

Paris, le 15 mars 2020



# Table ronde Agenda Social du 5 mars 2020

François NOGUÉ : LE RETOUR !

... d'une véritable politique RH au sein du G.P.U. ?

À la suite d'une bilatérale avec l'UNSA-Ferroviaire, une table ronde relative à l'agenda social du premier semestre 2020 s'est tenue le 5 mars entre les OS représentatives et le nouveau DRH du GPU François NOGUÉ. L'UNSA-Ferroviaire a ainsi eu plusieurs occasions d'exprimer de multiples constats et propositions en matière de politique RH, et cette table ronde a permis au DRH d'apporter quelques premières réponses et orientations fortes sur la politique qu'il souhaite impulser au sein du GPU.

Lors de cette table ronde du 5 mars, le nouveau DRH a fait plusieurs annonces reprises dans le relevé de décisions remis aux OS, et qui acte nombre de propositions exprimées par l'UNSA-Ferroviaire (extraits) :

➤ « **Rythme et pertinence des réorganisations** : La pause décidée au niveau du groupe sur les réorganisations s'étend sur le premier semestre 2020. Elle sera mise à profit pour organiser dans chaque activité, au niveau national, régional ou local, une *concertation avec les organisations syndicales destinée à recenser les évolutions d'organisation significatives (...)* envisagées pour les 12 à 18 prochains mois. Pour les réorganisations envisagées en 2020, les concertations porteront sur *leur pertinence et leurs enjeux opérationnels et économiques, sur leurs impacts sociaux et humains, sur leur méthodologie de préparation. Des concertations spécifiques de projet seront systématiquement mises en œuvre avant toute réorganisation d'ampleur significative.* »

- « **Politique Emploi** : Le taux de remplacement sera de près de 4 salariés sur 5 en 2020 (en 2019, en moyenne, 2 salariés recrutés pour 3 départs). »
- **Politique d'externalisation** : Le groupe a décidé d'engager dans ses différentes activités une réflexion sur la *pertinence et les possibilités de réinternalisation de certaines sous-traitances*, non seulement au regard de leur bilan économique, mais également sous l'angle du maintien et du développement des compétences clefs du système ferroviaire. »
- « **Gestion de l'emploi dans les territoires** : Le programme « Solidarité Emploi » a pour objectif de *permettre à chaque agent de se construire un parcours au sein du groupe et des territoires*, en :
  - développant la *solidarité intersociétés* comme une priorité et en l'inscrivant comme une priorité dans les processus de gestion de l'entreprise,
  - garantissant à chaque salarié un *emploi correspondant à ses compétences et à son territoire d'appartenance* - donnant aux salariés une plus grande visibilité sur les emplois de



---

## UNSA-FERROVIAIRE GPU SNCF

demain et sur ceux disponibles aujourd'hui dans chaque bassin d'emploi, - responsabilisant les managers sur les perspectives de développement professionnel de leurs salariés. Les parties conviennent de la nécessité de mettre en place au niveau territorial un lieu d'échanges et de suivi des problématiques relatives à la gestion de l'emploi intersociétés.

➤ **« Dialogue social et fonctionnement des instances :** Un retour d'expérience, partagée avec les organisations syndicales, sur le dialogue social et le fonctionnement des IRP sera lancé courant mars, avec pour objectifs : - D'évaluer les modalités de dialogue social de proximité sur les conditions de travail, - De proposer une organisation du dialogue intersociétés sur l'emploi et la vie du groupe dans les territoires, - De définir l'organisation d'un dialogue social national par grands métiers » Les améliorations à apporter au dialogue social, autour de ces trois axes, feront l'objet d'une concertation spécifique avant l'été 2020.

➤ **« Mobilité intersociétés :** une négociation sur le développement de la mobilité choisie et des compétences sera proposée aux organisations syndicales dès le 1er semestre 2020. Cette négociation devra aboutir à des mesures concrètes pour faire de la mobilité un facteur de performance de l'entreprise ainsi que de développement et d'engagement des salariés. Le Groupe entend garantir aux salariés des possibilités de parcours et sécuriser l'emploi sur les territoires. La mobilité doit être un facteur de valorisation des métiers, de développement et de capitalisation des compétences (parcours professionnels, formation, plans de développement, passerelles...). Par ailleurs, les parties ont convenu de l'intérêt de travailler sur l'acquisition des compétences ainsi que sur l'accompagnement personnalisé et renforcé du projet professionnel, notamment en mobilisant de façon concertée les comptes personnels de formation (CPF) des salariés, l'entreprise pouvant abonder le CPF pour les projets professionnels covalidés. »

➤ **« Agenda social du 1<sup>er</sup> semestre 2020 :** trois premiers thèmes de négociation à engager dès le 1<sup>er</sup> semestre 2020 ont été retenus :

- L'organisation de la négociation collective
- L'amélioration du dialogue social et le retour d'expérience des CSE
- La mobilité choisie et le développement des compétences. »

À ce stade, nous ne commenterons pas davantage d'autres mesures relatives à chaque SA qui font parallèlement l'objet de communications spécifiques de notre Fédération.

**Cela étant, il est clair que nous assistons à un changement de posture de la DRH et au retour d'une véritable politique RH globale d'entreprise au sein du GPU, telle qu'on peut la concevoir à titre professionnel comme syndical.**

Toutefois, nous sommes quelque peu restés sur notre faim s'agissant de la fonction et des métiers RH, sur lesquels le DRH n'a à ce jour pris aucun engagement. Certes, il semble mettre les choses dans le bon ordre et définir d'abord la politique avant d'évaluer et d'en ajuster les moyens, mais nous l'avons alerté sur la dégradation continue de la fonction RH par l'Entreprise ces dernières années.

