

**A Madame ou Monsieur le  
Président du Tribunal d'Instance de  
Saint-Denis**

**Audience du 6 septembre 2018 à 10h30**

**RG n°11-18-000991**

<p><b>CONCLUSIONS</b></p>
---------------------------

**POUR :**

**SNCF**

Etablissement public à caractère industriel et commercial  
RCS Bobigny n° 808 332 670  
2, place aux Etoiles  
93200 Saint-Denis

Pris en la personne de son représentant légal,

**ET :**

**SNCF MOBILITES**

Etablissement public à caractère industriel et commercial  
RCS Bobigny n° 552 049 447  
9 rue Jean-Philippe Rameau  
93200 Saint-Denis

Pris en la personne de son représentant légal,

**ET :**

**SNCF RESEAU**

Etablissement public à caractère industriel et commercial  
RCS Bobigny n° 412 280 737  
15-17 rue Jean-Philippe Rameau  
93200 Saint-Denis

Pris en la personne de son représentant légal,

Composant ensemble le Groupe Public Ferroviaire,

***Défendeurs***

**Ayant pour avocat :**

**SCP FLICHY GRANGE AVOCATS**

**Maître Aurélie Cormier Le Goff**

Avocat au Barreau de Paris

66 avenue d'Iéna – 75116 Paris

Tel : 01.56.62.30.00 – Fax : 01.56.62.30.01

Toque : P0461

**AU SOUTIEN DE :** La décision de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile de France en date du 30 mai 2018

**CONTRE :** **Fédération des syndicats des travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques (SUD-Rail)**  
17, boulevard de la libération  
93200 SAINT-DENIS

***Demanderesse***

**Ayant pour avocat :** **SELARL WEIZMANN BORZAKIAN**  
Avocat au Barreau de Paris  
27, rue de Lisbonne  
75008 PARIS

**EN PRESENCE DE :** **La Fédération des Cheminots CFDT**  
5 rue Pleyel – 93200 SAINT DENIS

**La Fédération Nationale des travailleurs cadres et techniciens des chemins de fer français CGT**  
263, rue de Paris – case n°546 – 93515 MONTREUIL Cedex

**L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Ferroviaires UNSA Ferroviaire**  
56 rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS

## SOMMAIRE

<b>I. A titre liminaire, sur le cadre juridique du litige .....</b>	<b>5</b>
<b>II. RAPPEL DES FAITS .....</b>	<b>6</b>
1. PRESENTATION DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE ISSU DE LA LOI DU 4 AOUT 2014.....	6
1.1. Constitution et organisation du Groupe Public Ferroviaire .....	6
1.2. Instances représentatives du personnel au sein du Groupe Public Ferroviaire.....	8
1.2.1. Les dérogations prévues par la loi en matière de représentation du personnel .....	8
1.2.2. L'organisation des premières élections au sein du Groupe Public Ferroviaire en novembre 2015 .....	9
2. LES EVOLUTIONS D'ORGANISATION INTERVENUES AU SEIN DE SNCF MOBILITES ET DE SNCF RESEAU ENTRE 2015 ET 2018.....	10
2.1. Au sein de SNCF Mobilités : le passage d'une organisation géographique et fonctionnelle à une organisation par activités .....	10
2.2. Au sein de SNCF Réseau : l'adoption du projet de réorganisation Nouvel'R.....	11
3. L'ECHEC DE LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DECOUPAGE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS CSE ET LA DECISION UNILATERALE DE LA SNCF DU 19 FEVRIER 2018 .....	12
4. LA SAISINE DE LA DIRECCTE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA NOUVELLE DECISION PRISE PAR LA DIRECTION LE 23 MARS 2018.....	15
5. LA DECISION DE LA DIRECCTE.....	17
<b>III. PROCEDURE.....</b>	<b>18</b>
<b>IV. DISCUSSION.....</b>	<b>18</b>
1. EN DROIT, SUR LES CRITERES DE L'ETABLISSEMENT DISTINCT EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UN CSE : UNE AUTONOMIE DECISIONNELLE SUFFISANTE TANT AU PLAN SOCIAL QU'ECONOMIQUE PERMETTANT LA REALISATION DES MISSIONS DU CSE .....	19
1.1. Les principes directeurs de l'autonomie .....	19
1.1.1. Reprise de la jurisprudence antérieure sur le comité d'établissement .....	19
1.1.2. Approche fonctionnelle de la définition de l'établissement distinct .....	19
1.1.3. Volonté législative de regrouper les instances représentatives du personnel au plus haut niveau décisionnel .....	21
1.2. Les critères de l'autonomie .....	22
1.3. L'absence de bien fondé de l'approche retenue par la fédération demanderesse au regard de ces critères .....	24

1.3.1.	Le critère de proximité n'est ni légal, ni pertinent.....	24
1.3.2.	L'assimilation des établissements CSE aux anciens établissements DP est erronée 25	
1.3.3.	L'établissement distinct CSE sollicité par la Fédération SUD Rail fait obstacle à l'exercice effectif et efficient des missions du CSE prévues par la loi.....	26
2.	EN L'ESPECE : LES CRITERES DE L'ETABLISSEMENT SONT CARACTERISES DANS LE DECOUPAGE PROPOSE PAR LE GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE .....	27
2.1.	L'EPIC SNCF (EPIC DE TÊTE) .....	27
2.2.	SNCF MOBILITE .....	30
2.2.1.	L'organisation actuelle de SNCF Mobilités.....	30
2.2.2.	Le bien-fondé du découpage en 26 établissements distincts au sein de SNCF MOBILITES .....	33
2.3.	SNCF RESEAU .....	57
2.3.1.	Sur la pertinence d'une décision de découpage fondée sur le projet Nouvel'R adopté en juillet 2018 après consultation auprès des instances représentatives du personnel.....	60
2.3.2.	Le bien-fondé du découpage en 6 établissements distincts CSE .....	61
3.	SUR LE DECOUPAGE EN 218 CSE SOLLICITE PAR LA FEDERATION SUD-RAIL .....	67
3.1.	Les établissements de production ne constituaient pas un établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement, et il en va de même pour le CSE d'établissement 68	
3.2.	En fait, sur l'absence d'autonomie des établissements de production .....	70
<b>V.</b>	<b>EN TOUT ETAT DE CAUSE, SUR LES FRAIS IRREPETIBLES .....</b>	<b>75</b>

## **PLAISE AU TRIBUNAL**

Le présent litige oppose la Fédération CGT aux trois EPIC composant le Groupe Public Ferroviaire sur la détermination des établissements distincts au niveau desquels doivent être mis en place le comité social et économique (CSE). Au terme des mandats des actuels membres des comités d'établissement et délégués du personnel, dans la perspective de la mise en place du CSE le 1<sup>er</sup> janvier 2019 au sein du Groupe Public Ferroviaire, la Direction a, par décision du 23 mars 2018, déterminé 33 établissements distincts correspondant à la mise en place de 33 CSE d'établissement. Cette décision a été contestée notamment par la Fédération CGT et le syndicat SUD devant la Direccte Ile-de-France qui, par décision du 30 mai 2018, a confirmé ce découpage. Saisi par ces mêmes organisations syndicales représentatives, votre Tribunal est invité à statuer sur la détermination des établissements distincts au sein des trois EPIC, conformément à l'article L. 2313-5 du Code du travail.

Les EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau concluent au débouté des demandes des organisations syndicales et à la confirmation de la décision qu'elle a prise le 23 mars 2018 sur la détermination des établissements distincts pour la mise en place des CSE.

<b>I. A titre liminaire, sur le cadre juridique du litige</b>
---

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise procède à une refonte des instances représentatives existantes jusqu'alors (comité d'entreprise ou d'établissement, délégués du personnel et CHSCT) en prévoyant la mise en place d'un CSE, auquel sont dévolues les missions antérieurement exercées par ces instances.

L'ordonnance ouvre également la possibilité de mettre en place des représentants de proximité, qui ont vocation à assurer une représentation du personnel au contact direct des salariés. Cette instance peut être mise en place si un accord collectif d'entreprise majoritaire le prévoit, lequel définit leur nombre, leurs attributions et leurs moyens (C. trav., art. L. 2313-7).

Selon l'article L. 2313-1 du Code du travail, le CSE est mis en place au niveau de l'entreprise. Dans les entreprises comportant au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise (CSE central) doivent être mis en place.

La détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts relève d'un accord collectif d'entreprise majoritaire, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12 du Code du travail (C. trav., art. L. 2313-2). En l'absence d'un tel accord d'entreprise, le chef d'entreprise fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (C. trav., art. L. 2313-4).

En cas de litige portant sur la décision de l'employeur, le nombre et le périmètre des établissements distincts sont fixés par l'autorité administrative du siège de l'entreprise (C. trav., art. L. 2313-5).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle elles en ont été informées, contester la décision de l'employeur devant le directeur de la DIRECCTE (C. trav., art. R. 2313-2). Celui-ci prend sa décision dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la contestation.

La décision du DIRECCTE peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux (C. trav., art. L. 2313-5).

C'est dans ce cadre que votre Tribunal est saisi, à la suite de la décision du Direccte d'Ile de France du 30 mai 2018, confirmant la décision de l'entreprise du 23 mars 2018.

## **II. RAPPEL DES FAITS**

### **1. PRESENTATION DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE ISSU DE LA LOI DU 4 AOUT 2014**

#### **1.1. Constitution et organisation du Groupe Public Ferroviaire**

Le Groupe public ferroviaire a été créé par la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, à partir de l'ancienne société nationale des chemins de fers français, constituée en EPIC depuis 1982, et de Réseau ferré de France. Les dispositions de cette loi sont désormais codifiées par le Code des transports.

Le Groupe Public Ferroviaire<sup>1</sup> regroupe trois établissements publics dont les missions et la gouvernance sont prévues par la loi et les décrets d'application du 10 février 2015 :

- L'établissement public dénommé SNCF (ci-après « **l'EPIC SNCF** »)

Créé au 1<sup>er</sup> décembre 2014, il est en charge des fonctions de holding et des fonctions mutualisées du Groupe Public Ferroviaire (article L. 2102-1 du Code des transports et article 25-I de la loi du 4 août 2014).

Cet EPIC s'est vu transmettre, de plein droit, les biens, droits et obligations ainsi que les contrats de travail et les passifs sociaux liés à ces fonctions de holding et fonctions mutualisées (articles 30 et 32-IV de la loi du 4 août 2014). Il emploie à ce jour environ 10 700 salariés.

L'EPIC SNCF est à la tête du Groupe Public Ferroviaire et en assure le contrôle et le pilotage stratégique, la cohérence économique, l'intégration industrielle et l'unité sociale.

- Deux établissements publics rattachés à l'EPIC SNCF, correspondant à deux établissements publics préexistants, mais dont la dénomination et les missions ont été modifiées en 2015 :

---

<sup>1</sup> Par souci de simplicité, le terme « la SNCF » peut être employé dans les présentes écritures pour désigner l'ensemble des trois EPIC composant le Groupe Public Ferroviaire (tandis que SNCF, EPIC de tête du GPF, est désigné comme « l'EPIC SNCF ».)

- **SNCF Mobilités**

Anciennement dénommée Société Nationale des Chemins de Fer français, cet EPIC est resté comme auparavant chargé des missions de transport ferroviaire et des gares (Code des transports, art. L. 2141-1), et a conservé les droits, biens et obligations ainsi que les personnels et les passifs sociaux attachés à ces missions.

SNCF Mobilités assure l'ensemble des activités d'exploitation de services de transport ferroviaire. Il emploie environ 90 800 salariés.

SNCF Mobilités est structuré en 6 grandes activités chacune dédiée à des types de produits et marchés de clientèles spécifiques :

- TER pour les transports régionaux de voyageurs,
- Transilien pour les transports en Ile-de-France,
- Voyages pour la longue distance (TGV et Intercités),
- Matériel Industriel pour la modernisation et la rénovation des marchés roulants (maintenance lourde).
- Gares et Connexions pour les prestations et services en gares
- Fret pour le transport de marchandises (cette activité relevant de la branche SNCF Logistics qui comprend également les filiales de la SNCF telles que Géodis).

***Pièce n°25 : Organisation générale et Activités – EPIC SNCF Mobilités***

***Pièce n°15 : Présentation du découpage des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) au sein du Groupe public ferroviaire (GPF) – 23 mars 2018***

- **SNCF Réseau**

Anciennement dénommé Réseau ferré de France, cet EPIC s'est vu transmettre, de plein droit, les biens, droits, obligations, contrats de travail et passifs sociaux de SNCF Mobilités liés aux activités d'infrastructure du réseau (articles 29 et 32-III de la loi du 14 août 2014)

SNCF Réseau assure les fonctions de gestionnaire d'infrastructure du réseau ferré national. En tant que propriétaire du réseau, il veille à une utilisation optimale du réseau ferré national, dans des objectifs de sécurité, de qualité de service et de maîtrise des coûts, garantissant une concurrence libre et loyale et l'absence de toute discrimination entre les entreprises ferroviaires (Code des transports, art. 2111-9).

Chacun des établissements publics composant le Groupe Public Ferroviaire remplit conjointement la mission de service public visant à exploiter le réseau ferré national et à fournir au public un service de transport par chemin de fer, dans une logique de développement durable et d'efficacité économique et sociale (Code des transports, art. 2101-1).

La mise en place du Groupe Public Ferroviaire par la loi du 4 août 2014 s'est accompagnée d'une évolution des instances de représentation du personnel.

## **1.2. Instances représentatives du personnel au sein du Groupe Public Ferroviaire**

### **1.2.1. Les dérogations prévues par la loi en matière de représentation du personnel**

En matière de représentation du personnel, la loi du 4 août 2014 (article 1<sup>er</sup>) et son décret d'application n° 2015-142 du 10 février 2015 ont prévu certaines dérogations au Code du travail afin de permettre l'organisation d'une représentation du personnel couvrant les trois EPIC composant le Groupe Public Ferroviaire (Code des transports, articles L. 2101-4 à L. 2101-6, dans leur version antérieure à l'ordonnance du 20 décembre 2017 et maintenue en vigueur jusqu'à la mise en place du CSE).

Le principe est l'applicabilité au Groupe Public Ferroviaire des instances de représentation du personnel prévues par le Code du travail (Code des transports, article L. 2101-4).

Toutefois, par dérogation au droit commun qui aurait dû conduire à la mise en place d'un comité central d'entreprise et de comités d'établissements distincts au niveau de chaque EPIC, la loi prévoit la mise en place (Code des transports, article L. 2101-5):

- D'une part, d'un comité central du Groupe Public Ferroviaire commun aux trois EPIC le composant (ci-après « le **CCGPF** »)
- D'autre part, de commissions consultatives mises en place au niveau de chaque EPIC doté de plusieurs comités d'établissement, à savoir une commission consultative au niveau de SNCF Mobilités et une commission consultative au niveau de SNCF Réseau.

Les attributions de ces instances sont celles dévolues en droit commun au CCE. En particulier, le CCGPF dispose des attributions du CCE relatives (i) à la marche générale des EPIC du Groupe Public Ferroviaire (ii) et qui excèdent les limites des chefs d'établissements ; il n'est toutefois pas compétent sur les trois domaines d'attribution exclusivement dévolus aux commissions consultatives (décret du 10 février 2015, art. 1<sup>er</sup>).

En l'absence de dispositions légales particulières, **les comités d'établissement** sont mis en place au sein de chaque EPIC selon les conditions du droit commun. Ce sont donc les dispositions du Code du travail qui s'appliquent notamment pour la détermination des établissements distincts, objet du présent litige.

Les autres instances représentatives du personnel (**DP, CHSCT, éventuellement instance de coordination des CHSCT**) propres à chaque EPIC sont aussi mises en place et fonctionnent dans les conditions du droit commun, en l'absence de précision contraire de la loi de réforme ferroviaire.

Enfin, suite à la publication de l'ordonnance n°2017-1386 prévoyant le remplacement des instances représentatives du personnel par le CSE, les textes précités ont été modifiés pour prévoir la mise en place de CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire (ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, modifiant les articles L. 2101-4 à L. 2101-6 du Code des transports). Dans ce cadre :

- Le Groupe Public Ferroviaire est désormais tenu de mettre en place des CSE d'établissements, dans les conditions du droit commun ;
- Le CCGPF, instance centrale pour les trois EPIC, est remplacé par un CSE central du Groupe Public Ferroviaire (CSEC) ;
- Les commissions consultatives sont maintenues au niveau de chaque EPIC disposant de CSE d'établissement (SNCF Mobilités et SNCF Réseau).



### **1.2.2. L'organisation des premières élections au sein du Groupe Public Ferroviaire en novembre 2015**

Les premières élections au sein du Groupe Public Ferroviaire ont été organisées, conformément à la loi du 4 août 2014, en novembre 2015, pour une prise d'effet des mandats en janvier 2016.

Un protocole d'accord fixait la durée des mandats à 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

#### ***Pièce n°1 : Accord relatif à la durée des mandats du 08 juillet 2015***

Ces élections faisant immédiatement suite aux réorganisations induites par la loi de réforme ferroviaire de 2014, les négociations menées à l'époque relativement au découpage des EPIC en établissements distincts ont consisté pour l'essentiel à reprendre et poursuivre les découpages opérés antérieurement au sein de l'ancienne SNCF. Ces découpages étaient liés à l'organisation de l'ancienne SNCF selon une logique à la fois géographique et fonctionnelle.

Etaient ainsi mis en place, conformément à un protocole d'accord contesté mais confirmé par une décision du Direccte du 2 octobre 2015 :

- ✓ Au niveau de **l'EPIC SNCF** : un comité d'entreprise unique
- ✓ Au niveau de **SNCF Mobilités** : 25 comités d'établissement répartis entre :
  - 17 comités d'établissement régionaux pour les régions hors Ile de France (s'inspirant, sans y correspondre tout à fait, des 22 régions administratives existantes avant la loi NOTRe du 7 août 2015), présidés par les Directeurs régionaux
  - 5 comités d'établissement Transilien en Ile-de-France
  - 1 comité d'établissement pour le siège de SNCF Mobilités
  - 1 comité d'établissement pour Fret SNCF
  - 1 comité d'établissement pour Gares et connexions.
- ✓ Au niveau de **SNCF Réseau** : 5 comités d'établissement correspondant :
  - à des métiers : 1 CE Maintenance et travaux, 1 CE Circulation, 1 CE Ingénierie et projets
  - au siège (1 CE Siège SNCF Réseau)
  - et à l'Ile de France, tous métiers et activités confondus (1 CE SNCF Réseau IDF)

#### ***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections des comités d'établissement en date du 21 juillet 2015***

#### ***Pièce n°5 : Décision du Direccte d'Ile-de-France sur les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015***

Les établissements DP étaient positionnés au niveau des 218 établissements de production, soit environ 304 délégués du personnel, à la tête desquels un Directeur d'établissement est habilité à recevoir les réclamations.

#### ***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections de délégations du personnel en date du 21 juillet 2015***

Les CHSCT étaient pour leur part mis en place au niveau de chacune des environ 600 unités de productions locales.

## **2. LES EVOLUTIONS D'ORGANISATION INTERVENUES AU SEIN DE SNCF MOBILITES ET DE SNCF RESEAU ENTRE 2015 ET 2018**

### **2.1. Au sein de SNCF Mobilités : le passage d'une organisation géographique et fonctionnelle à une organisation par activités**

A la suite de l'élection des comités d'établissement en 2015, au niveau des régions (ou des territoires pour l'Île de France), d'importantes et nombreuses évolutions de l'organisation de SNCF Mobilités ont eu lieu, contrairement à ce que semblent nier les écritures adverses. Ces évolutions d'organisation ont d'ailleurs, avant toute mise en œuvre, fait l'objet d'une information consultation auprès des instances représentatives du personnel concernées.

D'une part, la réforme territoriale résultant de la loi NOTRe du 7 août 2015 a conduit l'activité TER à adapter en miroir son organisation liée aux régions, en passant de 17 Directions régionales en 2015 aux 11 régions TER correspondant aux 11 nouvelles régions administratives.

D'autre part, de nombreuses réorganisations ont été menées au niveau des établissements de production situés sur tout le territoire, visant à dédier les établissements et les agents qui leurs sont rattachés à une activité donnée : Voyages (TGV/Intercités), Transilien, TER ou Matériel. Ces réorganisations ont donc conduit à passer d'établissements de production jusqu'alors multi-activités et multi-produits (TGV, Intercités, TER, Transilien, technicentres), à des établissements de production dédiés à une seule activité, à savoir soit Voyages (TGV/Intercités), soit TER, soit Transilien, soit Matériel (technicentres industriels).

