé intégralement le texte proposé, la Fédération CGT des Cheminots a pris la décision de ne pas apposer sa signature sur le texte présenté. Par ailleurs, nous vous informons par la présente que la Fédération CGT des Cheminots, en application de l'article L. 2232-12 du Code du travail, exerce son droit d'opposition à l'entrée en vigueur de l'accord sur : «L'amélioration du dialogue social - Rendre le dialogue social plus efficace» notifié à notre organisation par voie électronique via la Passerelle Echange SNCF en date du 21 décembre 2016 et signé le 19 décembre 2016 par :

Monsieur Jean-Marc Ambrosini, DRH du Groupe Public Ferroviaire SNCF.

Messieurs Dillenseger Roger, Monteilhet Florent et Madame Wetzal Nathalie pour l'UNSA - Ferroviaire.

Monsieur Didier Aubert pour la fédération des cheminots C.F.D.T.

Les raisons de cette opposition sont les suivantes :

La philosophie globale du texte vise à institutionnaliser et professionnaliser l'activité syndicale pour aller vers une forme de syndicalisme d'accompagnement où la concertation et les discussions informelles primeraient sur la négociation.

Par ailleurs, vous faites apparaître les organisations syndicales et les représentant-e-s du personnel, comme des structures déconnectées du salariat, voire n'en faisant pas partie. Or, pour la CGT, l'organisation syndicale et ses militant-e-s, élu-e-s ou mandaté-e-s, font partie intégrante du salariat. Elles et ils en sont l'expression et la représentation par une activité collective, solidaire et émancipatrice.

Que vous souhaitiez, conformément à une vision patronale, cantonner l'organisation syndicale dans un rôle institutionnel traduit votre volonté de réduire son audience et son influence. Vous lui préférez incontestablement une relation individualisée avec les salarié-e-s dans le cadre d'un lien de subordination qui interdit toute expression légitime sur les objectifs fixés et les moyens alloués.

Votre texte matérialise une volonté de la Direction de détourner les cheminots des organisations syndicales et particulièrement de la CGT pour répondre à leurs revendications.

Prenons le premier chapitre, intitulé : « Replacer le dialogue de proximité au cœur du management ».

Dans votre projet d'accord, le dialogue social s'articule autour d'un losange, dont chaque angle représenterait un acteur du dialogue ; les salarié-e-s, les organisations syndicales ou élu-e-s du personnel, la direction et... le management.

En suivant votre démonstration, l'encadrement de proximité se retrouve placé dans une position intermédiaire construite sur une double négation. Celle qui lui nie une position de salarié, mais aussi celle qui lui interdit l'accès au cercle de décision en étant intégré à l'organe de direction.

La Direction SNCF a tout avantage à porter cette présentation. A l'inverse, la CGT mesure la dangerosité d'une telle approche, c'est véritablement l'état sanitaire des encadrants de proximité que nous sommes en devoir de préserver.

A l'image de ce qui se produit dans d'autres grands groupes traversés par des principes financiers de gestion, cela permet à la Direction de prendre les décisions stratégiques, sans en supporter les affres de la mise en œuvre, qui sont portées par l'encadrement de terrain.

Cette dernière partie est laissée à un encadrement opérationnel et de proximité qui n'a aucune marge de manœuvre, mais se trouve doté d'éléments de langage, voire d'instruments coercitifs pour faire passer des restructurations, réorganisations et autres choix stratégiques affectant la production dont bien souvent il ne comprend pas le sens.

Chaque dirigeant de proximité, d'unité, d'établissement, de service, de département, a rencontré et rencontre encore régulièrement les douloureuses situations dans lesquelles les plonge cette stratégie.

Pour la CGT, cette mécanique est inacceptable et remet en cause le rôle de l'encadrant. Elle conteste en effet, le rôle contributif de l'encadrement aux stratégies d'entreprise, laissant la définition de celles-ci à des strates de décisions qui leurs sont inaccessibles.

La Fédération CGT des Cheminots vous avait demandé de retirer ce chapitre intégralement. En effet, son contenu s'apparente plus à un guide du management défini unilatéralement par la Direction qui n'a pas lieu d'être présent dans un accord sur le dialogue social.

Dans le chapitre 2, intitulé : « Améliorer le fonctionnement des instances représentatives du personnel ».

Vous avez tout au long des discussions tentés d'affaiblir le rôle et les prérogatives des élus dans les instances de représentation du personnel en limitant l'expression d'analyse collective portant sur le contexte général. La vie d'une entreprise publique telle que la SNCF et les orientations stratégiques sont pourtant de fait liées à l'environnement économique, politique et social dans lequel nous évoluons. Ce que vise le texte est de réduire les IRP à de vastes chambres d'enregistrement des doléances sans prendre en considération les revendications du personnel portées par les élu-e-s et mandaté-e-s. Sur ce point la CGT a fait de nombreuses propositions, y compris en imaginant des espaces de négociations rattachés à des IRP de proximité permettant de traiter au fil de l'eau les sujets conflictuels qui surgiraient.