**Lors de ces rencontres avec le nouveau DRH, l'UNSA-Ferroviaire lui a ainsi partagé quelques situations concrètes qu'elle a accompagnées ces derniers mois, et que vivent des salariés du GPU au quotidien.**

**Morceaux choisis... et bien sûr authentiques :**

- des salariés dont le poste est supprimé, renvoyés sans aucun accompagnement vers la Bourse de l'Emploi pour « se trouver un poste » seuls, sous peine d'être « versés » à l'EIM ;
- des applications à géométrie variable du GRH00910 au sein d'une même entité ;
- des salariés qui attendent plusieurs mois voire trimestres un rendez-vous avec leur Conseiller Carrière ou d'Orientation, dont les postes ont été réduits de moitié dans certaines entités ;
- des salariés accompagnés par les EIM dont le projet de reconversion co-construit n'aboutit pas, l'entité « prenante » pressentie n'ayant plus l'autorisation ou les moyens budgétaires de recruter ;
- des salariés recrutés RQTH, devenu ensuite inaptés à leur poste, mutés « d'office » ou « versés » à l'EIM sans autre forme de procès, sans aucun accompagnement, ni autre recherche de reclassement, ni activation de la Commission de Maintien dans l'Emploi prévue au GRH00360 ;
- des salariés à qui on refuse un contact direct avec leur gestionnaire APF pour des situations administratives complexes, à la suite de réponses inadaptées du prestataire qui assure la « réponse de premier niveau » dans les APF ;
- des salariés au Statut - orientés par CPR vers les APF - qui questionnent sur leur historique de

carrière en vue d'une prochaine retraite, et se voient répondre par ledit prestataire de s'adresser... à la CARSAT du régime général !!!

Nous arrêterons là ce triste inventaire à la Prévert de différents niveaux, extensible à l'infini, et dans lequel nombre de salariés se reconnaîtront ou reconnaîtront la situation d'un-e collègue... Certes, **L'UNSA-Ferroviaire** a précisé qu'il reste heureusement des managers et des acteurs RH qui accompagnent les salariés avec professionnalisme et disponibilité, et toutes les entités ne sont pas concernées par ces pratiques, qui ne sont toutefois ni exceptionnelles, ni isolées.

La Direction, face à ces « tranches de vie », a écarquillé les yeux d'une surprise visiblement non feinte et d'un étonnement sans nul doute sincère... Hé oui, **bien loin du Campus Étoiles, c'est cela aujourd'hui la « vraie vie RH » sur le terrain pour certains agents.**

Dans la fonction RH aussi, les coupes sombres dans les effectifs, les « mutualisations » et « optimisations », l'externalisation, ont entraîné une dégradation notable de la prestation et de la réponse RH aux salariés et aux établissements. Soyons clairs, ce ne sont pas les acteurs de la fonction RH qui en sont responsables, eux qui sont les premières victimes - en termes de pertes de repères, de soutien et d'expertise, de charge de travail et de polyvalence accrues - des réorganisations successives et suppressions de postes massives de ces dernières années, qui ont touché toutes les entités et spécialités RH.

**L'UNSA-Ferroviaire a rappelé que la fonction RH, ce sont de vrais métiers avec de vraies spécialités, de**

**vraies compétences et de vraies expertises internes,** qu'on ne s'improvise pas gestionnaire GU ou GA, Conseiller Carrière, Conseiller Formation, Correspondant Handicap et Emploi, Conseiller RS... et que d'autres spécialités comme les Services Médicaux et l'Action Sociale ont largement démontré leur valeur ajoutée en termes d'accompagnement des salariés à l'interface de la vie personnelle et de la sphère professionnelle...

Pour **L'UNSA-Ferroviaire**, la fonction RH ne doit être ni une « voie de garage » par défaut pour des agents en reconversion, non volontaires et non formés, ni une variable supplémentaire d'ajustement budgétaire des emplois, mais au contraire le « bras armé » de la « tête pensante » qui définit une politique...

Nous sommes persuadés qu'au regard des anciennes fonctions au sein de la SNCF du nouveau DRH du GPU, nous prêchons un convaincu, et **L'UNSA-Ferroviaire** contribue évidemment aux constats d'étonnement du DRH depuis son arrivée. Toutefois la question est aujourd'hui très simple : **le DRH aura-t-il les moyens de ses ambitions pour redonner à la fonction RH ses lettres de noblesse, mais surtout les ressources nécessaires pour accompagner et mettre en œuvre la politique ambitieuse qu'il souhaite impulser au sein du GPU ?**

**L'UNSA-Ferroviaire** souhaite accorder sa confiance a priori au nouveau DRH du GPU, et espère que cette nouvelle politique RH volontariste annonce, entre autres, la fin de pratiques de « Ressources in-Humaines » constatées ici ou là et décrites ci-dessus.

**Toutefois, si comme d'habitude, l'UNSA-Ferroviaire a été écoutée et entendue, elle attend des engagements fermes sur la pérennité et la revalorisation des métiers RH, et vous pouvez compter sur notre Fédération pour juger aux actes, rester vigilante, continuer évidemment à alerter, à intervenir, à proposer et à revendiquer, d'abord dans l'intérêt des acteurs de la fonction RH, mais aussi, et par voie de conséquence, au bénéfice de tous les salariés du G.P.U.**

#### **Contacts :**

**François PIEROTTI**  
[pierotti.f@unsa-ferroviaire.org](mailto:pierotti.f@unsa-ferroviaire.org)

**Fabrice CHARRIÈRE**  
[charriere.f@unsa-ferroviaire.org](mailto:charriere.f@unsa-ferroviaire.org)

**L'utilité !**