De multiples consultations des comités d'établissement de SNCF Mobilités ont ainsi été menées à partir de 2016, et se sont poursuivies en 2017 et 2018, relativement à la création, au sein de chaque région, d'établissements de services voyageurs (ESV) dédiés à une activité donnée (ESV TGV ou ESV Transilien ou ESV Intercités ou ESV TER) qui regroupent toutes les activités et les agents (ventes, escale et train) concourant à la production soit d'un service TGV soit d'un service Intercités soit d'un service Transilien soit d'un service TER, sur la région. A ce jour 14 ESV sont mis en place pour l'activité Voyages, sur des implantations géographiques variables selon les régions.

***Pièce n°29 : Dossier d'information CCGPF, 28 juin 2016 : « Point sur les ESV »***

***Pièce n°30 : Note d'information de la commission consultative Mobilités, réunion du 20 juin 2017 : Point sur les nouveaux établissements de services voyageurs***

Consécutivement, les établissements régionaux qui jusqu'alors étaient multi-activités et multi-produits sur leur région, se sont recentrés sur les seules activités TER. Les Directeurs régionaux ainsi ont vu leurs compétences hiérarchiques et fonctionnelles circonscrites à l'égard des seuls agents travaillant, sur la région, dans les établissements de production TER. Les agents travaillant, dans la même région, mais pour les autres activités (Voyages, Transilien, Matériel) sont désormais rattachés hiérarchiquement à l'activité en question et non plus au Directeur régional TER.

Seuls les conducteurs de train (« la traction ») restent affectés à une région sans dédicace à une activité donnée, car ils peuvent être amenés à conduire indifféremment des trains relevant des activités Voyages (TGV/Intercités), TER ou Transilien. Ces agents sont donc restés rattachés à l'activité TER (ou Transilien pour l'Île de France) de la région où ils travaillent, mais peuvent être amenés à réaliser des prestations pour l'activité Voyages, qui lui sont alors refacturées par la région TER à cette dernière.

Le découpage des CSE effectué en 2018 par la Direction de la SNCF, pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 correspondant à la date de mise en place des CSE, a donc tenu compte de ces évolutions d'organisations et favorisé une approche fondée sur l'activité plutôt que géographique, ce qui a conduit à revenir sur le découpage des comités d'établissements retenu en 2015 à partir des régions.

## **2.2. Au sein de SNCF Réseau : l'adoption du projet de réorganisation Nouvel'R**

Lors de la création de SNCF Réseau en 2015 par la loi du 4 août 2014, à partir de l'ancien Réseau Ferré de France et du département Infrastructure de SNCF Mobilités, il avait été décidé d'une organisation de l'entreprise à partir des 4 métiers de SNCF Réseau : accès au réseau, circulation ferroviaire, maintenance et travaux, ingénierie et projets. Les directions générales étaient positionnées à la tête de ces métiers, sauf pour l'Ile de France disposant d'une Direction générale Ile de France regroupant, sur l'Ile-de-France, ces 4 métiers.

Les comités d'établissement ont donc été mis en place en 2015 pour répondre à cette organisation : 5 comités d'établissement correspondant aux différents métiers, un comité d'établissement pour l'Ile-de-France, un comité d'établissement pour le siège.

Face aux nouveaux défis que sont le renforcement de la sécurité, la rénovation, la digitalisation et la modernisation du réseau, l'ouverture du marché et l'émergence de nouveaux besoins clients ainsi que le nécessaire redressement financier de SNCF Réseau, SNCF Réseau a fait évoluer son organisation.

SNCF Réseau a ainsi engagé, au cours du dernier trimestre 2017, une réflexion stratégique ayant pour objet de fournir des projets de service au bénéfice de ses clients. Le projet de réorganisation de SNCF Réseau adopté en 2018, dénommé Nouvel'R, porte ainsi sur l'augmentation de l'offre et de la qualité de service sur le réseau existant.

Il a conduit à revoir l'organisation existante autour de Directions qui ne sont plus organisées par métiers mais par activités :

- D'une part, le service quotidien de rénovation et de maintenance du réseau reste réalisé par les établissements de production situés sur tout le territoire mais désormais répartis en trois zones territoriales (Atlantique, Nord Est Normandie, Sud-Est) et rattachés à la Direction des Opérations et de la Production ;
- D'autre part, des Directions dédiées à une activité en support de ce service, qui peut être soit une activité technique (Direction de la stratégie, Direction Industrielle et Ingénierie, Direction Exploitation et système) soit une activité commerciale (Direction clients et services) soit une activité transverse (communication, RH, Finances, etc).
- Par ailleurs, la Direction générale Ile-de-France, intégrant l'ensemble des métiers et activités liées au réseau pour l'Ile-de-France, a été maintenue.

Ce projet de réorganisation a été soumis en février 2018 pour information et consultation, au Comité Central du Groupe Public Ferroviaire (« CCGPF »).

Un document comportant l'ensemble des éléments d'information se rapportant au projet a été adressé aux membres de l'instance le 12 février 2018, préalablement à une consultation portant sur ce même projet, initialement inscrite à l'ordre du jour de la réunion du 6 mars 2018, mais reporté suite au vote d'une expertise. Le CCGPF a émis son avis le 5 juillet 2018.

***Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R***

Le projet de réorganisation a également été soumis à la consultation de l'Instance de Coordination Temporaire des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (ICCHSCT), qui a émis un avis lors de la réunion du 27 juin 2018.

***Pièces n°120 : Procédure d'information/consultation du CCGPF et de l'ICCHSCT sur le projet Nouvel'R***

La nouvelle organisation de SNCF Réseau telle qu'elle est prévue par le projet Nouvel'R est ainsi mise en œuvre depuis le 12 juillet 2018.

***Pièce n°121 : Courrier de la Présidente du CCGPF en date du 9 juillet 2018***

***Pièce n°122 : Temps réel, numéro 63, 13 juillet 2018***

Cette réorganisation a naturellement conduit la SNCF à abandonner le découpage en établissements distincts CE par métiers retenu en 2015, au profit d'un découpage en établissements distincts pour les CSE qui seront mis en place en 2019 correspondant à cette nouvelle organisation Nouvel'R.

**3. L'ECHEC DE LA NEGOCIATION D'UN ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE DECOUPAGE DES ETABLISSEMENTS DISTINCTS CSE ET LA DECISION UNILATERALE DE LA SNCF DU 19 FEVRIER 2018**

Conformément au protocole d'accord sur la durée des mandats conclu le 8 juillet 2015, les mandats des actuels membres des comités d'établissement et délégués du personnel d'une durée de 3 ans arrivent à leur échéance normale le 31 décembre 2018, ce qui impose de mettre en place le CSE dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

***Pièce n°1 : Accord relatif à la durée des mandats du 08 juillet 2015***

- Compte tenu de l'intervention de l'ordonnance n°2017-1386 prévoyant la mise en place du CSE au terme des mandats des CE ou des DP, la Direction des Ressources Humaines du Groupe Public Ferroviaire a, **dès le début de l'année 2018**, engagé des négociations sur la mise en place du CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire, en vue d'une mise en place effective du CSE le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ces négociations ont été engagées avec les quatre organisations syndicales représentatives du Groupe Public Ferroviaire (CGT, UNSA Ferroviaire, SUD-Rail et CFDT) à la fois sur la détermination des établissements distincts CSE, et sur les différents aspects liés à la mise en place du CSE (attributions, fonctionnement, commissions, ressources, durée des mandats, mode de scrutin), ainsi que sur la mise en place de représentants de proximité.

Après une première table ronde d'appropriation du texte le 19 décembre 2017 en vue d'assurer une compréhension respective des ordonnances, une série de rencontres bilatérales a été organisée les 8 et 11 janvier 2018, et six tables rondes avaient été programmées les 17 janvier, 2 février, 14 février, 27 février, 13 mars et 27 mars 2018.

- A l'occasion de la première table ronde de négociation du **17 janvier 2018**, la Direction remettait un projet de découpage des futurs CSE en 23 établissements distincts, et soumettait un sommaire de projet d'accord collectif sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation.

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

Au cours de cette réunion, les organisations syndicales soumettaient également un projet d'accord d'entreprise, proposant un découpage sur la base de 41 établissements distincts CSE, auxquels s'ajoutaient deux autres niveaux d'instances (soit au-delà des instances légales) : les commissions représentatives d'établissements et les comités de proximités SSCT constitués au sein de chaque unité opérationnelle (qui constitue la plus petite maille organisationnelle au niveau desquelles sont implantés les CHSCT). Le découpage proposé pour les CSE reprenait celui existant par régions pour les CE mais en y intégrant des sous-découpages par régions, comme suit :

- ✓ **EPIC SNCF** : 1 CSE.
- ✓ **SNCF MOBILITES** : 1 CSE siège, 5 CSE en Ile-de-France, 11 CSE sur la base des régions administratives (hors Ile-de-France), 4 CSE FRET, 1 CSE Gares et connexions.
- ✓ **SNCF RESEAU** : 1 CSE Siège, 1 CSE Ingénierie, 5 CSE en Ile-de-France, 11 CSE sur la base des régions administratives (hors Ile-de-France).

***Pièce n°7: Projet d'accord d'entreprise CGT, UNSA, Sud Rail, CFDT de mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 17 janvier 2018***

• Lors de la seconde table ronde de négociation, le **2 février 2018**, la Direction de la SNCF confirmait son souhait de rester sur sa proposition correspondant à l'organisation de l'entreprise, et remettait aux organisations syndicales un projet d'accord collectif prévoyant le découpage des CSE en 23 établissements distincts, comme suit :

- ✓ **EPIC SNCF** : 1 CSE.
- ✓ **SNCF Mobilités** : 11 CSE TER, 1 CSE Transilien, 1 CSE Fret, 1 CSE Matériels Industriels, 1 CSE Voyages, 1 CSE Siège Mobilités, 1 CSE Gares et connexions.
- ✓ **SNCF RESEAU** : 3 CSE pour chaque zone de production (SUD EST, NORD EST NORMANDIE, ATLANTIQUE) 1 CSE Direction générale IDF, 1 CSE Directions SNCF Réseau.

Comme cela sera développé plus précisément ci-après, ce découpage correspond à l'organisation des EPIC telle qu'elle est envisagée à la date de mise en place du CSE, dont l'élection interviendra en novembre 2018 pour une constitution au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les périmètres d'établissements retenus tenaient donc compte des évolutions d'organisation intervenues ou à intervenir depuis les précédentes élections de 2015, et visait à positionner les CSE au niveau pertinent où se situe la prise de décisions du chef d'établissement sur lesquelles le CSE d'établissement a vocation à être informé et consulté. En particulier, ce découpage des CSE d'établissement intégrait l'abandon partiel d'une logique géographique ou fonctionnelle au profit d'une logique liée à l'activité, à la clientèle et aux produits.

Il est déterminant de rappeler qu'en complément de ces 23 CSE, la Direction du Groupe Public Ferroviaire a proposé la mise en place de représentants de proximité au niveau de chacun des établissements de productions ou entités assimilées des directions Centrales et de l'EPIC SNCF, auxquels sont dévolus un certain nombre de missions en terme de sécurité et conditions de travail, réclamations individuelles et collectives, droits d'alerte et inaptitude physique. Ce niveau de représentation, à un niveau d'organisation (les établissements de production) correspondant aux anciens DP, permet de conserver un maillage au plus près du terrain et de garantir aux salariés de disposer d'élus de proximités.

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

Face à cette proposition, et après seulement 45 minutes de réunion, les organisations syndicales ont quitté la salle de réunion en déclarant suspendre les négociations, considérant que le projet soumis par la Direction était trop éloigné de leurs attentes. Il est donc particulièrement inexact de laisser entendre que c'est la Direction qui aurait mis fin de manière anticipée aux négociations.

- Cette intention était confirmée par courrier en date du **6 février 2018**, par lequel les organisations syndicales informaient la Direction de leur souhait de suspendre les négociations, jusqu'à ce que la direction accepte de négocier à partir de leur proposition.

***Pièce n°8 : Courrier des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) à Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) en date du 6 février 2018***

- Constatant l'absence d'accord entre les parties, et conformément aux dispositions de l'article L. 2313-4 du Code du travail, le Directeur des Ressources Humaines du Groupe Public Ferroviaire, par courrier du **19 février 2018**, a fixé le nombre et le périmètre des établissements distincts du CSE, correspondant aux 23 CSE proposés, soulignant toutefois sa volonté de poursuivre les échanges avec les organisations syndicales, notamment sur les représentants de proximité.

***Pièce n°9 : Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT) en date du 19 février 2018***

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

**4. LA SAISINE DE LA DIRECCTE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET LA NOUVELLE DECISION PRISE PAR LA DIRECTION LE 23 MARS 2018**

Par courrier du **5 mars 2018**, les 4 organisations syndicales représentatives contestaient la décision de l'entreprise et saisissaient la DIRECCTE d'Ile-de-France en application de l'article R. 2313-1 du Code du travail.

***Pièce n°10 : Courrier des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) à la Direccte d'Ile-de-France du 5 mars 2018***

- Dans ce contexte, et poursuivant sa volonté de négocier, l'entreprise organisait alors une nouvelle série de rencontres bilatérales avec chacune des organisations syndicales et invitait ces dernières à se réunir à nouveau en table ronde le **21 mars 2018**. Cette rencontre s'est tenue en présence de l'UNSA et de la CFDT, les deux autres organisations syndicales étant excusées.

***Pièce n°11 : Synthèse des échanges table ronde du 21 mars 2018***

Au cours des échanges, la Direction formulait une nouvelle proposition de découpage pour tenir compte des remarques émises par les organisations syndicales sur les périmètres initialement retenus, notamment quant à l'importance de leur taille en terme d'effectifs pour certains d'entre eux.

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

- C'est ainsi qu'à la suite de cette rencontre, par courrier du **23 mars 2018**, la Direction notifiait une nouvelle décision relative au nombre et au périmètre des établissements distincts CSE aux organisations syndicales ainsi qu'à la Direccte, actant du passage de 23 à 33 établissements CSE. Les évolutions de périmètre ont consisté :

- Pour SNCF Mobilités, à remplacer 2 CSE, un pour l'activité Transilien l'autre pour l'activité Voyage respectivement par 5 CSE Transilien et 6 CSE Voyages (soit 11 CSE) selon une logique géographique correspondant aux organisations territoriales existant respectivement au sein de chacune de ces activités (directions territoriales Transilien et axes TGV) ;
- Pour SNCF Réseau, à remplacer 1 CSE Directions SNCF Réseau qui recouvrait l'ensemble des directions hors opérations, par 2 CSE, l'un consacré aux Directions techniques, l'autre au siège et à la Direction Clients et Services.

***Pièce n°13 : Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) en date du 23 mars 2018***

***Pièce n°12: Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

Le découpage ainsi fixé, qui fait l'objet du présent litige, est le suivant :

- ✓ **EPIC SNCF : 1 CSE**

✓ **SNCF Mobilités :**

- 11 CSE TER correspondant aux onze directions régionales TER,
- 5 CSE Transilien correspondant aux 5 Directions territoriales Transilien,
- 6 CSE Voyages correspondant au siège (1 CSE), aux 4 axes géographiques TGV (4 CSE), et aux trains Intercités (1 CSE),
- 1 CSE Gares et Connexions,
- 1 CSE Fret,
- 1 CSE Matériels Industriels,
- 1 CSE Siège Mobilités.

✓ **SNCF RESEAU :**

- 3 CSE pour chacune des zones de production Sud Est, Nord-Est-Normandie, et Atlantique,
- 1 CSE Direction générale Ile de France,
- 1 CSE Directions techniques,
- 1 CSE Fonctions transverses siège et Direction clients et services.

***Pièce n°14 : Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) à la Direccte d'Ile-de-France en date du 23 mars 2018***

• Malgré cette avancée notable de la Direction, la Fédération CGT Cheminot réitérait auprès de la Direccte, par courrier en date du **30 mars 2018**, sa contestation de la décision de la Direction de l'entreprise. Cette décision était également contestée par la Fédération Sud-Rail devant l'autorité administrative, par courrier en date du **6 avril 2018**.

Dans leur recours, ces organisations syndicales sollicitaient que la Direccte revienne sur le découpage retenu par l'entreprise en raison de l'autonomie dont disposaient, selon eux, les directeurs d'établissements territoriaux, et pour tenir compte de l'importance des effectifs de chaque établissement. Elles proposaient, pour ce qui concerne la Fédération CGT, la mise en place de 40 CSE selon une logique géographique correspondant à celle présentée dans le cadre du projet d'accord remis par les organisations syndicales en janvier 2018, et pour ce qui concerne la Fédération Sud-Rail, la mise en place de 210 CSE situés au niveau de chacun des établissements de production.

***Pièce n°17 : Courrier de la Fédération CGT des Cheminots à la Direccte d'Ile-de-France en date du 30 mars 2018***

***Pièce n°18 : Courrier de la Fédération Sud-Rail à la Direccte d'Ile-de-France en date du 6 avril 2018***

En revanche, l'UNSA et la CFDT ne réitéraient pas leur contestation, considérant que les avancées réalisées par la Direction dans le cadre de la seconde décision faisant suite à la table ronde du 21 mars 2018 permettaient d'aboutir à un découpage satisfaisant.



## **5. LA DECISION DE LA DIRECCTE**

La Direccte a entendu les parties de manière contradictoire.

### ***Pièce n°19 : Compte-rendu de la table ronde « Direccte » du 2 mai 2018***

A cet égard, tous les documents communiqués à la Direccte l'avaient déjà été aux organisations syndicales dans le cadre des négociations intervenues ou en leur ont été adressés en même temps qu'à la Direccte à savoir : le document de présentation du découpage des CSE fixé par courrier du 23 mars 2018 adressé à l'ensemble des organisations syndicales, la note de synthèse qui explicite de manière détaillée le rationnel de ce découpage, la synthèse des échanges de la table ronde du 21 mars 2018 ayant aboutis à une évolution du découpage initial, le dossier de consultation du CCGPF sur le projet Nouvel'R relatif à l'organisation de l'Epic SNCF Réseau, avec les organisations syndicales.

### ***Pièce n°16 : E-Mail de Monsieur Jean-Robert JAUBERT (Directeur des relations sociales du GPF) à la Direccte en date du 23 mars 2018***

Les allégations calomnieuses de SUD quant à une prétendue absence d'indépendance de la Direccte seront également écartées.

- Le **2 mai 2018**, une table ronde était organisée par la DIRECCTE en présence de la Direction de la SNCF et des 4 organisations syndicales représentatives.

### ***Pièce n°19 : Compte rendu de la table ronde du 02 mai 2018***

- Le **30 mai 2018**, la DIRECCTE d'Ile-de-France rendait une décision fixant le nombre des établissements distincts à 33 établissements, validant ainsi le découpage établi par la SNCF.

A l'appui de cette décision, la DIRECCTE relevait que le critère de l'autonomie de gestion, au sein du découpage proposé par les organisations syndicales, notamment en matière de gestion du personnel, ne pouvait être regardé comme rempli au regard des délégations de pouvoirs.

En réponse à la demande formulée par SUD, elle rappelait que le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 7 juin 1985 avait déjà considéré que les établissements d'exploitation de la SNCF disposaient d'une autonomie réduite ne permettant pas la mise en place des comités d'établissement à ce niveau.

Enfin, elle actait des évolutions structurelles engagées au sein du Groupe Public Ferroviaire, ayant renforcé l'organisation des EPIC autour de directions d'activités au niveau desquelles étaient positionnés les 33 CSE déterminés par la Direction.

### ***Pièce n°20 : Décision de la DIRECCTE d'Ile-de-France en date du 30 mai 2018 sur les établissements distincts pour l'élection des CSE***

### III. PROCEDURE

La décision de la Direccte reprenant point par point le second découpage établi par la direction de la SNCF, aboutissant à 33 CSE, n'est pas contestée par les organisations syndicales représentatives UNSA Ferroviaire et CFDT Cheminots.

En revanche, elle l'est par la Fédération Nationale CGT et la Fédération SUD-Rail qui, le 14 juin 2018, ont saisi le Tribunal d'instance de Saint-Denis afin de contester la décision de la DIRECCTE du 30 mai 2018 adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et réceptionnée le 1er juin 2018.

La Fédération SUD-Rail sollicite de votre Tribunal qu'il annule en totalité le découpage en 33 CSE retenu par la SNCF dans le cadre de sa seconde décision et confirmé par le Direccte.

Elle sollicite en lieu et place la mise en place de 218 CSE au niveau de chacun des 218 établissements de production que comptent actuellement les 3 EPIC du GPF, se répartissant en :

- ✓ 125 établissements de production/ 125 CSE d'établissements pour **SNCF Mobilités**
- ✓ 79 établissements de production/ 79 CSE d'établissements pour **SNCF Réseau**
- ✓ 14 établissements de production/ 14 CSE d'établissements pour **l'EPIC SNCF**

*Pièce adverse SUD n°36*

Cela correspond aux établissements distincts au niveau desquels sont actuellement positionnés les délégués du personnel.

