



Paris, le 04 janvier 2019

Monsieur Jean-Robert JAUBERT  
 Directeur des Relations Sociales  
 du GPF SNCF  
 2, place aux Etoiles  
 CS 70001  
 93633 LA PLAINE ST DENIS Cedex

Vos réf : RHRS/TD/2018-227 et 2018-250

Monsieur le Directeur,

Préavisées le 5 décembre 2018, , vous avez convié officiellement, par courrier du 13 décembre 2018, nos 4 organisations syndicales représentatives à une table ronde le 18 décembre concernant l'extension des catégories de personnel soumises à DII. Ce courrier était accompagné d'un projet d'accord collectif.

Cette rencontre fait suite à l'annulation par le Conseil d'état de la directive RH 00924 « Mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2017 relative au dialogue social et la continuité du service public ». En effet, le 22 octobre 2018, le Conseil d'Etat vous a rappelé, sans pour autant se prononcer sur le fond, que dans le cadre de vos obligations légales, vous ne pouviez unilatéralement modifier de manière significative un plan de prévisibilité du service sans tenter de parvenir à un accord collectif.

Informé n'est donc pas négocier. Pourtant, outre la programmation de l'unique table ronde avec nos 4 organisations syndicales dans un délai relativement court mais à laquelle nous avons néanmoins toutes répondu, vous avez planifié une parodie de dialogue social. En effet, durant ces trois heures, votre objectif a été clairement comme en 2007 de travestir une démarche légalement imposée. Cette phase de dialogue n'a absolument pas été menée de bonne foi et contraire à une démarche volontaire et constructive permettant de trouver une issue conventionnelle.

Nous illustrerons nos propos par votre communication « La DII applicable à la Surveillance Générale » diffusée plus de 2 jours avant cette table ronde au sein du GPF qui démontre vos intentions d'élargir le dispositif quelle que soit l'issue de la phase de négociation. D'ailleurs, suite à nos critiques, vous avez finalement édité le lendemain de la rencontre, un nouveau « Flashcom » reformulé. Un réflexe qui corrobore notre opinion sur un dialogue social simulé dont le seul but est de démontrer que vous avez rempli sur la forme vos obligations.

Au-delà de la forme et concernant plus précisément les salariés concernés par l'extension, vous indiquez que les trois catégories comprenant les agents de conduite (Sauf FRET), les agents d'accompagnements des trains et les agents des postes d'aiguillage ne permettrait pas de respecter votre obligation légale de garantir le Plan d'Information des Usagers et donc le service garanti. Or, pendant une décennie, vous n'avez jamais démontré une seule faille dans ce dispositif légal, ni aux différentes autorités organisatrices, ni aux parlementaires (Rapport 1502 du 4 mars 2009), ni aux sénateurs (Rapport 88 de du 17 octobre 2013), ni à l'autorité de tutelle, ni aux représentants de l'état en région (Préfets), ni dans les comités de lignes, ni dans les Instances Représentatives du Personnel, alors que de plus, vous avez depuis l'application de la loi 2007-1224, dans le cadre de l'article L.1222-10 du code des transports, l'obligation légale de communiquer après chaque perturbation à l'autorité organisatrice de transports, un bilan détaillé de l'exécution du plan de transports adapté (PTA) et du Plan d'Information des Usagers (PIU). Vous devez par ailleurs établir une évaluation annuelle qui doit être rendue publique. Et pourtant, vous n'apportez absolument aucune justification de l'intérêt de cette généralisation qui concerne plus de la moitié du personnel du GPF et non, un peu plus d'un tiers comme vous le soutenez.

Sur l'année 2018 jusqu'à l'annulation de la directive RH 00924, vous n'apportez aucun élément malgré l'élargissement à d'autres catégories permettant selon vous la fiabilisation de l'information aux usagers. Pire, alors qu'avec les 3 catégories, vous aviez pendant dix ans respecté le Plan d'Information des Usagers (PIU) et Plan de Transports Adapté (PTA), il s'avère que sur le conflit historique de ce premier semestre, vous avez au niveau

national, généralisé illégalement chaque PIU à 17h la veille du jour de grève soit 12 heures avant les premières circulations de la journée alors que vous aviez l'obligation légale d'informer au plus tard 24 heures avant le début de la perturbation. Ce délai de 24 heures est lié à la prévisibilité dans le cadre de la DII et à la possibilité de renonciation de chaque agent dans le cadre de la loi du 19 mars 2012.