Le point dur de ce chapitre reste pour nous le contenu des commissions territoriales inter EPIC. En effet, la CGT a formulé de nombreuses propositions sur ce point et notamment la possibilité d'y aborder l'organisation de la production et la sécurité du système ferroviaire en leur sein. Cela aurait permis, de notre point de vue, de renforcer le caractère indissociable et solidaire du Groupe Public Ferroviaire au niveau des territoires. Le choix de la Direction est de ne pas retenir ces propositions, alors que les commissions devaient être mises en place à titre expérimentale pour deux ans. Nous aurions alors pu mesurer la plus-value de maintenir ou pas les attributions de ces commissions.

A propos du chapitre 3, intitulé : « Développer et fiabiliser l'exercice de la négociation collective ».

Nous étions en droit de penser que cette partie du texte positionnerait la négociation comme un élément central du dialogue social.

Le processus de négociation entamé le 22 mars 2016, nous a éclairés sur votre conception de la négociation qui se traduit par une écoute polie des organisations syndicales sans tenir compte de leurs propositions.

La stratégie adoptée par la direction depuis plusieurs mois maintenant, sur différents sujets, consiste à instaurer de nouvelles formes de concertations, favorisant une logique qualifiée de donnant/donnant mais qui au final s'apparente plus à du passage en force. En effet, la négociation récente sur le forfait jours est éclairante de ce point de vue, puisque le choix pris par la direction est de produire un référentiel d'application, de façon unilatérale, faute d'accord trouvé avec les organisations syndicales. La démarche fut la même dans les discussions sur les trois textes annexés au RH 0077 (RH 0677, 0657, 0073) où dans ce cas l'exigence légitime de négociations fut remplacée d'autorité par une simple réunion de relecture de textes prédéfinis unilatéralement par la Direction SNCF.

La Fédération CGT des Cheminots conteste ces pratiques. En effet, nous privilégions le débat contradictoire, loyal qui à d'autres moments de l'histoire sociale de notre entreprise a prouvé son efficacité en termes de résultats obtenus dans le cadre de négociations.

La CGT est attachée à la négociation collective, à condition qu'elle soit respectueuse, sérieuse et qu'elle ne soit pas basée sur une méthode qui s'apparentent à du chantage comme nous avons dû le subir durant ces négociations.

Le chapitre 4, intitulé : « Mieux prévenir les conflits collectifs au travail ».

Il constitue pour la Fédération CGT des Cheminots une nouvelle remise en cause de l'exercice du droit de grève. En effet, votre proposition d'imposer la signature et l'avis des suites qui peuvent être données à une DCI dans un délai impératif d'un mois, sans quoi elle serait considérée caduque, constitue une restriction supplémentaire à l'expression des cheminots.

Les propositions faites par la Direction dans ce projet d'accord se situent en dessous, en termes de droits, de celles des RH 0826 et 0924 issus de l'accord signé par notre organisation en 2003. Nous pouvons même affirmer qu'elles sont bien inférieures aux dispositions prévues dans le Code du travail.

Dans ce domaine également notre délégation fut confrontée à un refus permanent de dialogue contradictoire.

S'agissant du chapitre 5, intitulé : « Moderniser l'exercice du droit syndical ».

La Direction n'a pas tenu compte de nos propositions concernant les moyens mis à disposition des organisations syndicales afin de garantir une démocratie sociale permanente.

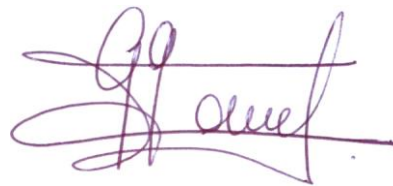
Ces sujets n'ont jamais trouvé un espace de négociations. Le droit syndical est une reconnaissance de l'efficience de l'activité syndicale du local au national et un facteur indiscutable d'amélioration des relations sociales.

Monsieur le Directeur, durant toute la négociation nous avons senti une volonté permanente d'enfermer les acteurs de la vie syndicale dans une vision patronale du dialogue social. Force est de constater que le résultat de ces discussions n'a pas pu aboutir à un accord de progrès.

La Fédération CGT des Cheminots a été animée tout au long des réunions d'un état d'esprit constructif en vue de parvenir à un accord visant à une amélioration du dialogue social au sein du GPF SNCF. Nous déplorons que ce parcours aboutisse à un échec.

Cependant, sachez que la Fédération CGT des Cheminots, 1^{ère} organisation syndicale de la SNCF, reste attachée à la conclusion d'un accord, consciente qu'il s'agit d'un élément important pour la vie des cheminot-e-s et pour la SNCF. Aussi notre Fédération, au regard de sa représentativité au sein du GPF SNCF, reste disponible si la Direction SNCF partage notre ambition, et acceptera à tout moment d'ouvrir de nouvelles négociations sur le sujet.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations les plus respectueuses.

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Gilbert Garrel', with a stylized flourish at the end.

Gilbert GARREL

Secrétaire Général