***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections de délégations du personnel en date du 21 juillet 2015***

La SNCF sollicite le rejet de la demande formulée par la Fédération SUD Rail et la confirmation du découpage issu de sa décision du 23 mars 2018 confirmé par la Direccte.

### IV. DISCUSSION

La détermination des établissements distincts du CSE par votre Tribunal doit tenir compte des critères énoncés par la loi et la jurisprudence, dont il ressort qu'ils reposent sur une autonomie décisionnelle tant sur le plan de l'organisation que de la gestion du personnel, en vue de permettre aux CSE d'établissements d'assurer efficacement leurs missions au niveau de décision approprié **(1)**.

Compte tenu de ces critères, votre Tribunal constatera que la décision de la SNCF, confirmée par la Direccte, qui correspond à l'organisation réelle de l'entreprise, s'inscrit pleinement dans ces lignes directrices pour chacun des 3 EPIC **(2)**, tandis que les demandes formulées par l'organisation syndicale requérante, fondées sur une définition erronée de l'établissement distinct, reposent sur un découpage des CSE au niveau d'établissements de production dépourvus de toute autonomie de gestion, tant sur le plan économique que du personnel. Un tel découpage déconnecté des lieux effectifs de prise de décision devra en conséquence être rejeté **(3)**.

**1. EN DROIT, SUR LES CRITERES DE L'ETABLISSEMENT DISTINCT EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UN CSE : UNE AUTONOMIE DECISIONNELLE SUFFISANTE TANT AU PLAN SOCIAL QU'ECONOMIQUE PERMETTANT LA REALISATION DES MISSIONS DU CSE**

**1.1. Les principes directeurs de l'autonomie**

L'article L.2313-4 du Code du travail prévoit que, en l'absence d'accord, l'employeur « *fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* ».

**1.1.1. Reprise de la jurisprudence antérieure sur le comité d'établissement**

Le critère de l'autonomie reprend celui retenu par le Conseil d'Etat dans le cadre de la définition de l'établissement distinct pour la mise en place des comités d'établissement, par application de la précédente législation sur les comités d'entreprise. Selon la jurisprudence administrative, pour qu'une entité puisse être reconnue comme établissement distinct, elle devait « disposer d'une autonomie tant en matière de gestion du personnel que pour l'exécution du service ».

Si le nouvel article L. 2313-4 du Code du travail le texte n'évoque pas « l'exécution du service », l'emploi de l'adverbe « notamment » laisse entendre que l'autonomie requise du chef d'établissement doit être établie non seulement au plan de la gestion du personnel mais aussi de la gestion économique et organisationnelle, comme c'était le cas sous l'empire des textes antérieurs concernant le comité d'entreprise.

La doctrine s'accorde ainsi à considérer que les critères tirés de la jurisprudence antérieure définissant l'établissement distinct pour la mise en place du comité d'entreprise sont transposables dans le cadre du CSE et qu'en conséquence, les deux composantes de cette autonomie au plan social et économique doivent être caractérisées (L. Dauxerre, « L'établissement distinct dans le droit du comité social et économique », JCP S n° 12 du 27 mars 2018, 1102, spec. § 17 ; Y. Pagnerre, « La détermination des établissements distincts dans la tourmente de la réforme », Revue de droit du travail 2018 p. 358, spec. p. 6).

La position des organisations syndicales requérantes selon laquelle le critère de l'autonomie sociale primerait désormais sur l'autonomie de gestion n'est donc pas fondée.

**1.1.2. Approche fonctionnelle de la définition de l'établissement distinct**

Doit également être reconduite l'approche fonctionnelle retenue par la jurisprudence antérieure conduisant, depuis l'arrêt Wagons-lits du 29 juin 1973, à établir un lien entre les missions dévolues à l'instance représentative du personnel et le niveau de sa mise en place au sein de l'entreprise : « *En effet, l'une des missions essentielles du comité d'entreprise étant de donner un avis sur les décisions économiques, la mise en place d'un comité d'établissement n'a d'intérêt que si une politique spécifique est conduite dans l'établissement (...)* Dans ces conditions, l'absence d'autonomie du chef d'établissement enlèverait toute justification à la mise en place d'un comité d'établissement. » (Le guide des élections professionnelles, Marie-Laure Morin, Laurence Pécaut-Rivolier, Yves Struillou, Dalloz, 2016-2017).

Autrement dit, la définition de l'établissement distinct retenue pour le CSE, comme c'était le cas pour le comité d'établissement, doit être mise en rapport avec l'objet et les prérogatives de ce dernier, qui sont liées aux décisions de gestion prises par le chef d'établissement, tant sur le plan économique que sur le plan du personnel. Le critère d'autonomie renvoie à l'étendue des pouvoirs de décision dont doit être investi le chef d'établissement pour que la présence du comité d'établissement, préalablement informé et consulté sur ces décisions, ait une utilité.

C'est en ce sens que la jurisprudence souligne que l'établissement distinct doit remplir « *les conditions nécessaires [d'autonomie] pour que les principales missions et le fonctionnement normal de comités d'établissements puissent être à ce niveau assurés* » (CE, 1er juin 1979, n°10777 ; CE, 29 novembre 1989, n°78654 ; CE, 27 mars 1996, n°155791).

L'administration du travail a indiqué à cet égard, dans son document « CSE : 100 Questions Réponses » publié en février 2018, que « *L'établissement distinct doit correspondre à un cadre approprié à l'exercice des missions dévolues aux représentants du personnel* » (question n° 21, p. 17).

Cela suppose une identité entre le niveau où se prennent les décisions au sein de l'entreprise et le niveau où sont mis en place les CSE d'établissement qui doivent être informés et le cas échéant consultés sur ces décisions. Un CSE d'établissement qui serait mis en place sur un périmètre où n'est pas constaté un pouvoir de décision étendu du chef d'établissement ne pourrait de ce fait pas exercer utilement les attributions prévues par la loi.

Il faut en conséquence identifier au niveau de l'établissement un représentant de l'employeur qui soit décisionnaire à l'égard des projets qui sont soumis au CSE d'établissement, et donc susceptible de mener utilement l'information et la consultation de ce dernier (en ce sens également : L. Dauxerre, art. préc. spéc. § 24). Les attributions du comité d'établissement sont ainsi intrinsèquement liées aux pouvoirs du chef d'établissement.

A ce titre, il faut relever que le Code du travail continue de prévoir que le CSE d'établissement a les mêmes pouvoirs que le CSE dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs d'établissement (article L.2316-20 du code du travail).

Il est donc inexact de laisser penser, comme le font les écritures adverses, que la nouvelle répartition des compétences entre le CSE central et les CSE d'établissement résultant de l'article L. 2316-1 du Code du travail, devrait conduire à conclure que le CSE d'établissement n'a plus à connaître que des mesures d'adaptation de décisions prises au niveau de la direction générale de l'entreprise, sur lesquelles le CSE central serait principalement consulté. En effet, si l'article L. 2316-20 du Code du travail prévoit que le CSE d'établissement est notamment consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise, il subsiste en outre, comme auparavant, un champ de décisions ressortant du pouvoir exclusif du chef d'établissement sur lesquelles le CSE d'établissement a vocation à être informé ou consulté : il s'agit de l'ensemble des décisions ne concernant que l'établissement et décidées par le chef d'établissement au regard des pouvoirs dont il est investi.

A cet égard, le CSE d'établissement a vocation à être informé et consulté sur tous les domaines de décisions visés par l'article L. 2312-8 du Code du travail (attributions générales du CSE), dès lors qu'elles sont prises au niveau de l'établissement : il en va ainsi notamment des projets de modification

de l'organisation de l'établissement décidés au niveau de l'établissement, des décisions de l'établissement ayant une incidence sur le volume ou la structure des effectifs, ou encore des projets modifiant les conditions de travail dans l'établissement. En matière de consultations récurrentes, le CSE d'établissement est consulté sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi pour ce qui est des aspects propres à l'établissement (art. L. 2312-22 du Code du travail). Pour que cette participation au processus de décision puisse être effective, il convient que le niveau de mise en place du CSE corresponde à celui où se situe le niveau de la direction qui détermine, pour l'établissement considéré, les décisions sur ces différents aspects, de manière autonome d'un niveau décisionnel supérieur.

C'est la raison pour laquelle, contrairement à ce qui est soutenu par la partie adverse, il convient, tant pour le CSE qu'auparavant pour les comités d'établissement, de s'attacher à caractériser non seulement une autonomie en matière de gestion du personnel mais aussi en matière de gestion du service c'est-à-dire une autonomie dans la définition de la stratégie, de la politique commerciale et industrielle du budget, des investissements et de l'organisation du service. Il est à cet égard totalement inexact de laisser penser que le CSE d'établissement, dans le cadre de la réforme issue des ordonnances Macron, aurait perdu toute dimension, économique, comptable et financière pour se recentrer sur une dimension strictement sociale. En effet, le CSE d'établissement reste, comme auparavant le comité d'établissement, informé et consulté non seulement sur les projets soit décidés par l'entreprise et adaptés par le chef d'établissement, soit décidés seuls par l'établissement, et qui ne sont évidemment pas uniquement d'ordre social : projets de réorganisation de l'établissement, nouvelle politique commerciale ayant des incidences sur la marche générale de l'établissement ou l'emploi, etc. La question de savoir à quel niveau est prise la décision sur ces matières économiques est donc déterminante pour positionner de manière adéquate les CSE d'établissement, tout autant que de s'assurer que le Directeur de l'établissement qui présidera le CSE dispose d'un pouvoir de gestion et de direction à l'égard de l'ensemble des personnels de l'établissement considéré.

Toute autre approche aurait pour conséquence de positionner les CSE face à des représentants de la direction qui ne sont pas décisionnaires et donc sont dans l'incapacité d'exposer les projets mis en œuvre au niveau de leur établissement, de sorte que l'avis du CSE émis préalablement à l'adoption de ces projets sera dépourvu de toute incidence.

### **1.1.3. Volonté législative de regrouper les instances représentatives du personnel au plus haut niveau décisionnel**

Enfin, la détermination du niveau de mise en place des établissements distincts du CSE doit être réalisée en tenant compte de la volonté du législateur dans le cadre de la réforme, qui a consisté à fusionner les instances préexistantes au sein d'une seule afin de doter cette dernière d'un cadre d'exercice de leur mission plus efficace qu'antérieurement. En effet, selon le Gouvernement, le cloisonnement des compétences dévolues aux différentes instances de représentation du personnel dans l'entreprise était en partie responsable des dysfonctionnements actuels du dialogue social. De plus, alors qu'ils devaient bénéficier d'une vision exhaustive des enjeux de l'entreprise pour être acteurs d'un dialogue social efficace et constructif, les représentants des salariés n'avaient pas accès à une vision d'ensemble de l'entreprise et ses enjeux (Rapport n°19 fait au nom de la commission des

affaires sociales de l'Assemblée Nationale sur le projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social).

Cette vision d'ensemble implique que le positionnement des CSE d'établissement s'effectue au niveau où une prise de décision autonome est réalisée par le chef d'établissement, non seulement sur les aspects sociaux mais plus largement au plan économique, organisationnel et stratégique pour l'établissement.

Dans le cas contraire, le CSE se trouve privé de cette vision d'ensemble et perd toute utilité dans l'exercice de ses missions, seules les instances centrales (CCGPF et commissions consultatives) étant saisis de ces sujets de manière globale.

## **1.2. Les critères de l'autonomie**

L'autonomie doit être constatée dans la gestion du personnel et dans la gestion du service. Les indices qui ont pu être retenus par la juridiction administrative pour chaque critère sont les suivants :

- (i) une autonomie dans le cadre de la gestion du personnel, caractérisée notamment par :
  - ✓ un pouvoir de décision en ce qui concerne la détermination des effectifs, l'embauche, les sanctions disciplinaires (ex : le licenciement), la promotion ou la mutation du personnel, la formation, la notation, ou la rémunération ;
  - ✓ la possession d'une délégation de pouvoir en matière juridique, économique et hiérarchique sur l'ensemble du personnel ;
  - ✓ un pouvoir de coordination et d'animation des chefs d'établissements.

A ce titre, ne constituent pas un établissement des directions qui, « *chargées de missions d'impulsion, de contrôle et de proposition, constituent essentiellement des relais de commandement ne présentant qu'un degré d'autonomie réduit ; que, de ce fait, elles ne remplissent pas les conditions nécessaires pour que les principales missions et le fonctionnement normal de comités d'établissement puissent être assurés à leur niveau* » (CE, 18 janvier 1991, n°99672).

De la même manière, le Conseil d'Etat a jugé que des agences régionales ne constituaient pas des établissements distincts dès lors qu'elles ne disposent pas de l'essentiel des outils de gestion permettant de caractériser une gestion autonome du personnel, peu important que leurs responsables aient en matière de gestion du personnel certaines attributions (CE 23 mars 1994, n° 94-679).

- (ii) une autonomie dans le cadre de l'exécution du service, caractérisée par :
  - ✓ une comptabilité propre ;
  - ✓ la possession des outils essentiels de gestion notamment dans les domaines de la comptabilité analytique, du contrôle de qualité, de la gestion des stocks, des bureaux d'études ;
  - ✓ la gestion de l'activité bancaire, de la procédure budgétaire, de la trésorerie, des dépenses ;
  - ✓ la gestion de l'organisation des activités de l'établissement ;
  - ✓ l'existence d'un pouvoir de décisions en matière administrative, commerciale et/ou financière ;

- ✓ le pouvoir de décision concernant la répartition des moyens et la politique commerciale.

Au contraire, ne constitue pas un établissement distinct l'établissement dont l'autonomie de négociation (des prix en l'espèce) est limitée par des engagements pris à l'échelon national (CE, 18 novembre 1988, n°84768), ou les directions dont les moyens nécessaires à un fonctionnement autonome sont détenus à un niveau supérieur (CE, 26 novembre 2001, n°223015).

De plus, ces deux critères d'autonomie doivent être combinés : il ne suffit pas que le responsable de l'entité ait autorité sur un nombre limité de décisions ou sur le personnel pour que soit reconnu un établissement distinct.

Le Conseil d'Etat a ainsi reconnu le caractère d'établissement distinct à « *l'agence mère d'un groupe d'agence de la Société Générale car elle disposait d'une autonomie certaine concernant la gestion du personnel, l'activité bancaire, la procédure budgétaire et bénéficiait d'une délégation de pouvoir en matière juridique, économique et hiérarchique sur l'ensemble du personnel du groupe agence* ». (CE, 28 juillet 1993, n°110-705).

L'autonomie en matière sociale ne peut donc pallier l'absence d'autonomie dans l'organisation du service, et inversement : le Conseil d'Etat a ainsi refusé de reconnaître la qualité d'établissement distinct à des agences au motif que « *elles ne disposent que d'un degré d'autonomie très réduit en matière de gestion du personnel ; que notamment les décisions concernant l'embauche, le licenciement, la formation, la rémunération des membres du personnel ou les sanctions disciplinaires qui leur sont infligées sont prises au siège de la banque ; que dans ces conditions, alors même que les agences tiennent une comptabilité propre, que leur directeur effectue sous sa responsabilité des opérations courantes, ou qu'elles ont constitué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, elles ne réunissent pas les conditions nécessaires pour que les missions et le fonctionnement normal des comités d'établissement puissent être assurés à leur niveau* » (CE 3 juillet 1996, n° 147-771).

En conclusion, le CSE doit être mis en place à un niveau où ses principales missions et son fonctionnement normal peuvent être assurés. Cette autonomie doit donc être appréciée de manière concrète, au regard des attributions du CSE d'établissement qui doit pouvoir disposer au niveau de l'établissement des interlocuteurs appropriés pour répondre aux questions qui relèvent de sa compétence. C'est le cas dès lors que le chef d'établissement dispose d'un réel pouvoir de décision. A l'inverse l'existence d'un établissement distinct n'est pas retenue si l'autonomie est « réduite » ou « très réduite », notamment parce que les principales décisions sont prises à un niveau autre ; par exemple :

- des Directions Régionales ne constituent pas des établissements distincts lorsque la société a « *centralisé à son siège la gestion administrative, budgétaire, commerciale et sociale de ses magasins* » et les directeurs des régions « *placés sous l'autorité d'un directeur des magasins à compétence nationale, ne [disposent] (...) que d'un degré d'autonomie très réduit tant en ce qui concerne la gestion du personnel qu'en ce qui a trait à l'exécution du service* » (CE, 25 juin 2003, n°252280);
- de même, un établissement distinct ne peut être caractérisé lorsque les responsables des agences doivent soumettre à la Direction « *tout projet de décision de nature à engager la société à quelque titre que ce soit* » (CE, 29 juin 1998, n°185192)

Il sera démontré, au regard de ces critères et de cette finalité, que les 33 établissements distincts déterminés par la Direction du Groupe Public Ferroviaire y répondent dans l'ensemble de leurs aspects.

### **1.3. L'absence de bien fondé de l'approche retenue par la fédération demanderesse au regard de ces critères**

#### **1.3.1. Le critère de proximité n'est ni légal, ni pertinent**

La Fédération SUD-Rail indique que le découpage établi par la SNCF, et entériné par la Direccte d'Ile-de-France, « *n'induit strictement aucune proximité* » (écritures adverse p. 12) et sollicite la mise en place de CSE « de proximité », au niveau de chaque établissement de production.

Cependant, il convient de rappeler que la « proximité » n'est pas un critère de l'établissement distinct CSE, pas plus que la notion de « CSE de proximité » n'existe dans le cadre légal.

En effet, en l'absence d'accord avec les organisations syndicales, le chef d'entreprise « *fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel* » (C. trav. Art. L. 2313-4). Aussi, la notion de proximité ne rentre aucunement en compte dans la caractérisation d'un établissement distinct pour la mise en place du CSE, sauf à remettre en cause la définition légalement prévue.

Cette autonomie peut d'autant moins s'entendre comme renvoyant à la notion de proximité que le législateur a précisé, dans le cadre de l'ordonnance du 22 septembre 2017 créant les CSE, institué une nouvelle instance de représentation du personnel ayant vocation à intervenir en proximité des salariés, et dénommée « représentants de proximité » (C. trav., art. L. 2313-7). Le niveau de mise en place de ces représentants, institués par accord collectif, est donc le seul pour lequel le critère de la proximité a vocation à être retenu.

Il faut rappeler que, contrairement aux allégations de la fédération demanderesse, la mise en place de représentants de proximité au sein du groupe public ferroviaire a bien été proposée dès l'origine par la Direction, en même temps que celle du CSE, et à titre complémentaire. C'est ainsi que le projet d'accord collectif établi par la SNCF prévoit la mise en place de représentants de proximité au niveau de chacun des établissements de production, soit au niveau des établissements distincts auprès desquels sont implantés les délégués du personnel (et pour lesquels la Fédération SUD Rail réclame la mise en place du CSE).

Aux termes de ce projet d'accord, les représentants de proximité se voient confier une mission générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur leur périmètre de mise en place, telles que :

- inspections et enquêtes en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail,
- traitement des procédures de droits d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent
- avis sur les inaptitudes
- transmission des réclamations individuelles et collectives, etc

Leurs interlocuteurs dans ce cadre sont les Directeurs d'établissements de production.



***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe public ferroviaire.***

Aussi, la nécessité de disposer d'une représentation de proximité a dès l'origine été prise en compte par la SNCF.

Dans sa décision portant découpage en établissements distincts CSE prise en février 2018 suite au constat du désaccord sur ce point avec les organisations syndicales, la SNCF réaffirmait sa volonté de poursuivre les négociations sur la mise en place d'une représentation de proximité qu'elle estimait souhaitable et nécessaire.

***Pièce n°9 : Courrier de Monsieur Benjamin RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail et CFTD) du 19 février 2018***

Ces négociations ne sont donc absolument pas closes et même programmées pour être reprises à la rentrée en vue des élections de novembre 2018.

La mise en place d'une représentation de proximité sera donc possible, via la conclusion d'un accord collectif, et la mise en place des CSE d'établissement ne peut donc, ni en droit ni en opportunité, être positionnée à ce même niveau.

La partie adverse invoque également la taille des établissements CSE issus du découpage établi par la SNCF. Or, il sera rappelé qu'un tel critère n'est pas pertinent ; au contraire, il importe peu que le territoire de chacune des directions d'exploitation soit vaste et que le nombre d'agents soit élevé pour apprécier l'existence d'une autonomie de gestion (CE, 6 mars 2002, n°230225, 233473, 1<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> s.-s., Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers).