Lors de la table ronde, vos responsables des Ressources Humaines se sont contentés d'exprimer de manière succincte et générale la position du GPF sur la nécessité des différentes catégories en service normal, sans jamais apporter de réponses concrètes de l'utilité en service adapté.

Suite aux interventions concernant la classification des métiers dans le cadre de la négociation de branche, vous déclarez avoir travaillé sur la base des normes SNCF actuelles avec des métiers parfaitement définis que vous seriez donc en mesure de préciser. Nous vous avons d'ailleurs rappelé que l'article 1222-7 stipule que « L'accord collectif de prévisibilité du service recense, par métier, fonction et niveau de compétence ou de qualification, les catégories d'agents et leurs effectifs ainsi que les moyens matériels, indispensables à l'exécution, conformément aux règles de sécurité en vigueur applicables à l'entreprise, de chacun des niveaux de service prévus dans le plan de transports adapté ». Au sein de chaque catégorie, vous êtes donc tenu de préciser de manière cumulative le métier, la fonction, la qualification des agents considérés comme indispensables pour chaque niveau de service du Plan de Transport Adapté en cas de grève.

Or, les nouvelles catégories sont volontairement imprécises et ambiguës généralisant ainsi la DII à des métiers non légalement répertoriés comme prévu à l'article 1222-7 du code des transports. Votre objectif est clairement de restreindre le droit de grève comme peuvent le démontrer les contentieux judiciaire récents.

Vous ne répondez pas non plus concernant vos obligations au sujet de la réaffectation des personnels disponibles car non-grévistes. Vous n'êtes pas en mesure de démontrer une quelconque plus-value à cette extension.

Le Conseil Constitutionnel rappelle que l'exercice du droit de grève dans le secteur des transports ne saurait notamment se concevoir sans qu'aucune gêne ne soit causée aux usagers. Cela, en effet, ne serait possible que si les salariés devaient assurer en toute hypothèse un service normal. Or, vos motivations ne reposent que sur l'utilité du personnel en service normal et non sur leur indispensabilité pour tenir le niveau de service décidé par l'Autorité Organisatrice dans le cadre d'une obligation de contrainte de recensement des ressources disponibles. La jurisprudence du Conseil Constitutionnel impose le respect d'une forte exigence de proportionnalité entre continuité du service et le droit de grève. L'obligation de se déclarer ne saurait être étendue à tous les salariés, elle ne doit viser que les seuls personnels indispensables à l'exécution du plan de transport adapté.

La généralisation de la DII n'est ni un moyen de pallier au manque de moyens en personnel dû à la compression systémique dans le cadre des budgets annuels successifs du GPF, ni à l'organisation par activités qui cloisonne et sclérose la production, en clair, de corriger les dysfonctionnements quotidiens de l'entreprise.

Par ailleurs, vous avez toujours répondu approximativement sur l'existence même du plan de prévisibilité, et vous concédez lors de la table ronde que le plan de prévisibilité est un document annexe à la directive RH 00924 annulé par le Conseil d'Etat, document que la direction – depuis 2008 – n'a jamais rendu public et qu'elle n'a jamais remis aux organisations syndicales.

Enfin, malgré nos observations, vous maintenez intégralement votre extension dans le projet d'accord définitif reçu par mail le 21 décembre 2018 et mis à signature jusqu'au 4 janvier 2019 (initialement prévu le 31 décembre). Concernant les difficultés rencontrées par les agents pour déposer leur DII, vous ajoutez les coordonnées de la plateforme téléphonique mise en place pour réceptionner ces déclarations alors que l'utilisation de ces entreprises de sous traitance par le biais d'un numéro vert, de par la confidentialité des DII, comme nous l'avons rappelé, est illégale. De plus, ces entreprises ne peuvent pas commander l'agent en lui fournissant une Prise de Service. Vous continuez de limiter le mode de transmission des DII selon les établissements.

Dans ce contexte où vous remettez en cause un équilibre fragile qui a perduré pendant une décennie entre exigence de continuité du service public et droit de grève, les Fédérations Syndicales CGT – UNSA – SUD-Rail – CFDT, en toute objectivité, ne signeront pas ce projet d'accord et demandent l'abandon définitif de cette extension/généralisation arbitraire qui fait subir au droit de grève des restrictions qui ne sont pas étroitement nécessaires à l'objectif d'intérêt public poursuivi par la loi.

Veillez recevoir, Monsieur le Directeur, nos salutations syndicales.

CGT	UNSA	SUD-Rail	CFDT
Laurent BRUN	Roger DILLENSEGER	Erik MEYER	Didier AUBERT