**1.3.2. L'assimilation des établissements CSE aux anciens établissements DP est erronée**

Par sa demande, la Fédération SUD-Rail tente de pallier la disparition des délégués du personnel (DP) résultant du nouveau cadre légal ayant fusionné les différentes instances représentatives pour instaurer le CSE. En effet, le découpage proposé est calqué sur le découpage actuel des établissements distincts des DP, implantés au niveau des établissements de production. D'ailleurs, la Fédération SUD-Rail dans son courrier du 6 avril 2018 adressé à la Direccte au soutien de sa demande, indiquait que « ces unités [correspondant aux établissements distincts sollicités] correspondent à un groupement de travailleurs ayant des intérêts professionnels communs tel que défini par la jurisprudence. »

***Pièce n°18 : Courrier de la Fédération SUD-Rail à la Direccte d'Ile-de-France en date du 6 avril 2018***

Précisément, cette définition est celle de l'établissement distinct retenue par la jurisprudence pour les DP. Or, la notion d'établissement distinct au sens des délégués du personnel est bien différente de celle du CSE d'établissement.

En effet, pour la Cour de cassation, l'établissement distinct permettant l'élection de DP se caractérise par le regroupement d'au moins 11 salariés constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des réclamations communes et spécifiques, et travaillant sous la direction d'un représentant de l'employeur. A la différence du comité d'établissement, peu importe

que celui-ci ait le pouvoir de se prononcer sur ces réclamations (Cass. soc. 29 janv.2003 n° 01-60.628 ; Cass. Soc. 13 juillet 2004, n° 03-60.173). Ainsi, à titre déterminant, la définition de l'établissement DP n'implique aucun pouvoir de décision au niveau de la direction de l'établissement et donc aucune autonomie, que ce soit en matière économique ou sociale, contrairement au comité d'établissement.

D'ailleurs, il sera relevé qu'au cours des débats parlementaires relatifs à l'ordonnance ayant créé le CSE, un amendement tendant à fixer une autre définition de l'établissement se rapprochant de celle des délégués du personnel (« *une collectivité de salariés dotés d'intérêts communs et spécifiques, qui exercent soit des activités similaires, soit des activités complémentaires, la présente ou non de représentants du ou des employeurs des salariés étant indifférentes* ») avait été rejeté (AN 1 – Débats 11 juillet 2017 : 1<sup>ère</sup> séance amendement, n°355 rejeté).

Les établissements de production auprès desquels les délégués du personnel sont actuellement implantés ne répondent donc aucunement à la définition de l'établissement distinct du CSE, qui reprend celle des anciens comités d'établissement et repose sur un critère d'autonomie de gestion.

### **1.3.3. L'établissement distinct CSE sollicité par la Fédération SUD Rail fait obstacle à l'exercice effectif et efficient des missions du CSE prévues par la loi**

C'est précisément afin d'assurer une cohérence entre le positionnement des CSE d'établissement et l'organisation des pouvoirs au sein de l'entreprise que la SNCF a fait le choix, dans le découpage des établissements distincts qu'elle a retenu, de « caler » les établissements distincts sur son organisation désormais structurée par activités, et d'abandonner la logique géographique qui avait présidé à la mise en place des comités d'établissement à une époque où l'organisation de la SNCF était principalement basée sur les régions administratives.

Ce choix permettra que les interlocuteurs des CSE d'établissement soient les Directeurs qui déterminent la stratégie, décident des projets, engagent les investissements, et disposent de l'autorité hiérarchique sur les agents travaillant sur les activités dont ils ont la charge.

Au contraire, à suivre le découpage demandé par la Fédération SUD-Rail, dans lequel un CSE devrait être mis en place au niveau de chacun des 218 établissements de production que comptent les trois EPIC, les CSE seront présidés par des Directeurs d'établissements de production n'ayant aucune compétence pour décider d'un quelconque projet.

Les 218 CSE ainsi situés au niveau des établissements de production ne disposeront donc jamais d'une vision d'ensemble des projets concernant l'activité dont ils relèvent, et n'auront jamais comme interlocuteur les Directeurs d'Activités ou les Directeurs centraux qui définissent la stratégie et élaborent les projets concernant l'Activité ou la Direction dont ils ont la charge. Seule l'instance centrale de représentation du personnel (CCGPF ou commissions consultatives de SNCF Mobilités ou SNCF Réseau) aura d'ailleurs à être informée et consultée sur ces projets, dès lorsqu'ils concerneront au moins deux établissements de production. Cela devrait être quasiment toujours le cas dans la mesure où les établissements de production, pas plus aujourd'hui qu'hier, ne disposent d'aucune autonomie les conduisant à élaborer à ce niveau des projets relevant de la compétence d'information ou de consultation du CSE. Les établissements de production se limitent à mettre en œuvre les décisions prises au niveau de la Direction dont ils relèvent, sans aucune mesure d'adaptation. Ainsi, concrètement, le découpage sollicité par la Fédération SUD Rail aboutira à ce qu'aucun projet ni

aucune décision ne soient soumis aux CSE d'établissements et que l'ensemble des projets concernant l'EPIC SNCF ou SNCF Mobilités ou SNCF Réseau, même circonscrit à une activité ou une région donnée, devra être remonté à la commission consultative centrale ou au CCGPF. Cette solution serait donc totalement insatisfaisante au plan de l'exercice des missions des CSE d'établissement, comme du fonctionnement des instances centrales, et devra nécessairement être écartée par votre Tribunal.

## **2. EN L'ESPECE : LES CRITERES DE L'ETABLISSEMENT SONT CARACTERISES DANS LE DECOUPAGE PROPOSE PAR LE GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE**

Au contraire de l'approche de la Fédération SUD Rail, le découpage retenu par la SNCF répond aux critères légaux de l'établissement distinct CSE, et permet à cette instance d'exercer utilement ses missions, comme cela va être démontré pour chacun des 3 EPIC : l'EPIC SNCF **(2.1)**, SNCF Mobilités **(2.2)** et SNCF Réseau **(2.3)**

### **2.1. L'EPIC SNCF (EPIC DE TÊTE)**

Depuis la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, l'EPIC SNCF a pour objet d'assurer le contrôle et le pilotage stratégiques, la cohérence économique, l'intégration industrielle, l'unité et la cohésion du groupe public ferroviaire (**Code des transports, art. 2102-1**). Il assure à ce titre les missions transversales du GPF, la définition et l'animation des politiques RH (GPEC, négociations sociales) ainsi que les fonctions mutualisées du GPF (gestion des parcours professionnels et de la mobilité, ...).

L'EPIC SNCF regroupe :

- les différentes directions centrales correspondant à ces missions transverses : présidence et direction générale, direction de la stratégie, direction générale de la sécurité, direction des ressources humaines du GPF, direction juridique, direction SNCF Immobilier, ...
- les fonctions mutualisées au plan social et comptable (Optim'services) : production comptable, action sociale, service médical, ...
- ainsi que les activités de sûreté ferroviaire (Direction de la sûreté).

***Pièce n°129 : EPIC SNCF : organisation (document DRH EPIC SNCF - avril 2018)***

L'EPIC SNCF a été doté dans le cadre des dernières élections professionnelles de novembre 2015 d'un comité d'établissement unique représentant les 10 700 salariés de l'EPIC.

***Pièce n°3 : Protocole d'accord pour les élections professionnelles des comités d'établissement en date du 21 juillet 2015***

Un tel découpage avait été validé par la DIRECCTE dans sa décision en date du 2 octobre 2015.

***Pièce n°5 : Décision de la Direccte Ile-de-France en date du 2 octobre 2015 les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015***

En l'absence d'évolutions dans l'organisation de l'EPIC, il ressort logiquement de la décision de découpage la mise en place d'un CSE unique à la tête de ce périmètre.

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du GPF – 23 mars 2018***

La mise en place d'un CSE unique sur l'EPIC de tête faisait d'ailleurs consensus auprès des organisations syndicales représentatives du GPF. En effet, la proposition unitaire des organisations syndicales sur le découpage des CSE, parmi lesquelles figurait la fédération SUD Rail requérante, prévoyait également la mise en place d'une instance unique.

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire***

***Pièce n°10 : Courrier des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, Sud Rail, et CFDT) à la Direccte d'Ile-de-France du 5 mars 2018***

Il apparaît en effet, comme l'avait ainsi reconnu la Fédération SUD Rail qui le conteste pourtant aujourd'hui, que l'EPIC SNCF répond à l'ensemble des critères de reconnaissance d'un établissement distinct.

➤ **Sur l'autonomie économique, financière et budgétaire**

Le Directeur Général Délégué de l'EPIC SNCF dispose du contrôle de l'ensemble des outils de gestion financière, comptable et commerciale.

Il a le pouvoir de négocier des engagements et projets d'engagements importants, jusqu'à 40 millions d'euros. Il préside à cet effet le comité des engagements Groupe.

Il est garant de l'équilibre financier des comptes de l'EPIC SNCF qui doivent être validés par les Commissaires aux comptes et font l'objet d'une consultation annuelle du CE aujourd'hui, du CSE demain.

***Pièce n°130 : Délégation de pouvoirs du Directoire SNCF au Directeur Général Délégué***

***Pièce n°133 : Comptes annuels de l'EPIC SNCF – Exercice 2017***

***Pièce n°134 : Ordre du jour du CE de l'EPIC SNCF à la réunion du 19 juin 2018 (consultation relative la situation économique et financière de l'entreprise)***

➤ **Sur l'autonomie de gestion du personnel**

• **En matière d'emploi**

Le Directeur Général Délégué de l'EPIC SNCF définit et pilote la politique de l'emploi pour l'ensemble des entités appartenant à l'EPIC SNCF et définit les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de trajectoire d'emploi et d'évolution des métiers de l'EPIC SNCF.

Il décide ainsi des volumes de recrutements qui sont attribués aux entités et Directions pour l'exercice budgétaire.

***Pièce n°130 : Délégation de pouvoirs du Directoire SNCF au Directeur Général Délégué***

Le DRH de l'EPIC SNCF est seul habilité à signer les contrats de travail, qu'il s'agisse des personnels cadres ou non cadres.

**Pièce n°131 : Référentiel RH000960 « Principes de délégations : Signataires des actes de gestion RH au sein de l'EPIC SNCF » - Version du 26 novembre 2015**

Le DRH de l'EPIC SNCF assure par ailleurs la déclinaison, l'application et le suivi des politiques RH sur le périmètre de l'EPIC SNCF.

**Pièce n°132 : Délégation de pouvoirs du Directeur général délégué au directeur des ressources humaines de l'EPIC SNCF**

- En matière de déroulement de carrière

Le DRH de l'EPIC SNCF est chargé de piloter l'ensemble des processus de gestion des carrières (notations, évolution, gestion de compétences, rémunération) de l'ensemble des personnels relevant de l'EPIC SNCF, quel que soit leur collège (exécution, maîtrise, cadres et cadres supérieurs) et leur type de contrat (statut ou CDI).

**Pièce n°132 : Délégation de pouvoirs du Directeur général délégué au directeur des ressources humaines de l'EPIC SNCF**

Par ailleurs, le Directeur général délégué dispose d'un pouvoir de notation et de classement en positions de rémunération pour les personnels relevant des collèges cadres. Il est également habilité à traiter les avis négatifs émis à l'encontre d'un projet de notation et/ou de classement en positions de rémunération des collèges maîtrise et exécution.

**Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » - Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1 § 1)**

- En matière disciplinaire

Les sanctions allant de la mise à pied de plus de 6 jours jusqu'à la révocation sont du ressort du Directeur général de chaque département. Les autres cas de rupture du contrat sont du ressort du DRH de l'EPIC SNCF, compétent pour l'ensemble de l'EPIC.

De plus, il n'existe qu'un seul et unique conseil de discipline amené à formuler un avis pour l'ensemble des dossiers instruits sur le périmètre de l'EPIC SNCF afin de garantir la cohérence et l'équité de traitement des dossiers.

**Pièce n°22 : GRH00144 - Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1<sup>er</sup> janvier 2018(Annexe 1, titre 1)**

**Pièce 131 : référentiel RH000960 « Principes de délégation : signataires des actes de gestion RH au sein de l'EPIC SNCF », p. 12 et suiv.**

Le critère d'autonomie décisionnelle, en matière économique comme sociale, est donc caractérisé au niveau de la direction centrale de l'EPIC SNCF et non des établissements (les directions et services) le composant. La mise en place d'un CSE d'établissement unique pour l'EPIC SNCF, qui n'est contestée par aucune autre organisation syndicale que SUD Rail, devra donc être confirmée.

## **2.2. SNCF MOBILITES**

Au cours des deux dernières années, suite à la constitution du groupe public ferroviaire en 2015, l'organisation de SNCF Mobilités a sensiblement évolué : historiquement organisée par régions administratives et par métiers (conducteurs, contrôleurs, etc), SNCF Mobilités est désormais organisée par activités (Voyages, TER, etc) correspondant à différents produits ferroviaires (TGV, TER, etc) **(2.2.1.)**.

Le découpage en 26 CSE décidé par la Direction pour SNCF Mobilités et entériné par la Direccte correspond donc aux activités au niveau desquelles se décide la politique économique et sociale, tout en tenant compte des périmètres géographiques existants au sein de chacune d'entre elles **(2.2.2.)**.

### **2.2.1. L'organisation actuelle de SNCF Mobilités**

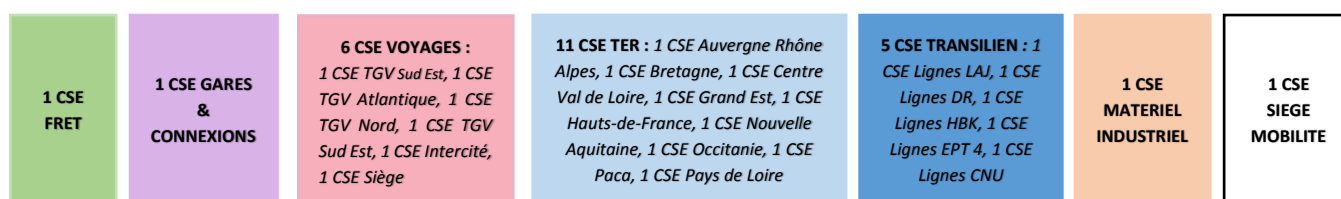
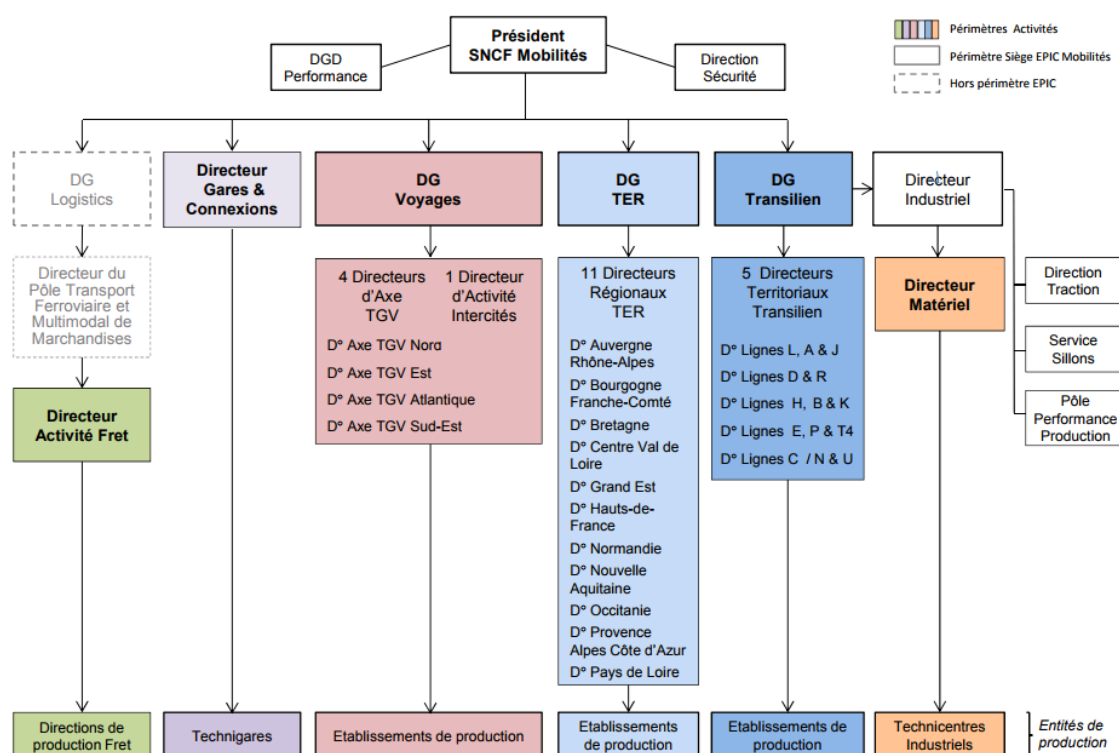
SNCF Mobilités est structuré en 6 grandes Activités, chacune dédiée à des types de produits et des marchés de clientèle spécifiques :

- TER pour les transports régionaux de voyageurs,
- Transilien pour les transports en Ile-de-France,
- Voyages pour la longue distance (TGV et Intercités),
- Gares & Connexions pour les prestations et services en gares,
- Fret pour le transport de marchandises,
- Matériel Industriel pour la modernisation et la rénovation des matériels roulants.

Les 26 CSE décidés par la SNCF le 23 mars 2018 et confirmés par le Direccte correspondent à cette organisation par Activités, tout en intégrant une logique géographique :

- 11 CSE TER correspondant aux onze directions régionales TER,
- 5 CSE Transilien correspondant aux 5 Directions territoriales Transilien,
- 6 CSE Voyages correspondant au siège (1 CSE), aux 4 axes géographiques TGV (4 CSE), et aux trains Intercités (1 CSE),
- 1 CSE Gares et Connexions,
- 1 CSE Fret,
- 1 CSE Matériels Industriels,
- 1 CSE Siège Mobilités.

## Schéma d'organisation des activités et des CSE de SNCF Mobilités



**Pièce n°26 : Schéma de l'organisation et des CSE SNCF Mobilités**

**Pièce n°25 : Organisation générale et Activités – EPIC SNCF Mobilités**

**Pièce n°24: Organigramme SNCF Mobilités**

Cette organisation par Activités vise à permettre à chaque activité d'être plus efficace, notamment au plan commercial, à l'égard de ses marchés respectifs. Cette exigence est renforcée par le contexte d'ouverture à la concurrence, réalisé dans des conditions différentes selon les activités (l'ouverture à la concurrence est réalisée pour Fret depuis 2006, elle le sera pour les TGV à partir de 2021 et pour les TER à partir de 2020, selon des modalités différentes). Ce contexte concurrentiel contraint les activités à s'organiser de manière à répondre de manière spécifique et adaptée aux exigences de leurs clients. Une politique commerciale propre est ainsi développée pour chacune de ces 6 activités, compte tenu des spécificités présentées par leurs clients et leurs produits.

Au sein de la comptabilité du Groupe Public Ferroviaire, chacune de ces activités établit des comptes d'activité qui lui sont propres.

**Pièce n° 27 : Attestation des commissaires aux comptes de SNCF Mobilités et SNCF du 11 octobre 2017 :**

**Exercice 2016 – Comptes dissociés de gestion Voyages**

Cette organisation par Activités comprend les échelons décisionnels suivants, à partir desquels doit être déterminé le niveau adéquat de mise en place des CSE :

*Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017*

- (i) A la tête de chaque **Activité** est positionné un Directeur général (Activités TER, Transilien, et Voyages) ou un Directeur (Activités Fret, Gares et Connexions, Industriel et Matériel).

C'est à ce niveau de direction qu'est déterminée la stratégie de l'Activité et que sont prises les décisions structurantes pour l'Activité. Le Directeur de l'Activité détermine la politique commerciale et industrielle de l'Activité, la politique de sécurité et est le hiérarchique du personnel attaché à l'Activité.

C'est donc à ce niveau que la SNCF a positionné les CSE d'établissement, initialement (décision du 19 février 2018) en se conformant strictement aux directions d'activités (1 CSE par Activité) sauf pour les régions TER pour lesquelles, par nature, la dimension régionale est structurante (11 CSE régionaux TER).

- (ii) Chaque Directeur général d'activité supervise des **entités de production**, correspondant à différents produits (c'est-à-dire différents types de trains) à la tête desquelles sont positionnés des Directeurs, selon une logique géographique :
- Pour les TGV et trains Intercités : 4 Directeurs d'axes TGV Nord, Est, Atlantique et Sud-Est et Directeur Intercités ;
  - Pour le TER : 11 Directeurs de régions TER (correspondant aux régions administratives) ;
  - Pour Transilien : 5 Directeurs territoriaux Transilien répartis par groupes de lignes de RER et assimilés.

La seconde décision de la SNCF prise le 23 mars 2018 et qui fait l'objet du découpage contesté intègre cette dimension géographique de chaque Activité : pour répondre à la demande des organisations syndicales, les établissements distincts correspondant aux CSE d'Activités Voyages et Transilien, initialement uniques car correspondant chacun à une Activité, ont été découpés pour correspondre aux 4 axes TGV (4 CSE) et trains Intercités (1 CSE), et aux 5 territoires Transilien (5 CSE).

Pour sa part, la Fédération CGT sollicite un découpage des CSE exclusivement basé sur cette logique géographique (région ou territoire) et ne tenant pas compte de la distinction organisationnelle existant entre les Activités (les 26 CSE demandés sont des CSE régionaux ou territoriaux, mais multi-activités et multi-métiers).



- (iii) Pour chaque Activité, les opérations industrielles et commerciales sont réalisées par des **établissements de production**, de nature diverse : gares, établissements de services Voyageurs, établissements traction (c'est-à-dire conducteur), technicentres de maintenance, technicentre industriel, etc. Ces établissements de production étant répartis sur tout le territoire, ils sont rattachés à une Direction selon leur Activité et leur localisation géographique.

*Par exemple :*

- Au sein de l'activité Transilien, le Directeur Territorial de Paris-Nord est le hiérarchique de l'ensemble des établissements Transilien rattachés à la gare du Nord :
  - o Etablissement Gares Transilien de Paris Nord ligne H,
  - o Etablissements Services Transilien de Paris Nord
  - o Etablissement Gares Transilien lignes de RER B et K
  - o Etablissement Transilien traction (c'est-à-dire les conducteurs) nord parisien,
  - o établissement Transilien Technicentre de maintenance Paris Nord.

***Pièce n°42-1 : Organigramme des branches et activités sur le territoire de la région Paris Nord – mars 2018***

- Au sein de l'activité Voyages, le Directeur de l'axe TGV Nord est responsable de :
  - o l'Etablissement de Services Voyageurs (ESV) Nord Pas de calais,
  - o l'Etablissement de Services Voyages (ESV) de Paris Nord
  - o l'Etablissement TGV Technicentre de maintenance du Landy.

***Pièce n°50-1 : Organigramme de l'Axe TGV Nord - Juin 2018***

L'établissement de production correspond au niveau auquel étaient élus jusqu'à présent les DP et le niveau proposé par la SNCF pour mettre en place les représentants de proximité.

La demande de la Fédération SUD Rail vise pour sa part à positionner les CSE au niveau de ces établissements de production, ce qui ne correspond nullement à un niveau décisionnel dans l'entreprise.

## **2.2.2. Le bien-fondé du découpage en 26 établissements distincts au sein de SNCF MOBILITES**

Le découpage des CSE a été guidé par l'idée de mettre en cohérence la ligne administrative, aujourd'hui confiée par construction au président de CE (sanction, notation), avec la ligne hiérarchique des établissements tous placés sous la responsabilité d'un Directeur d'activité.

Ces éléments ont conduit initialement l'entreprise à fixer 17 CSE pour SNCF Mobilités, correspondant à :

- un CSE pour chacune des 5 Activités non régionales : 1 CSE Transilien, 1 CSE Voyages, 1 CSE Fret, 1 CSE Gares & Connexions, 1 CSE Matériel Industriel,
- 1 CSE par région TER soit 11 CSE TER,
- 1 CSE siège.

***Pièce n°9 : Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) à la CGT, UNSA, Sud Rail et CFDT en date du 19 février 2018***

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

Toutefois, eu égard à l'importance des effectifs de certains périmètres et face à l'inquiétude exprimée par les organisations syndicales, des périmètres plus réduits au sein de certaines activités ont pu être identifiés dans le respect de l'organisation de l'entreprise et des critères légaux applicables, de sorte que la SNCF a fixé le découpage suivant sur la base de 26 CSE :

- 5 CSE Transilien (au lieu d'un) correspondant aux 5 groupes de lignes de RER et assimilés,
- 6 CSE Voyages (au lieu d'un) correspondant aux 4 axes TGV (Est, Nord, Sud-Est, Atlantique), à Intercités et au siège Voyages,
- 11 CSE TER, à raison d'un CSE par région TER
- 1 CSE Fret,
- 1 CSE Gares & Connexions,
- 1 CSE Matériel Industriel,
- 1 CSE dédié au personnel du Siège de SNCF Mobilités

***Pièce n°11 : Synthèse des échanges table ronde du 21 mars 2018***

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

Ce découpage est donc le fruit d'un compromis et a conduit les organisations syndicales UNSA et CFDT à ne plus contester la décision de la Direction. C'est ce second découpage qui a été retenu par le Direccte dans sa décision du 30 mai 2018.

Le Tribunal constatera cependant que, du point de vue de l'autonomie décisionnelle qui doit être caractérisée dans chacune de ses composantes sociale et économique, le découpage initial en 17 CSE, par Activités hormis pour les TER, est celui qui correspond à la réalité de l'organisation actuelle de l'entreprise et aux délégations de pouvoirs existantes. Si le Tribunal devait confirmer le découpage en 26 CSE distincts retenu par le Direccte conformément à cette seconde décision de la SNCF, les délégations de pouvoirs seraient ajustées en conséquence de manière à permettre que chaque CSE soit effectivement présidé par un Directeur disposant de la plénitude des compétences décisionnelles sur son périmètre et à même d'être un véritable interlocuteur du CSE.

#### **a) 5 CSE TRANSILIEN**

En charge de l'exploitation des lignes ferroviaires de transport régional en Ile-de-France, l'Activité Transilien est liée par un contrat unique à Ile-de-France Mobilités (IDFM, anciennement STIF), Autorité Organisatrice du transport public en Ile-de-France. Celui-ci définit les conditions générales d'exploitation ainsi que la durée et la fréquence des services. Le contrat et ses investissements sont pilotés par la Direction de l'activité Transilien.

27 établissements de production concourent à la production de l'offre Transilien, regroupés en cinq Directions territoriales correspondant à des ensembles de lignes de RER et assimilés, hiérarchiquement rattachés au Directeur d'Activité Transilien. L'activité Transilien emploie un total de 17 200 salariés.

***Pièce n°39 : SNCF Mobilités – Estimation des effectifs des futurs CSE au 1<sup>er</sup> juillet 2018***

Par délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités, le Directeur de l'Activité Transilien dispose de la plénitude des pouvoirs en matière d'exécution du service, des pouvoirs de gestion financière et de gestion du personnel sur ce périmètre.

***Pièce n°40 : Délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur Transilien en date du 2 janvier 2018***

Compte tenu de l'unicité du contrat confiant l'exploitation des transports franciliens à Transilien et de l'organisation de l'Activité, la défenderesse avait donc initialement décidé de mettre en place un CSE unique pour Transilien.

***Pièce n°9 : Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) à la CGT, UNSA, Sud Rail et CFDT en date du 19 février 2018***

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

Suite aux échanges avec les organisations syndicales, la SNCF a toutefois décidé de positionner un CSE au niveau des 5 Directions Territoriales Transilien (les Directions de Lignes). Ce découpage territorial correspondant aux groupes de lignes de chacune des régions franciliennes actuelles au périmètre desquelles sont élus les comités d'établissement (Paris Rive Gauche, Paris Saint Lazare, Paris Sud Est, Paris Est, Paris Nord) :

- 1 CSE TN/Lignes HBK
- 1 CSE TN/Lignes CNU
- 1 CSE TN/Lignes D&R
- 1 CSE TN/Lignes EPT4
- 1 CSE TN/Lignes LAJ

***Pièces n°42 : Organigrammes des directions Transilien***

L'autonomie de gestion dont disposent leurs directeurs est compatible avec ce découpage en établissement distincts CSE. Cette configuration permet de répondre à la demande des partenaires sociaux d'avoir des CSE de taille plus modeste, tout en restant cohérent avec l'organisation de l'activité Transilien.

#### ➤ **Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service**

Le Directeur de l'Activité Transilien a autorité pour prendre toute mesure relative à l'exploitation des services de transport ferroviaire de voyageurs Transilien. Garant de la bonne exécution du service, il lui appartient ainsi de définir la consistance de ces services (plans de transport, organisation de la production), d'allouer les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la production, de prendre les mesures nécessaires pour en assurer la sécurité de la production et de déterminer les tarifs de ces services.

***Pièce n°40 : Délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur Transilien en date du 2 janvier 2018***

Pour leur part, les Directeurs territoriaux de plusieurs Lignes ont un pouvoir d'exploitation des services de transport pour les lignes dont ils ont la charge.

***Pièces n°43 : Délégations de pouvoirs des Directeurs de Lignes Transilien (en date du 3 octobre 2017 et du 1<sup>er</sup> mars 2018)***

➤ **Autonomie financière et comptable**

Le Directeur de l'Activité Transilien dispose seul des pouvoirs de gestion financière. A ce titre, il peut notamment ordonnancer ou recevoir le paiement de toute somme due par ou à SNCF Mobilités.

En matière d'investissement et de projets, le Directeur de l'Activité Transilien dispose du pouvoir d'approuver tout projet d'investissement dont le montant n'excède pas 40 M€.

***Pièce n°40 : Délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur Transilien en date du 2 janvier 2018***

Des comptes annuels sont établis pour l'activité Transilien, certifiés par un commissaire aux comptes.

***Pièce n° 27 : Attestation des commissaires aux comptes de SNCF Mobilités et SNCF du 11 octobre 2017 : Exercice 2016 – Comptes dissociés de gestion Voyages***

➤ **Autonomie de gestion du personnel**

• **Emploi et compétence**

La Direction des Ressources Humaines de l'Activité Transilien définit et pilote la politique de l'emploi de l'Activité, applicable à l'ensemble des personnels qui lui sont rattachés. Elle s'appuie sur les Directions de Lignes pour la relayer et en assurer la mise en œuvre dans ses établissements de production.

Le Directeur des Ressources Humaines porte la politique RH de l'Activité, notamment en termes de GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et d'exercice des métiers en Ile-de-France, de relations sociales, de conduite de projet, de qualité de vie au travail, de politique managériale et de conseil en carrière.

***Pièce n°48 : Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur des Ressources Humaines Transilien en date du 25 juillet 2018***

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est ainsi réalisée sur l'ensemble du périmètre par la DRH de l'Activité Transilien, qui définit les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de trajectoire d'emploi et d'évolution des métiers. Dans le cadre de la maîtrise de son budget, le Directeur de l'Activité Transilien décide notamment des volumes de recrutements par bassins d'emploi et par métiers, que les Directeurs territoriaux notifient aux établissements.

Ainsi, les notifications d'autorisation de recrutements, décidées au niveau central par la Direction Transilien, sont ventilées et transmises aux 5 Directeurs territoriaux de lignes Transilien, qui les notifient ensuite aux établissements de production Transilien.

***Pièce n°44 : Dialogue Emploi 2017 (Technicentre et EGT Lignes) – 6 février 2017***

***Pièce n°45 : Dialogue Emploi Territorial Transilien 2017 (Etablissement Commercial Train – UO GCIF ; Technicentre de Paris Nord ; Etablissement traction Nord parisien) – janvier 2017***

***Pièce n°46 : Contingents niveaux 2018/2019 – Direction des lignes Transilien EPT4 (e-mail de F. LUCAS du 5 février 2018)***

***Pièce n°47 : Dialogue emploi 2018 TPE Paris Est***

L'Activité Transilien définit par ailleurs une politique spécifique de développement des compétences de son personnel, axée sur les prestations contractualisées. La formation professionnelle des agents est conçue par l'Activité et dispensée par son centre de formation, l'Université Transilien.

- Gestion des carrières

La DRH de l'Activité Transilien est garante sur son périmètre de l'évolution professionnelle et des parcours de ses personnels. A ce titre, elle élabore la politique de gestion des carrières de l'Activité (parcours, évolution, rémunération), que les Lignes mettent en œuvre auprès des établissements de production.

Le référentiel GRH00268 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que l'évaluation (« la notation ») incluant la promotion, ainsi que les évolutions salariales (le classement en « positions de rémunération ») des agents statutaires relevant des qualifications E à H (agents de maîtrise et cadres) sont décidées par le Directeur de l'Activité Transilien. Il en va de même pour les agents contractuels, placés sur des qualifications équivalentes.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)***

Le Directeur d'Activité Transilien dispose également d'un pouvoir de revalorisation salariale individuelle hors promotion des agents contractuels annexe C cadres et non cadre. Il dispose d'un pouvoir de promotion vers un poste de qualification supérieure à la vacance de poste des agents contractuels annexe C cadres.

***Pièce n°23 : Pouvoir du Directeur d'Etablissement ou assimilé en matière d'augmentation individuelle/Comparaison entre le personnel au statut et contractuel (note interne de la Direction des relations sociales en date du 13 juillet 2018)***

- Sanction et rupture du contrat de travail

Conformément à sa délégation de pouvoirs, le Directeur Général Transilien est investi des pouvoirs de procéder à l'application des sanctions disciplinaires relevant de sa compétence et de procéder au licenciement et à toute autre forme de rupture des contrats de travail du personnel relevant de son périmètre.

***Pièce n°40 : Délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur Transilien en date du 2 janvier 2018***

Le référentiel GRH00144, dans sa version applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que les sanctions disciplinaires les plus lourdes (mise à pied supérieure à 5 jours), allant jusqu'à la radiation (équivalent au licenciement pour faute) sont prises par le Directeur d'activité en l'occurrence le Directeur d'Activité Transilien. L'appel contre les sanctions de tout niveau prononcé contre un agent rattaché à l'activité Transilien se fait également auprès du Directeur d'activité Transilien.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1 § 3)***

A cet égard, il sera souligné qu'il est prévu de décentraliser les procédures de gestion des carrières et de sanctions au niveau des Directeurs Territoriaux Transilien dès lors que 5 CSE fixés seront confirmés.

En outre, le DRH Transilien est seul compétent pour conclure des conventions de rupture conventionnelle homologuée, quel que soit le niveau de qualification de l'agent.

***Pièce n°49 : E-mail du 27 juin 2017 relatif aux nouveaux référents à SNCF Mobilités pour les ruptures conventionnelles***

Il apparaît ainsi que le critère d'autonomie décisionnelle, en matière économique comme sociale, est caractérisé au niveau de la Direction d'Activité Transilien. C'est la raison pour laquelle la SNCF avait initialement décidé, le 19 février 2018, la mise en place d'un unique CSE Transilien. Si le découpage en 5 CSE Transilien finalement décidé à titre de concession aux organisations syndicales le 23 mars 2018, et retenu par le Direccte, était également retenu par votre Tribunal, il sera organisé une décentralisation des procédures de gestion des carrières et de sanctions des agents Transilien au niveau des 5 Directeurs Territoriaux Transilien, afin que le critère d'autonomie soit effectivement rempli à ce niveau.

#### ***b) 6 CSE VOYAGES***

Au sein de SNCF Mobilités, l'Activité Voyages, dont la vocation est le développement de l'entreprise sur le marché du transport des voyageurs longue distance, a en charge l'exploitation des services de transport ferroviaire de voyageurs nationaux et internationaux, à savoir :

- l'ensemble de l'offre TGV (In-Oui, OUIGO)
- les autres trains nationaux (trains longue distance Intercités).

En 2015, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme ferroviaire, l'entreprise avait fait le choix de maintenir le découpage historique basé sur des comités d'établissements géographiques et multi-activités (Voyages, TER, Matériel) afin d'accompagner la création des 3 EPIC. Ainsi, l'activité Voyages était intégrée dans le cadre des 22 comités d'établissement régionaux, présidés soit par un Directeur régional TER, soit par un Directeur Territorial Transilien.

***Pièce n°3: Protocole d'accord pour les élections professionnelles des comités d'établissement en date du 21 juillet 2015***

Néanmoins, dans le cadre du renouvellement des instances, un tel découpage ne pouvait être maintenu.

Aujourd'hui, la très grande majorité des ressources qui assurent la réalisation de l'offre de service TGV/Intercités et la maintenance du parc matériel TGV/intercités est regroupée dans une vingtaine d'établissements de production Voyages (établissements de services Voyages et technicentres de maintenance) qui sont hiérarchiquement rattachés à la Direction d'Activité Voyages. Seule la conduite (11% des emplois) n'est pas rattachée à l'Activité Voyages car réalisée par des conducteurs rattachés aux régions TER ou Transilien, et correspond à des prestations internes commandées par Voyages aux activités TER et Transilien donnant lieu à refacturation.

Au sein de la Direction Voyages, 4 Axes TGV et une Direction Intercités sont en charge du management opérationnel des établissements et de leur production, ainsi que de la mise en œuvre des politiques décidées par l'Activité Voyages.

Par délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités, la Directrice Voyages dispose de la plénitude des pouvoirs en matière d'exécution du service, des pouvoirs de gestion financière et de gestion du personnel sur son périmètre.

***Pièce n°53 : Délégation de la Directrice Générale d'Activités Voyages SNCF de SNCF Mobilités à la Directrice Intercités de SNCF Mobilités en date du 6 avril 2018***

C'est pourquoi il avait été initialement décidé la mise en place d'un CSE unique sur le périmètre de l'Activité Voyages. C'est est effet d'abord à ce niveau qu'est caractérisée l'autonomie décisionnelle requise.

Toutefois, prenant en compte les échanges avec les partenaires sociaux, la SNCF a finalement acté la mise en place de 6 CSE au sein de l'Activité Voyages :

- 1 CSE au niveau de chacun des 4 Axes TGV,
- 1 CSE au niveau de la Direction Intercités,
- 1 CSE pour la Direction Générale de l'Activité.

***Pièce n°11 : Synthèse des échanges table ronde du 21 mars 2018***

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

Ce faisant, la présidence des CSE d'établissement incombera aux Directeurs d'axes TGV et au Directeur Intercités, qui sont les supérieurs hiérarchiques des salariés des établissements de production Voyages implantés dans le périmètre géographique pour ces activités : le découpage en établissements distincts CSE correspondra donc strictement à l'organigramme décisionnel et hiérarchique (les axes TGV et Intercités constituant des BU opérationnelles).

*Pièces n°50 : Organigramme des Axes TGV*

*Pièce n°51 : Organigramme de la Direction Intercités – juillet 2018*

➤ **Autonomie dans l'exécution du service**

**La Directrice de l'Activité Voyages** a autorité pour prendre toute mesure relative à l'exploitation des services de transport ferroviaire de voyageurs nationaux (TGV et Intercités) et internationaux de SNCF Mobilités : conception des plans de transport, détermination des principes d'organisation de la production, allocation des moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la production, et à l'exploitation ferroviaire de ces services ; mesures nécessaires pour assurer la sécurité de la production détermination des tarifs des services.

*Pièce n°52 : Délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activités Voyages de SNCF Mobilités en date du 2 octobre 2017*

Pour leur part, dans le cadre de la délégation de pouvoirs qui leur est consentie par la Directrice Voyages, **les Directeurs d'Axes TGV** sont chargés de la performance opérationnelle de leur Axe TGV qui porte et décline les ambitions et la stratégie de Voyages SNCF. A ce titre, ils sont plus particulièrement chargés :

- De piloter la production et la qualité de service au quotidien (régularité, propreté et confort, information et prise en charge des clients en situation perturbée),
- D'engager toutes les actions qui permettent de développer le chiffre d'affaires et la performance économique (marketing, pilotage de la desserte, etc....),
- De développer les collaborations entre tous les acteurs (SNCF Réseau, Métiers, TER, etc....)

*Pièces n°54 : Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV*

Il est à noter que l'existence et le rôle des Axes TGV avaient déjà été évoqués et présentés au CCGPF dans le dossier de consultation sur la réforme ferroviaire. Il était alors indiqué que les Axes, les filiales et lignes produits sont responsables du développement de leur activité et de leurs résultats, en cohérence avec la stratégie de SNCF Voyages.

*Pièce n°55 : Dossier de consultation relatif à la réforme ferroviaire – Note du 26 septembre 2014 remise au CCE (p. 99)*

Ainsi, chaque Axe TGV doit notamment définir la stratégie de son axe, dans le cadre défini au niveau de la Direction d'Activité Voyages.

*Pièce n°56 : Présentation « La stratégie d'offre grande vitesse, les projets 2018 – SNCF VOYAGES – TGV EST – Octobre 2017 »*



En outre, les Directeurs d'Axes TGV sont les Directeurs hiérarchiquement responsables des entités de production Voyages de leurs périmètres respectifs.

***Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017 (notamment Annexe 3)***

A cet égard, ils se voient déléguer, sur le périmètre de leur produit TGV, des missions de sécurité, notamment :

- Les missions de conception des textes locaux relevant du produit TGV,
- La déclinaison des documents sources relatifs à la sécurité de l'exploitation,
- Le management de la sécurité de l'ensemble des opérateurs relevant de la responsabilité hiérarchique de son périmètre.

***Pièces n°54 : Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV***

De même, le **Directeur Intercités** a autorité pour prendre toute mesure relative à l'exploitation des services de transport ferroviaire de voyageurs nationaux relevant de l'activité Intercités.

***Pièce n°53 : Délégation de la Directrice Générale d'Activités Voyages SNCF de SNCF Mobilités à la Directrice Intercités de SNCF Mobilités en date du 6 avril 2018***

Le Directeur Intercités est également responsable de la bonne prise en charge des missions de sécurité sur le périmètre des établissements qui lui sont rattachés, et assure le pilotage d'ensemble du dispositif global de gestion de la sécurité.

***Pièce n°119 : Référentiel EF00011 sur la Santé et Sécurité au Travail SNCF Mobilités – Version du 27 novembre 2015 (p. 9)***

➤ **Autonomie financière et comptable**

Des comptes sont établis pour l'Activité Voyages et sont certifiés chaque année par un Commissaire aux comptes.

***Pièce n° 27 : Attestation des commissaires aux comptes de SNCF Mobilités et SNCF du 11 octobre 2017 : Exercice 2016 – Comptes dissociés de gestion Voyages***

La politique tarifaire est définie par la **Direction de l'Activité Voyages**, qui gère l'ensemble de l'offre grande vitesse. Toute particularité de tarification locale, quand elle existe, est décidée par la Directrice de l'Activité Voyages. De même, le caractère national intrinsèque de l'Activité Voyages conduit à rechercher l'équilibre financier sur la globalité de l'Activité.

La Directrice de l'Activité Voyages dispose par ailleurs du contrôle de l'essentiel des outils de gestion financière, comptable et commerciale. Elle détient seule le pouvoir de négocier des engagements financiers et des projets d'investissement importants (jusqu'à 30 millions d'euros).

***Pièce n°52 : Délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activités Voyages de SNCF Mobilités en date du 2 octobre 2017***

**Les Directeurs d'Axes TGV et le Directeur Intercités** quant à eux notifient annuellement aux établissements de production dont ils sont les supérieurs hiérarchiques le budget dont ils disposent.

***Pièce n°57 : Déclinaison définitive budget 2018 – Axe TGV Atlantique (e-mails de P. BOUSQUET des 5 et 7 décembre 2017)***

***Pièce n°58 : Notification budgétaire – Axe TGV Nord (courriers du 9 février 2018)***

***Pièce n°59 : Notification budgets investissements 2018 – Axe TGV Sud Est***

***Pièce n°60 : Notifications budgétaires 2018 – Intercités (courriers du 19 avril 2018)***

Les Directeurs d'Axes donnent également des délégations de signature aux Directeurs d'établissements aux fins de procéder à des achats, et ce dans la limite d'un certain montant.

***Pièce n°61 : Accréditations des DET – Axe TGV SUD EST***

***Pièce n°62 : Accréditations des DET – Axe TGV NORD***

Ils notifient également annuellement aux Directeurs d'établissements leurs objectifs financiers pour l'année.

***Pièce n°63 : Objectifs économiques 2018 – Axe TGV Sud-Est (e-mails de J. KHUL en date du 27 février 2018)***

Par ailleurs, les Axes TGV ont également le pouvoir d'approuver les demandes d'investissement formulées par les Directeurs d'établissement, selon un process particulier. A titre d'exemple, il est joint la demande formulée par l'établissement TGV Pays de Loire pour l'acquisition de mobiliers, ayant nécessité :

- Une demande la part du Directeur d'établissement justifiant le bien-fondé de ladite dépense, et son montant (avec présentation d'une offre commerciale) ;
- Une approbation de la part du Directeur Financier de l'Axe TGV Atlantique.

***Pièce n°64 : Demande d'investissement mobilier pour le siège de l'ETGV (e-mail de M. RUSSIER en date du 11 janvier 2017)***

Le Directeur Intercités donne également pouvoir aux Directeurs d'établissements de procéder à des achats dans la limite d'un certain montant.

***Pièce n°65 : Délégations de pouvoirs et de signature de M. Olivier BRUN (Directeur d'établissement Technicentre Massena) en date du 6 avril 2018***

***Pièce n°66 : Délégations de pouvoirs et de signature de M. Dominique COUTON (Directeur d'établissement ESVIA Austerlitz) en date du 6 avril 2018***

➤ **Autonomie en matière de gestion du personnel**

- Emploi et compétences

**La Direction des Ressources Humaines de l'activité Voyages** définit et met en œuvre la politique RH propre à cette activité, qui s'applique à l'ensemble de ses personnels sur le territoire national.

Elle définit en particulier les orientations stratégiques pluriannuelles en matière de trajectoire d'emploi et d'évolution des métiers, et détermine les volumes de recrutements, en lien avec les Axes, qui les relaient aux établissements de production.

***Pièce n°67 : Délégations de pouvoirs de la Directrice des ressources humaines de l'Activité Voyages en date du 15 décembre 2017***

**Les Directeurs d'Axes TGV** sont ainsi en charge de l'application de la politique de gestion des ressources humaines définie par l'Activité Voyages dans le périmètre des établissements placés sous sa responsabilité hiérarchique. Ils relaient auprès des établissements de leur périmètre les directives et objectifs de l'Activité Voyages SNCF en matière de Ressources Humaines.

***Pièces n°54 : Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV***

A cet égard, les Directeurs d'Axes TGV assurent la répartition des autorisations de recrutement entre les établissements de l'Axe, dans le cadre défini par l'Activité Voyages.

***Pièce n°68 : Notification recrutement 2017 – Axe TGV SUD EST (courriers du 10 janvier 2017, 14 mars 2017 et 9 octobre 2017)***

***Pièce n°69 : Notifications autorisations recrutement – Axe TGV NORD (e-mails de N.VIAL en date du 25 janvier 2018 et 20 avril 2018)***

Dans le même sens, c'est la **Direction Intercités** qui notifie aux établissements de production les autorisations de recrutement, ainsi que le nombre d'alternants prévus pour l'année.

***Pièce n°70: Autorisations de recrutement 2018 – Intercités (e-mail de J. GUERIN en date du 22 janvier 2018)***

***Pièce n°71 : Notifications alternance 2018 – Intercités (e-mails de J. GUERIN en date du 1er et 5 mars 2018)***

Enfin, la **Direction des Ressources Humaines de l'Activité Voyages** définit sa politique de développement des compétences et d'évolution des métiers nécessaires à son développement. Les programmes de formation professionnelle sont ainsi impulsés par la Direction de l'Activité, puis construits et dispensés par le centre de formation Voyages, l'Université des Services.

Les orientations ainsi définies en matière de formation au niveau de l'Activité Voyages sont ensuite mises en œuvre par chaque Direction d'Axe. Les Directeurs d'Axes doivent ainsi adapter les formations en fonction des orientations de l'Activité Voyages SNCF et des projets des établissements de leur territoire.

***Pièces n°54 : Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV***

***Pièce n°72 : Orientations nationales de formation 2019 – Axe TGV Nord***

- Gestion des carrières

La **DRH de l'Activités Voyages** est garante sur son périmètre de l'évolution professionnelle et des parcours de ses personnels. A ce titre, elle élabore la politique de gestion des carrières de l'Activité

Voyages (parcours, évolution, rémunération), que les directions d'Axes TGV et Intercités mettent en œuvre auprès des établissements de production.

*Le référentiel GRH00268 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que l'évaluation (« la notation ») incluant la promotion, ainsi que les évolutions salariales (le classement en « positions de rémunération ») des agents statutaires relevant des qualifications E et H (agents de maîtrise et cadres) est décidée par la Directrice de l'Activité Voyages. Il en va de même pour l'ensemble des agents contractuels placés sur les qualifications équivalentes.*

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » –  
Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)***

En tout état de cause, avant même l'entrée en vigueur de ce référentiel, il apparaît déjà que les Directeurs de région TER n'avaient aucune compétence en matière d'évaluation des salariés. Par exemple, il revient au Directeur Intercités de réaliser les entretiens d'évaluation des Directeurs d'établissement de production Intercités.

***Pièce n°73 : Entretien d'évaluation 2018 du Directeur de l'ESV INTERCITE Austerlitz (M. Couton) réalisé par le  
Directeur d'intercités (J. Ghedira)***

**Les Directeurs d'Axes TGV** ont également une mission d'aide au parcours professionnel des cadres (entretiens sur le projet professionnel), d'aide à la recherche de postes pour les agents en situation de mobilité interne et de revue managériale pour les agents de qualification E à H c'est-à-dire les agents de maîtrise et les cadres (examen de chaque situation avec projection sur un parcours spécifique).

***Pièces n°54 : Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV***

- Sanctions et rupture contrat de travail

Conformément à sa délégation de pouvoirs, **la Directrice de l'Activité Voyages** est investie des pouvoirs de procéder à l'application des sanctions disciplinaires relevant de sa compétence et de procéder au licenciement et à toute autre forme de rupture des contrats de travail du personnel relevant de son périmètre.

***Pièce n°52 : Délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activités  
Voyages de SNCF Mobilités en date du 2 octobre 2017***

Le référentiel GRH00144, dans sa version applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que les sanctions disciplinaires les plus lourdes (mise à pied supérieure à 5 jours), allant jusqu'à la radiation (équivalent au licenciement pour faute) est pris par le Directeur d'activité en l'occurrence la Directrice d'Activité Voyages. L'appel contre les sanctions de tout niveau prononcé contre un agent rattaché à l'activité Voyages se fait également auprès du Directeur d'activité en question.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018  
(Annexe 1, Titre 3)***

En outre, il revient aux **DRH d'Axes TGV** et des directions centrales de valider les demandes de rupture conventionnelle, quel que soit le niveau de qualification de l'agent.

***Pièce n°49 : E-mail du 27 juin 2017 relatif aux nouveaux référents à SNCF Mobilités pour les ruptures conventionnelles***

Il apparaît ainsi que le critère d'autonomie décisionnelle, en matière économique comme sociale, est caractérisé au niveau de la Direction générale Voyages. C'est la raison pour laquelle la SNCF avait initialement décidé, le 19 février 2018, la mise en place d'un unique CSE Voyages. Si le découpage en 6 CSE Voyages finalement décidé à titre de concession aux organisations syndicales le 23 mars 2018, et retenu par le Direccte, est également retenu par votre Tribunal, il sera organisé une décentralisation des procédures de gestion des carrières et des sanctions au niveau des Directeurs d'Axes TGV et du Directeur d'Intercités afin que le critère d'autonomie soit effectivement rempli à ce niveau.

***c) 11 CSE TER***

Au service du maillage des territoires, TER est l'offre de transport public mise en œuvre par SNCF pour le compte des régions françaises, aujourd'hui autorités organisatrices des transports (AOT).

En 2015, dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme ferroviaire, 22 comités d'établissement avaient été élus, correspondant en partie aux 22 régions SNCF (17 régions TER + 5 territoires Transilien) existantes à l'époque.

Par la suite, la refonte de la carte des régions administratives par la loi NOTRe a conduit, en 2016, l'Activité TER à adapter son organisation en miroir afin de disposer d'interlocuteurs compétents dans chacune des 11 nouvelles régions administratives, qui sont les AOT.

Ainsi, l'Activité TER est aujourd'hui organisée en 11 Business Unit (BU) calquées sur les Régions administratives, et dénommées Régions TER. Chaque directeur régional TER est en pleine responsabilité de la convention de transport régional de voyageurs signée avec sa Région.

L'Activité TER représente au total aujourd'hui une cinquantaine d'établissements de production (établissement services voyageurs, établissements relation commerciale, établissements relation client, technicentre de maintenance, etc) répartis sur les 11 BU TER, chacun rattaché hiérarchiquement au Directeur de sa région TER. Ils contribuent tous majoritairement à la production de leur BU, et réalisent, pour des raisons économiques ou historiques, quelques prestations internes pour d'autres Activités de SNCF Mobilités. Une BU TER représente entre 1 300 et 5 500 salariés.

C'est pourquoi la Direction de la SNCF a choisi en 2018 de mettre en place 11 établissements CSE à raison d'un CSE par Région TER correspondant aux 11 Régions administratives actuelles et couvrant les établissements de production TER au sein de chaque Région.

### ➤ **Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service**

La Direction Régionale TER est en responsabilité de la convention TER conclue avec la Région, depuis sa négociation jusqu'à la réalisation. Elle assure la cohésion et le sens du projet régional afin de :

- Garantir un haut de niveau de sécurité,
- Permettre, à court terme, l'atteinte des objectifs et optimiser l'efficacité de la production de manière durable et sans défaut,
- Construire et mettre en œuvre les transformations attendues par l'entreprise à moyen terme et long terme.

A ce titre, le Directeur régional TER a autorité pour prendre toute mesure relative à l'exploitation des services de transport ferroviaire de voyageurs sur son périmètre de compétence : conception des plans de transport, allocation des moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la production, mesures nécessaires pour assurer la sécurité de la production, mise en œuvre du système de management environnemental au sens des obligations fixées aux entreprises par le code de l'environnement, détermination des tarifs de ces services.

*Pièce n°74 : Référentiel TER HDF RG 000011 - Organisation générale de la direction régionale SNCF Mobilités  
Hauts-de-France – Version n°1 du 2 janvier 2018 (p.1)*

*Pièces n°77 : Délégations de pouvoirs de Directeurs Régionaux TER*

### ➤ **Autonomie financière et comptable**

Une grande partie des décisions d'ordre budgétaire et financier incombent au Directeur régional TER en cohérence avec la convention qui le lie à la région.

Il a notamment en charge la définition de la trajectoire économique pour l'ensemble de sa BU, en lien avec les équilibres budgétaires de la convention. Garant de la performance économique et financière de ses établissements, il en assure le pilotage financier.

A cet égard, il approuve tout projet d'engagement et tout engagement (hors opérations de périmètre et immobilières, sous réserve des prises à bail de locaux commerciaux) en ce inclus les projets d'investissements et de marchés, et leurs modification, d'un montant ne dépassant pas 3 millions ou 1 million d'euros, selon qu'un Comité d'Engagement a été mis en place ou non au sein de sa Direction Régionale TER, conformément aux modalités préconisées par la Direction Générale TER.

*Pièces n°77 : Délégations de pouvoirs de Directeurs Régionaux TER*

### ➤ **Autonomie dans la gestion du personnel**

#### • **Emploi et effectif**

La Direction des Ressources Humaines régionale TER est garante de la mise en œuvre des politiques sociales de l'entreprise au sein de la BU TER. Elle a une mission de gestion des emplois et des ressources humaines qui implique de :

- Piloter la trajectoire des établissements et assurer la couverture des emplois,
- Animer la mobilité interne,
- Décliner les politiques RH nationales (Diversité, travailleurs handicapés, mixité,...)

- Animer la gestion de carrière et le développement des compétences,
- Animer la formation,
- Organiser les parcours professionnels.

Les pouvoirs de la Direction régionale TER s'étendent par exemple aux recrutements et avenants aux contrats de travail, aux changements de situations administratives et mobilités internes, ainsi qu'aux prolongations et cessations d'activités de l'ensemble des agents rattachés à la Région TER.

**Pièce n°75 : Référentiel TER AURA RG00002 - Organisation et mode de fonctionnement de la Région TER  
Auvergne Rhône Alpes – Version n°4 du 1er décembre 2017**

**Pièce n°76 : Référentiel TER OC RG00001 - Organisation générale de la Direction Régionale Occitanie –  
Version n°2 du 24 mai 2018**

- Gestion des carrières

Le Directeur régional TER assure la gestion des carrières de tous les agents relevant de son périmètre régional TER (notation, évaluation, évolutions salariales), à l'exception des agents des organismes de direction qui relèvent directement du Directeur de l'activité TER.

**Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » –  
Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)**

- Sanction et rupture du contrat de travail

Conformément à sa délégation de pouvoirs, le Directeur régional TER est investi des pouvoirs de procéder à l'application des sanctions disciplinaires relevant de sa compétence et de procéder au licenciement et à toute autre forme de rupture des contrats de travail du personnel relevant de son périmètre.

**Pièces n°77 : Délégations de pouvoirs de Directeurs Régionaux TER**

Le référentiel GRH00144, dans sa version applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que les sanctions disciplinaires allant de la mise à pied supérieure à 5 jours jusqu'à la radiation (équivalent au licenciement pour faute) des agents des établissements de production sont prises par la Direction régionale TER (DRH ou Directeur régional).

**Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018  
(Annexe 1, Titre 3)**

Il apparaît clairement que le Directeur de région TER constitue, pour chaque région TER, le niveau auquel se prennent les décisions concernant l'activité TER sur la Région. C'est donc à ce niveau qu'ont été positionnés les 11 CSE d'établissements régionaux TER, regroupant l'ensemble des établissements de production TER et les agents TER de la Région, à l'exclusion des établissements de production et des agents relevant d'autres Activités (TGV, Intercités, Matériel) qui, bien que localisés sur la Région, dépendent de la direction d'Activité à laquelle ils sont rattachés.

#### **d) 1 CSE GARES & CONNEXIONS**

L'Activité Gares & Connexions, créée en 2009 dans le contexte de l'ouverture à la concurrence du marché international de voyageurs, est le gestionnaire des 3000 gares du réseau ferré national. Sa mission est d'assurer la gestion, l'aménagement et le développement de l'ensemble de ces gares.

Garante d'un accès équitable, neutre non discriminatoire pour l'ensemble des opérateurs et de leurs clients, l'Activité Gares & Connexions est placée sous le contrôle de l'Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires (ARAFER) et son activité est réglementée par le décret n° 2012-70 du 20 janvier 2012 relatif aux installations de service du réseau ferroviaire (dit « décret gares »).

Conformément à la loi n°2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire, Gares & Connexions deviendra une filiale dotée d'une autonomie organisationnelle, décisionnelle et financière à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 (art. L. 2111-9, 5° du Code des transports, modifié par l'art. 1<sup>er</sup> de la loi)

L'Activité comprend une direction Siège et Agences Gares, et 3 établissements dénommés « TechniGares » qui hébergent les Agences Bâtiment et Energie (ABE) et les Unités Gares en charge des prestations et services en gare. Elle emploie aujourd'hui 3 100 salariés.

Depuis mars 2014, l'Activité Gares & Connexions est dotée de son propre comité d'établissement, situation non contestée à l'époque.

En 2018, en l'absence d'évolution d'organisation affectant cette Activité, la SNCF a décidé de conserver un établissement distinct pour la mise en place du CSE. Cette décision a été confirmée par la Directe.

#### **➤ Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service**

Le Directeur Général de Gares & Connexions établit chaque année un document de référence des gares de voyageurs (DRG) en application du code des transports et du décret gares. Ce document présente les grands principes qui régissent les relations entre Gares et Connexions, SNCF Réseau et les entreprises ferroviaires souhaitant l'accès aux gares de voyageurs du réseau, et précise les prestations régulières rendues dans les gares de voyageurs.

L'indépendance de Gares & Connexions en tant que gestionnaire des gares a encore été renforcée par le décret n°2016-1468 du 28 octobre 2016. Le Directeur des Gares est dorénavant nommé par le Ministre en charge des transports et sur proposition du Conseil de surveillance de SNCF après l'avis de l'ARAFER. L'indépendance de la gestion du Directeur des Gares est étendue à l'ensemble de la gestion de la direction (et non plus à sa seule gestion administrative et budgétaire) ; les redevances des gares sont maintenant directement fixées par le Directeur des Gares auprès de l'ARAFER.

***Pièce n°78 : Décret n° 2012-70 du 20 janvier 2012 relatif aux gares de voyageurs et aux autres infrastructures de services du réseau ferroviaire (article 13)***

***Pièce n°79 : Décret n° 2016-1468 du 28 octobre 2016 relatif à l'accès aux installations de service reliées au réseau ferroviaire (article 3)***



➤ **Autonomie financière et comptable**

L'activité Gares & Connexions dispose d'une autonomie de gestion avec un budget présenté en Conseil d'administration chaque année, et des comptes certifiés par les commissaires aux comptes.

***Pièce n°80 : Rapport SECAFI sur l'analyse des comptes 2016 - Gares & Connexions (document présenté au CE Gares & Connexions le 28 septembre 2017)***

***Pièce n°81 : Présentation des comptes de la branche Gares & Connexions – Note d'information du CE Gares & Connexions du 29 juin 2017***

***Pièce n°82 : Comptes dissociés de gestion SNCF Gares & Connexions - Exercice 2017***

➤ **Autonomie de gestion du personnel**

L'Activité Gares & Connexions dispose d'un budget effectif d'autorisations de recrutement. Elle définit sa politique emploi et compétence et possède son propre institut de formation professionnelle, l'institut Gares.

***Pièce n°83 : Notifications recrutement 2018 – Gares & Connexions (e-mails de C. RIFLET du 22 décembre 2018 et 5 février 2018)***

Le référentiel GRH00268 prévoit que le Directeur de l'activité Gares et Connexions est responsable de l'évaluation (« la notation ») incluant la promotion, ainsi que les évolutions salariales (le classement en « positions de rémunération ») des agents des établissements de production relevant des qualifications F à H (cadres) ainsi que de celle des agents relevant des collèges exécution et agents de maîtrise lorsqu'ils travaillent au sein la direction de Gares et Connexions.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)***

Le référentiel GRH00144 prévoit que les sanctions disciplinaires allant de la mise à pied supérieure à 5 jours jusqu'à la radiation (équivalent au licenciement pour faute) des agents des établissements de production et des agents rattachés à la direction générale de l'activité, sont prises par la Direction Gares & Connexions (DRH ou Directeur). L'appel contre les sanctions de tout niveau prononcé contre un agent rattaché à un établissement de production se fait également auprès du Directeur Gares & Connexions.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1, Titre 3)***

Au regard de ces éléments caractérisant l'autonomie décisionnelle dont est investi le Directeur de Gares et Connexions, la mise en place d'un CSE pour cette Activité, qui n'est d'ailleurs contestée que par la Fédération SUD Rail et non par les autres organisations syndicales, est justifiée..
--

**e) 1 CSE FRET**

Au sein de SNCF Mobilités, Fret SNCF assure les activités de transport ferroviaire de marchandises. Elle emploie aujourd'hui 6 900 salariés.

L'organisation de Fret SNCF comporte une Direction générale qui s'appuie sur quatre Directions Fret alliant une responsabilité commerciale au niveau de marchés déterminés et une responsabilité des ressources et de la production sur leur territoire géographique :

- Direction Fret Sol et Rail (céréales, sucre, engrais, ...),
- Direction Fret Autochem (pétrole, gaz, produits chimiques et nucléaires,...),
- Direction Fret Charbon Acier (sidérurgie, charbon, produits métallurgiques...),
- Direction Fret Combi Express (transport combiné).

Depuis 2009, Fret SNCF est organisé selon une logique nationale et en conséquence doté de son propre comité d'établissement, depuis reconduit sur ce même périmètre à chaque mandature. Alors qu'elle avait été contestée par certaines organisations syndicales, cette qualification d'établissement distinct unique a été confirmée par la décision du 2 octobre 2015 du Direccte d'Ile-de-France. Elle n'avait pas été contestée à l'époque par les organisations syndicales.

***Pièce n°5 : Décision du Direccte d'Ile-de-France sur les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015***

Compte tenu de l'absence d'évolutions majeures dans le fonctionnement de l'activité Fret et de l'autonomie de gestion dont dispose le Directeur général de l'activité, il a été décidé la mise en place d'un CSE unique sur le périmètre Fret.

Pour sa part l'organisation Syndicale SUD-Rail sollicite la mise en place de 5 CSE correspondant à la Direction générale Fret et aux 4 Directions Fret de marchés. Cependant il est clair que les pouvoirs de décision, notamment en matière de conduite de l'activité, sont centralisés au niveau de la Direction générale Fret, ce qui justifie la mise en place d'un CSE unique.

➤ **Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service**

Le Directeur général Fret SNCF est délégataire et rapporte à la Directrice du pôle TFMM, qui regroupe l'ensemble des activités de transport ferroviaire multi-modal de marchandises au sein du groupe SNCF.

Le Directeur Général de Fret SNCF a autorité pour prendre toute mesure relative à l'exploitation des services de transport ferroviaire de marchandises de SNCF Mobilités, à savoir : la conception des plans de transport, la détermination des principes d'organisation de la production, l'allocation des moyens humains, matériels, financiers nécessaires à la production, les mesures nécessaires pour assurer la sécurité de la production et la détermination des tarifs de ces services.

***Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017 (Annexe 1)***

***Pièce n°84 : Délégation du Directeur Général du Pôle Transport Ferroviaire et Multimodal au Directeur Fret en date du 26 février 2018***

Depuis plus de 10 ans, suite à l'ouverture à la concurrence intervenue sur ce marché en 2006, Fret SNCF est confronté à un environnement concurrentiel l'ayant conduit à mettre en œuvre plusieurs plans de restructuration, dans le cadre d'une stratégie élaborée, pilotée et mise en œuvre par la Direction générale de Fret.

C'est donc au niveau de la Direction générale du Fret qu'est élaboré le plan stratégique triennal pour l'activité, présenté au comité d'établissement Fret en dernier lieu en mars 2018 pour la période 2018-2020.

***Pièce n°91 : Plan triennal Fret SNCF 2018-2020 (présentation CE Fret du 27 mars 2018)***

Les 4 Directeurs Fret (Autochem, Sol et Rail, Combi-Express, Charbon-Acier) rattachés hiérarchiquement au Directeur Fret sont chargés de la mise en œuvre de cette stratégie pour leur marché.

***Pièces n°85 : Délégations de pouvoirs des Directeurs Fret (en date du 1<sup>er</sup> mars 2018)***

➤ **Autonomie en matière économique, budgétaire et comptable**

Conformément à l'article L.2144-1 du code des transports, Fret SNCF dispose d'une comptabilité séparée au sein de SNCF Mobilités. Des comptes annuels sont donc établis pour toute l'activité Fret, certifiés par un commissaire aux comptes.

Les comptes Fret font ainsi l'objet chaque année d'une commission économique du comité d'établissement dédiée à ce sujet, au cours de laquelle le Directeur Financier Fret présente la situation de l'année écoulée et répond aux questions des élus. Lors de cette réunion, un cabinet d'expertise comptable remet un document d'analyse des comptes clos.

***Pièce n°87 : Rapport SECAFI du 29 mars 2018 sur l'analyse des comptes clos 2017 – Document pour la commission économique du CE Fret***

Par ailleurs, la situation économique et financière du Fret donne lieu à consultation annuelle du comité d'établissement au cours de laquelle le Directeur financier Fret présente en instance le document « Compte bloc et Budget ».

***Pièce n°88 : Présentation CE Fret SNCF du 29 mai 2018 – Compte clos Exercice 2017 et Budget 2018***

Le Directeur de l'Activité Fret est en charge du pilotage économique de Fret : construction du budget et du plan stratégique. Ainsi, il approuve tout projet d'investissement et leur modification, et tout investissement, jusqu'à 3 millions d'euros.

C'est dans le cadre de ces budgets d'investissements définis au niveau national et multi-marchés que les Directeurs Fret élaborent le budget correspondant à leur marché.

***Pièce n°89 : Référentiel Fret – Organisation générale de la Direction Nationale Fret – Edition du 19 janvier 2016 (p.5)***

***Pièce n°84 : Délégation du Directeur Général du Pôle Transport Ferroviaire et Multimodal au Directeur Fret en date du 26 février 2018***

Enfin, concernant les investissements, le budget concerne le matériel roulant et les installations fixes (l'immobilier). Le budget est construit sur la base de remontées de besoins et éventuels arbitrages DG pour limiter l'enveloppe.

Les Directions Fret (Autochem, Sol et Rail, Combi-Express, Charbon-Acier) ne sont concernées que par la partie installations fixes, avec des travaux qui peuvent intervenir sur leurs territoires.

L'engagement des investissements est entièrement centralisé : toute dépense/ouverture de compte est préalablement validée par le Directeur financier et juridique.

Si l'enveloppe globale prévue dans le budget est sur le point d'être dépassée, des arbitrages sont rendus par la Direction Financière et la Direction Générale, garants du respect de l'enveloppe prédéfinie et validée dans le cadre de la construction budgétaire.

***Pièce n°90 : Attestation du Directeur Financier et Juridique Fret en date du 25 juillet 2018***

➤ **Autonomie de gestion du personnel**

• **Emploi et effectif**

La Direction des Ressources Humaines de Fret définit une politique de ressources humaines en phase avec la stratégie de l'activité Fret et pilote sa mise en œuvre par les Directions de production. A ce titre elle :

- définit les orientations stratégiques en matière de trajectoire d'effectifs, de parcours professionnels, de formation, d'évolution des métiers et de développement des compétences de l'ensemble de l'activité,
- notifie les budgets effectifs et fixe leurs objectifs aux 4 Directions de production Fret,
- décide des volumes de recrutements externes qu'elle autorise aux 4 Directions de production Fret pour l'exercice budgétaire.

***Pièce n°89 : Référentiel Fret – Organisation générale de la Direction Nationale Fret – Edition du 19 janvier 2016 (p.10)***

***Pièce n° 86 : Délégation de pouvoirs de la Directrice des ressources Humaines Fret SNCF en date du 1<sup>er</sup> mars 2018***

***Pièce n°83 : Notification de recrutement des 3 jeunes cadres de production FRET (e-mails de C. RIFLET du 22 décembre 2017 et 5 février 2018)***

S'agissant des personnels cadres (qualifications F à CS) toute procédure de recrutement initiée par les Directions de production nécessite une validation (double signature) par le DRH Fret / le Directeur Général Fret qui vérifient si le besoin de recrutement est justifié et définissent les éléments du contrat (qualification et rémunération).

***Pièce n°93 : Procédure de recrutement FRET- Note de février 2018***

***Pièce n°94 : Demande de recrutement externe – DRH FRET (e-mail de J. LEBORGNE à C.SIMON du 27 juillet 2018)***

C'est également la Direction générale Fret qui définit annuellement les périodes de moindre besoin en personnel ouvrant droit à congé indemnisé pour les agents.

**Pièce n°95 : Référentiel FR00253 : « Indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel à FRET SNCF Année 2018 » - Edition du 16 octobre 2017**

**Pièce n°96 : Référentiel RH0045 : « Indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel » - Edition du 1er avril 1977**

Un plan de formation est établi pour l'ensemble de l'activité Fret.

**Pièce n° 97 : Plan de formation 2017 – Fret SNCF**

- Gestion des carrières

La Direction des Ressources Humaines de l'Activité Fret élabore la politique de gestion des carrières de l'Activité pour l'ensemble de ses personnels, qu'elle met en œuvre avec ses Directions de production.

**Pièce n°89 : Référentiel Fret – Organisation générale de la Direction Nationale Fret – Edition du 19 janvier 2016 (p.10)**

Le Directeur général Fret dispose du pouvoir de notation du personnel cadre (qualifications G et H) de l'ensemble de l'activité Fret. Le personnel d'exécution, maîtrise et les cadres de qualification F relevant du territoire de chaque Direction Fret est noté par les Directeurs Fret.

**Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)**

- Sanction et rupture du contrat de travail

Enfin, la Direction Fret exerce les pouvoirs disciplinaires et procède au licenciement ainsi qu'à toute autre forme de rupture des contrats de travail de tous les personnels qui lui sont hiérarchiquement rattachés. Ces prérogatives sont exercées par les Directeurs Fret sur leur périmètre d'activité, et par le Directeur général Fret pour les services rattachés à la Direction générale.

**Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1, Titre 3)**

Compte tenu du caractère centralisé de l'organisation de Fret et de l'autonomie décisionnelle dont dispose le Directeur pour déterminer notamment la stratégie, les moyens et la politique de l'activité, dans un contexte où la situation concurrentielle et économique de l'ensemble du Fret est particulièrement difficile, la mise en place d'un CSE correspondant à l'ensemble de cette activité, et non pas au niveau des directions de marchés, se justifie pleinement.

**f) 1 CSE MATERIEL INDUSTRIEL**

L'Activité Matériel gère la maintenance et la rénovation de près de 17 000 matériels roulants.

Le CSE Matériel industriel regroupe le siège de la Direction Matériel industriel ainsi que les 10 technicentres industriels relevant de la Direction du Matériel qui réalisent les opérations de maintenance « lourde ».

Il convient en effet de bien distinguer les différents niveaux de maintenance, compte tenu de l'appellation commune de « technicentre » qui en réalité recoupe deux types d'activités de maintenance :

- La maintenance dite « légère », de niveaux 1 à 3, telle que celle réalisée quotidiennement au départ et à l'arrivée de chaque train pour chaque trajet, est réalisée par des établissements de maintenance appelés « **technicentres de maintenance** ». Ces technicentres sont rattachés hiérarchiquement à l'activité Voyages (TGV et Intercités), TER ou Transilien au niveau duquel cette maintenance du matériel est effectuée. Les personnels de ces technicentres relèvent donc du CSE de l'activité en question.

*Par exemple, le technicentre Atlantique est rattaché à l'Axe TGV Atlantique à l'Activité Voyages. Ou encore, le technicentre Bourgogne Franche-Comté qui dépend de la Direction régionale TER de Bourgogne Franche-Comté.*

***Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017 (Annexe 3)***

***Pièce n°50-4 : Organigramme de l'Axe TGV Atlantique – juillet 2018***

- La maintenance dite « lourde », de niveaux 4 et 5 : il s'agit de prestations de modernisation et de rénovation de matériels roulants, réalisées sur plusieurs semaines voire plusieurs mois, pour les activités TER, Transilien, Voyages et Fret, mais aussi pour des filiales du Groupe SNCF comme pour des entreprises externes au Groupe. Seule cette prestation de maintenance lourde relève de l'activité Matériel Industriel et du CSE Matériel Industriel. Elle est réalisée par 10 établissements de production dénommés « **technicentres industriels** » tous dotés de leur propre pôle d'ingénierie du matériel, et placés sous l'autorité hiérarchique de la Direction du Matériel. Au total, cette activité représente environ 8 800 salariés.

***Pièce n°100 : Organigramme de la Direction du Matériel – 2 mai 2018***

***Pièce n°101 : Référentiel Matériel MA25100 - « Le management sécurité de l'exploitation ferroviaire du Métier Matériel » - Edition du 19 février 2018 (article 4.1)***

Le CSE Matériel regroupe l'ensemble des technicentres industriels quelle que soit leur implantation sur le territoire, alors qu'auparavant ces technicentres étaient rattachés aux CE régionaux de SNCF Mobilités.

En effet, le Directeur du Matériel dispose de la plénitude des pouvoirs en matière d'exécution du service, des pouvoirs de gestion financière et de gestion du personnel sur le périmètre des technicentres industriels, par délégation du Président du Conseil d'administration de SNCF Mobilités.

C'est pourquoi la mise en place spécifique d'un CSE à ce niveau se justifie, contrairement à la position soutenue par la Fédération SUD-Rail qui sollicite la mise en place de 11 CSE au niveau de chacun des 10 technicentres industriels et de la Direction du Matériel.

Cette approche ne correspond pas à l'organisation nouvellement mise en place dans laquelle les décisions en matière de maintenance « lourde » sont prises par le Directeur du Matériel, et simplement mises en œuvre par les technicentres industriels qui lui sont tous hiérarchiquement rattachés, quelle que soit leur implantation géographique sur le territoire.

➤ **Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service**

Le Directeur du Matériel est le responsable hiérarchique des 10 technicentres industriels. A ce titre, il lui appartient notamment de définir la consistance de la production de chaque technicentre industriel et d'allouer les moyens humains, matériels et financiers nécessaires à la production de ces technicentres.

***Pièce n°103 : Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur industriel de SNCF Mobilité***

***Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017***

Depuis plusieurs années, l'activité Matériel est confrontée à une baisse de l'activité de rénovation des matériels roulants dans l'ensemble de ses technicentres industriels, qui a donné lieu à l'établissement d'un plan d'action pour faire face à la baisse de charge, défini par la Direction du Matériel et appliqué au sein de chacun des 10 technicentres.

***Pièce n°104 : Note d'information sur le projet d'organisation du Technicentre industriel Charente Périgord en conséquence de la baisse de charge du matériel roulant – 16 novembre 2017***

***Pièce n°105 : Note d'information du CE SNCF Mobilités Normandie sur le projet d'arrêt des chaînes industrielles matériel roulant du technicentre industriel de Rouen – 28 septembre 2017***

➤ **Autonomie en matière budgétaire et comptable**

L'Activité Matériel Industriel fait l'objet de comptes dissociés.

***Pièce n°102 : Comptes dissociés de gestion Matériel – Exercice 2017***

Son directeur dispose du contrôle de l'essentiel des outils de gestion financière, comptable et commercial.

Il approuve tout projet de contrat commercial et détient seul le pouvoir de négocier des engagements financiers et projets d'investissements jusqu'à 10 millions d'euros.

Il organise par ailleurs la construction et le pilotage des projets d'investissements et des programmes d'actions de l'Activité au sein des 10 technicentres industriels.

***Pièce n°103 : Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur industriel de SNCF Mobilité***

➤ **Autonomie de gestion du personnel**

Compte tenu des enjeux sur l'évolution des métiers et des compétences portés par les nouvelles technologies dans le domaine de la maintenance, la politique de l'emploi et des compétences est directement déterminée et pilotée par la Direction des Ressources Humaines du Matériel pour l'ensemble des technicentres industriels.

La DRH du Matériel assure ainsi la gestion des carrières de ces personnels (parcours, évolution, rémunération), en lien avec leur Directeurs d'établissement, et est dotée de son propre institut de formation professionnelle (TechniCampus).

Le référentiel GRH00268 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit ainsi que l'évaluation (« la notation ») incluant la promotion, ainsi que les évolutions salariales (le classement en « positions de rémunération ») des agents statutaires relevant des qualifications E à H (agents de maîtrise et cadres) sont décidés par le Directeur Matériel. Il en va de même pour les agents contractuels, placés sur des qualifications équivalentes. Le Directeur du Matériel est également habilité à traiter des avis négatifs émis à l'encontre d'un projet de notation du collège exécution et du collège maîtrise lorsque la notation/ou le classement en position a lieu en établissement.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1, § 3)***

Le référentiel GRH00144 applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoit que les sanctions disciplinaires les plus lourdes (mise à pied supérieure à 5 jours), allant jusqu'à la radiation (équivalent au licenciement pour faute) sont prises par le Directeur du Matériel. L'appel contre les sanctions de tout niveau prononcé contre un agent de technicentre industriel se fait également auprès du Directeur du Matériel.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1, Titre 3)***

Au vu des éléments qui précèdent il est clair que le rattachement fonctionnel et hiérarchique des technicentres industriels au Directeur du Matériel, ainsi que l'autonomie de gestion et d'organisation dont est dotée cette activité, justifient la mise en place d'un CSE dédié spécifiquement à cette activité, et regroupant les agents des 10 technicentres industriels, quelle que soit la région dans laquelle ils sont situés.

***g) 1 CSE SIEGE MOBILITES***

Cette instance ne fait l'objet d'aucune contestation de la part de l'organisation syndicale demanderesse.



### **2.3. SNCF RESEAU**

La SNCF a procédé à un découpage des établissements distincts de SNCF Réseau (5 CSE) en partant de l'organisation telle qu'existante en janvier 2019, lors de la mise en place des CSE, et résultant du projet de réorganisation Nouvel'R mis en œuvre depuis juillet 2018.

Les principales missions de l'EPIC sont d'assurer :

- L'accès à l'infrastructure ferroviaire du réseau ferré national (voies de circulation, signalisation), comprenant la répartition des capacités et la tarification de cette infrastructure ;
- La gestion opérationnelle des circulations sur le réseau ferré national ;
- La maintenance, comprenant l'entretien et le renouvellement, de l'infrastructure du réseau ferré national ;
- Le développement, l'aménagement, la cohérence et la mise en valeur du réseau ferré national ;
- La gestion des infrastructures de service dont il est propriétaire ainsi que leur mise en valeur.

L'organisation de SNCF Réseau a été profondément modifiée suite à l'adoption du projet de réorganisation Nouvel'R, soumis à la consultation du CCGF à partir de février 2018 et mis en œuvre, après son avis, depuis le 12 juillet 2018.

La mise en œuvre de cette réorganisation a pour conséquence la modification de l'organisation des périmètres des établissements distincts mis en place en juillet 2015, fondée sur les différents métiers.

La SNCF, dans sa décision initiale sur le découpage des CSE d'établissements prise le 19 février 2018, avait donc strictement calé les CSE sur l'organisation Nouvel'R dont la mise en place était alors déjà prévue pour juillet 2018, en distinguant :

- d'une part, 3 CSE correspondant aux trois zones de production regroupant, selon une logique territoriale (Atlantique, Nord-Est-Normandie, Sud-Est), les établissements de production de SNCF Réseau (infralogs, infrapôles) situés sur tout le territoire,
- d'autre part, 1 CSE pour l'ensemble des directions techniques, commerciales, transverses ou support

et en reprenant l'établissement distinct Ile de France (1 CSE) au niveau duquel était précédemment mis en place le comité d'établissement.

Suite aux discussions poursuivies avec les organisations syndicales au terme de la table ronde du 21 mars 2018, la SNCF a accepté, par décision du 23 mars 2018, de subdiviser le découpage du CSE commun aux différentes directions en deux CSE correspondant aux Directions techniques d'une part, aux Directions fonctions transverses et clients d'autre part. Ce découpage en 6 CSE, correspondant toujours à la nouvelle organisation mise en œuvre depuis juillet 2018, a été validé par la Direccte d'Ile-de-France dans sa décision en date du 30 mai 2018 :

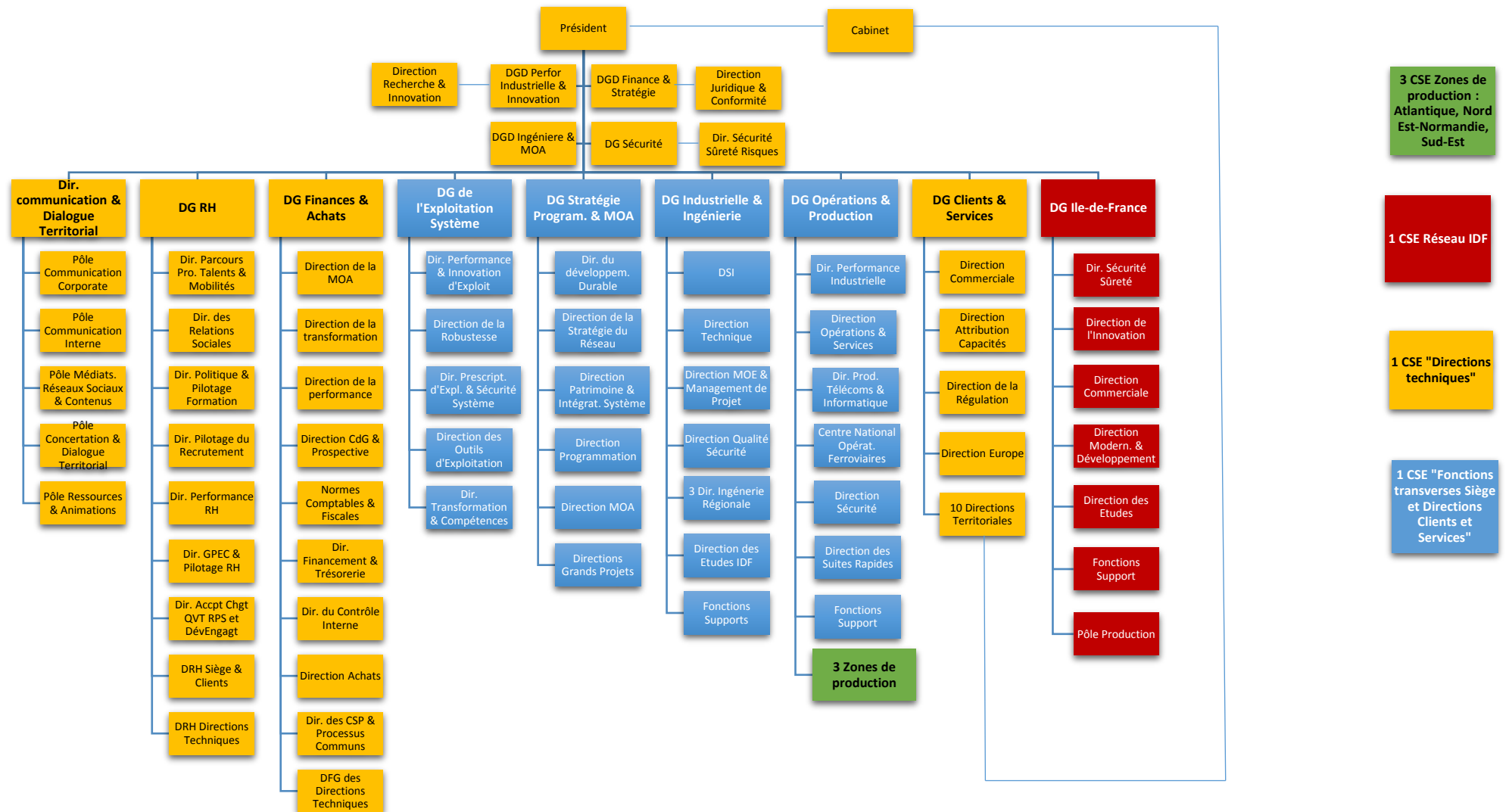
- 1 CSE « Réseau Ile-de-France » (correspondant à l'ancien CE Ile de France)
- 3 CSE par « Zones de production » : Atlantique, Nord-Est-Normandie, Sud-Est,
- 1 CSE « Fonctions transverses siège et Direction Clients et Services »,
- 1 CSE « Directions techniques ».

Pour sa part, la Fédération SUD-Rail sollicite des CSE mis en place au niveau de chacun des 79 établissements de production que compte SNCF Réseau (infralogs, infrapôles, établissements infracirculations, directions). Il est toutefois aisé de constater que l'organisation de SNCF Réseau est centralisée à un niveau supérieur aux établissements de production qui le composent, selon le schéma suivant :

*Cf. schéma page suivante*

Il sera démontré que le découpage retenu par la SNCF, à juste titre fondé sur l'organisation Nouvel'R mise en œuvre depuis juillet 2018 quand bien même, au moment où la décision a été prise, la consultation du CCGPF sur ce projet était en cours **(2.3.1.)**, est justifiée au regard de cette organisation qui confère une autonomie décisionnelle au niveau auquel les CSE sont positionnés **(2.3.2.)**.

## Schéma de l'organisation et des CSE SNCF Réseau



### **2.3.1. Sur la pertinence d'une décision de découpage fondée sur le projet Nouvel'R adopté en juillet 2018 après consultation auprès des instances représentatives du personnel**

La Fédération SUD-Rail critique le fait que, dans le cadre de sa décision initiale de février 2018 puis à nouveau dans le cadre de sa seconde décision de mars 2018, la SNCF ait arrêté son découpage sur la base de son projet de réorganisation Nouvel'R alors qu'il était en cours de consultation auprès des instances représentatives du personnel.

Cet argument ne saurait prospérer.

D'abord, il convient de rappeler que le projet Nouvel'R a été lancé dès la fin de l'année 2017, dès l'origine pour une mise en œuvre prévue en juillet 2018.

Le projet a été présenté, dans ses principes, par le Président de SNCF Réseau le 20 octobre 2017 au CE Siège de SNCF Réseau, puis dans tous les CE de SNCF Réseau au mois de novembre 2017.

Des réunions bilatérales ont été organisées en octobre et novembre 2017 avec les organisations syndicales représentatives et le Président de SNCF Réseau.

Le dossier de présentation du projet en vue de la consultation du CCGPF lui a été remis dès le 12 février 2018, soit plus de 4 mois avant la date prévue de mise en œuvre du projet. Une première réunion d'information consultation du CCGPF a eu lieu le 6 mars 2018, ainsi qu'une information consultation de l'ICCHSCT au titre des implications sur les conditions d'emploi et de travail courant avril 2018.

L'avis du CCGPF a été recueilli lors de la réunion du 5 juillet 2018, de sorte que la mise en œuvre de la nouvelle organisation n'a été effective qu'au 12 juillet 2018.

***Pièce n°121 : Courrier de la Présidente du CCGPF en date du 9 juillet 2018***

***Pièce n°122 : Temps réel, numéro 63, 13 juillet 2018***

Ainsi, lorsque les décisions sur le découpage des établissements CSE de SNCF ont été prises par la Direction du GPF, le 19 février puis le 23 mars 2018, le projet de réorganisation de SNCF Réseau était déjà annoncé dans son principe depuis 4 mois, de même que sa mise en œuvre prévue en juillet 2018. Le projet de réorganisation avait en outre été présenté aux instances représentatives du personnel.

De plus, les élections professionnelles prévues en novembre 2018 auront vocation à élire les membres des CSE dont les mandats débiteront le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Dans ces conditions, il était parfaitement fondé que la décision relative au découpage en établissements distincts du CSE, qui n'a vocation à prendre effet qu'au moment de la mise en place du CSE en janvier 2019, soit prise, en février 2018, sur la base de l'organisation projetée à cette date. En effet, en janvier 2019, l'organisation Nouvel'R aura d'ores et déjà été mise en œuvre depuis le mois de juillet 2018, soit plus de 5 mois auparavant.

Une décision de découpage en établissement distincts fondée sur la précédente organisation de SNCF Réseau qui de fait n'existe plus depuis juillet 2018 n'aurait donc pas été pertinente. En effet, la finalité d'une telle décision est de mettre en place une instance de représentation du personnel destinée à exercer ses attributions une fois élue, donc pour la durée du mandat à courir entre 2019 et 2022 et pas pour la période antérieure.

En toutes hypothèses, il convient de souligner qu'à la date où votre Tribunal statuera sur le découpage en établissements distincts de l'EPIC SNCF Réseau, l'organisation issue du projet Nouvel'R aura d'ores et déjà été adoptée et mise en œuvre depuis plusieurs mois de sorte que le grief formulé par la Fédération SUD-Rail relativement à une procédure de consultation désormais réalisée est inopérant.

### **2.3.2. Le bien-fondé du découpage en 6 établissements distincts CSE**

#### **a) 1 CSE SNCF RESEAU ILE-DE-FRANCE**

La SNCF a retenu la mise en place d'un CSE correspondant au périmètre global de l'Ile de France. Cette maille d'organisation regroupe l'ensemble des établissements et des fonctions permettant d'assurer la production sur le périmètre d'Ile-de-France.

Motivée par la densité des installations et l'existence d'un client majoritaire (Ile-de-France Mobilités, anciennement STIF), cette structure a été constituée en un établissement distinct CE dès 2015.

***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections professionnelles des comités d'établissement du 21 juillet 2015***

Ce périmètre n'a connu aucune évolution majeure, ce qui a au demeurant été admis par les organisations syndicales lors de la table-ronde avec la Direccte du 2 mai 2018.

***Pièce n°18 : Compte-rendu de la table ronde « Direccte » du 2 mai 2018***

#### **➤ Autonomie dans l'organisation et l'exécution du service, et au plan économique et financier**

Composée des 4 métiers et des fonctions support, la Direction générale d'Ile-de-France gère ses orientations stratégiques, ses arbitrages en matière d'emploi et de gestion du personnel en fonction des conditions spécifiques liées au contexte de transport de masse présent en Ile-de-France.

La Direction générale Ile-de-France bénéficie de la prescription et de l'animation fonctionnelle des directions instituées dans le cadre du projet Nouvel'R, chacune dans son domaine de compétence :

- Direction de la stratégie, programmation et Maîtrise d'ouvrage,
- Direction Industrielle et Ingénierie,
- Direction exploitation système.

La Direction générale est placée sous la direction d'un directeur général adjoint, qui décline pour chaque établissement de production les décisions de gestion pour application.

***Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R (p. 87 à 92)***

***Pièce n°124 : Décision portant délégation de pouvoirs au directeur général adjoint Ile-de-France – juillet 2018***

Le Directeur général adjoint Ile-de-France exerce la maîtrise d'ouvrage des projets d'investissement qui lui sont affectés ainsi que la maîtrise d'œuvre.

Il peut également notamment :

- En matière commerciale : conclure les conventions d'embranchement particulier et les conventions de raccordement portuaire.
- En matière de patrimoine foncier et immobilier : prendre tout acte ou passer tout contrat nécessaire à l'exécution des missions menées par SNCF au titre de la convention de gestion et de valorisation immobilière, notamment pour les projets impactant les biens constitutifs de l'infrastructure ferroviaire.
- En matière d'exploitation et de gestion du réseau ferré national : exercer l'ensemble des responsabilités organisationnelles, décisionnelles et opérationnelles dans l'exploitation du réseau ferré national relevant de son périmètre de compétences et la production des opérations d'entretien.
- En matière de sécurité : décider et mettre en œuvre les politiques et orientations de sécurité dans le cadre des principes de haut niveau et des règles générales élaborés par les entités prescriptives de SNCF Réseau, sur l'ensemble des périmètres relevant de sa compétence.

En outre, il peut prendre, tout acte lié à la préparation, à la passation et à l'exécution :

- Des marchés de travaux, de services et de fourniture sans limitation de montant
- Des marchés de services et de fournitures liés au fonctionnement courant dont le montant est inférieur ou égal à 15 millions d'euros hors taxes.

***Pièce n°124 : Décision portant délégation de pouvoirs au directeur général adjoint Ile-de-France – juillet 2018***

#### ➤ **Autonomie dans la gestion du personnel**

La Direction générale Ile-de-France dispose d'une Direction des Ressources Humaines propre (GPEC et pilotage RH, Pilotage des besoins de formation, gestion des parcours professionnels et de la mobilité, relations sociales collectives et individuelles).

Elle décide et pilote les procédures de recrutement et la gestion des carrières (notation, évolution, rémunération) du personnel relevant de son périmètre de compétence, dans le cadre des orientations de la direction des ressources humaines de SNCF Réseau. Elle instruit les réformes, ruptures conventionnelles et demandes de départs volontaires selon la réglementation en vigueur.

Le Directeur général Ile-de-France dispose d'un pouvoir de notation et de classement en positions de rémunération pour le personnel relevant du collège cadres. Il est également habilité à traiter les avis négatifs émis à l'encontre d'un projet de notation des collèges exécution effectué en établissement de production.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexes 1 § 2)***

En matière disciplinaire, il possède également un pouvoir de sanction lourde (sanctions disciplinaires supérieures à une mise à pied de 12 jours) allant jusqu'au licenciement pour les collèges exécution, maîtrise et cadres. Pour les sanctions de niveau inférieur prononcées par les directeurs d'établissement ou chefs de département, il est également habilité à traiter des appels.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1 – Titre 2)***

Il y a donc bien un centre de décision unique pour l'ensemble des orientations structurantes concernant l'activité du périmètre Ile de France, ainsi qu'une autonomie dans la gestion du personnel relevant de la direction Réseau Ile de France, et dès lors une pertinence d'une reconnaissance d'un établissement distinct à ce niveau.

C'était d'ailleurs à ce niveau qu'avait été établi l'établissement CE en 2015, ce qu'avait alors validé la Direccte.

***Pièce n°5 : Décision du Direccte d'Ile-de-France sur les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015***

Aucune évolution du périmètre de cette direction n'étant intervenue depuis 2015, il est cohérent que l'établissement CSE reste également à ce niveau.

Compte tenu de l'autonomie décisionnelle dont dispose le Directeur SNCF Réseau d'Ile de France sur l'ensemble des aspects économiques et sociaux et pour tous les métiers et activités sur cette région exercés par chacun des établissements de production, la mise en place d'un CSE à ce niveau est justifiée, comme elle l'était auparavant dans le cadre du comité d'établissement.

### **b) 3 CSE DE ZONES DE PRODUCTION**

La mise en œuvre du projet Nouvel'R a conduit à la création d'une Direction Générale des Opérations et de la Production qui se découpe en trois zones de production dimensionnées pour prendre en compte les logiques industrielles de production de service par territoire géographique (essentiellement fourniture de services aux entreprises ferroviaires).

Ces zones de production regroupent l'ensemble des établissements de production du périmètre (infrapoles, infralogs, établissements InfraCirculation principalement).

Les trois zones de production reprennent les frontières géographiques des anciennes Directions Maintenance et Travaux :

- Zone Atlantique
- Zone Nord-Est-Normandie
- Zone Sud-Est

Le principe de répartition en zones de production a pour objet de respecter les flux de circulation qui sont inhérents aux services réalisés par SNCF Réseau. Par exemple, un train Paris-Toulouse circulant sur l'axe Paris/Orléans/Limoge/Toulouse empruntera un axe qui sera coordonné (sauf pour la partie en Ile de France) par la même zone de production de son origine à sa destination, à savoir la zone de production Atlantique. C'est le principe qui a piloté la réflexion du découpage.

➤ **Autonomie des zones de production dans l'organisation et l'exécution du service, et au plan économique et financier**

Chaque zone de production est placée sous l'autorité d'un Directeur de zone de production et est dotée des moyens nécessaires pour animer les établissements en charge de la production et piloter la production du service quotidien par la performance des axes au moyens d'unités de pilotage d'axe.

Ainsi, chaque zone de production dispose :

- D'un pôle sécurité,
- D'un pôle performance de la production,
- De pôles d'expertise technique,
- De fonctions support (RH, communication interne et finance/achats).

*Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R (p. 77 à 83)*

*Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018*

*Pièce n°120-8 : Dossier d'information Nouvel'R ICCHSCT (extraits)*

Le Directeur de zone doit exercer la maîtrise d'œuvre travaux des projets de d'entretien et de rénovation du réseau de la zone qui lui est affectée et doit à ce titre arrêter l'enveloppe prévisionnelle et fixer le cadre du projet pour chaque phase ; prendre toute décision d'aménagement et d'approbation des phases successives du projet ; valider les modifications du programme, des coûts et délais ; piloter l'élaboration des dossiers de sécurité ; décider la clôture des opérations.

Par ailleurs, il peut également :

- En matière de patrimoine foncier et immobilier : représenter SNCF Réseau dans les instances de gouvernance de la convention de gestion et de valorisation immobilière pour les projets relevant du périmètre géographique des établissements rattachés hiérarchiquement à la direction de zone.
- En matière d'exploitation et de gestion du réseau ferré national : exercer l'ensemble des responsabilités organisationnelles, décisionnelles et opérationnelles dans l'exploitation du réseau ferré national relevant de son périmètre de compétences et la production des opérations d'entretien.
- En matière de sécurité : mettre en œuvre les politiques et orientations de sécurité dans le cadre des principes de haut niveau et des règles générales élaborés par les entités prescriptives de SNCF Réseau et déclinés par la DG Opérations et productions sur l'ensemble du périmètre des activités relevant de sa compétence.

Chaque Directeur de zone peut en outre prendre tout acte lié à la préparation, à la passation et à l'exécution :

- Des marchés de travaux, des marchés de services et de fournitures dont le montant est inférieur ou égal à 5 millions d'euros hors taxes ;
- Des marchés de services de fournitures liés au fonctionnement courant dont le montant est inférieur ou égal à 1,5 million d'euros hors taxes.



***Pièce n°125 : Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Sud-Est – juillet 2018***

***Pièce n°126 : Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Atlantique – juillet 2018***

***Pièce n°127 : Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Nord-Est Normandie – juillet 2018***

Par ailleurs, le Directeur de la zone de production anime, coordonne et dirige l'ensemble des établissements et pôles de la zone de production en veillant à l'atteinte des objectifs fixés en matière de production et de performance.

➤ **Autonomie dans la gestion du personnel**

Les zones de production sont dotées d'une direction des ressources humaines propre, qui leur est rattachée hiérarchiquement (GPEC et pilotage RH, Pilotage des besoins de formation, gestion des parcours professionnels et de la mobilité, relations sociales collectives et individuelles).

***Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R (p. 77 à 83)***

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

***Pièce n°120-8 : Dossier d'information Nouvel'R ICCHSCT (extraits)***

Le Directeur de zone décide et pilote les procédures de recrutement dans le cadre des orientations de la direction des ressources humaines de SNCF Réseau.

De plus, le Directeur de la zone de production est le hiérarchique des établissements de son périmètre et dispose d'un pouvoir de notation et de classement en positions de rémunération pour les personnels relevant du collège cadres. Il est également habilité à traiter les avis négatifs émis à l'encontre d'un projet de notation et/ou de classement en positions de rémunération des collèges maîtrise et exécution.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexes 1 - § 2)***

En matière disciplinaire, le Directeur de zone possède également un pouvoir de sanction lourde (sanctions supérieure à une mise à pied de 12 jours) allant jusqu'au licenciement pour les collèges exécution, maîtrise et cadre. Pour les sanctions de niveau inférieur prononcées par les directeurs d'établissement ou chefs de département, il est également habilité à traiter des appels.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1 – Titre 2)***

Il résulte de ces éléments que chacune de ces Directions des 3 zones de production, par leur champ d'intervention vis-à-vis des établissements, sont la maille de positionnement pertinente du CSE au plan économique et social. En effet, le Directeur de zone de production prend les décisions sur l'emploi et les budgets des établissements de production. Il détermine également les objectifs de production, de gestion, de maîtrise RH pour ses établissements de production. La mise en place de 3 CSE pour chaque zone de production est donc justifiée.

**c) 1 CSE AU NIVEAU DES DIRECTIONS TECHNIQUES ET 1 CSE POUR LES FONCTIONS TRANSVERSES**

L'organisation retenue par le projet Nouvel'R comporte plusieurs directions techniques ou supports :

- Direction de la Stratégie, de la Programmation et la MOA,
- Direction Exploitation et Système,
- Direction Industrielle et Ingénierie,
- Direction des Opérations et de la Production,
- Direction Services et Clients,
- Directions transverses (RH, Finance et Achats, Communication et Dialogue Territorial).

***Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R***

Ces directions sont complémentaires et ne sont pas des centres de décision unique. En effet, beaucoup de processus de chaque direction font intervenir les autres directions en contribution directe. C'est pourquoi il avait été initialement décidé en février 2018 de la mise en place d'un établissement distinct CSE unique pour l'ensemble des périmètres des Directions.

Toutefois, après échanges avec les organisations syndicales au cours de cette table ronde du 21 mars, la SNCF a fait évoluer son découpage en mettant en place un CSE au niveau de chaque « bloc » de directions à la tête desquels se trouve un DRH. En effet, deux DRH se voient réparties les directions en question : DRH Directions techniques et DRH Siège et DG Clients et Services.

***Pièce n°120-1 : Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R (p. 101 et 102)***

Conformément à la décision du 23 mars 2018, il a donc été retenu :

- Un premier CSE « Directions Techniques » regroupe l'ensemble des Directions à dimensions techniques, à savoir :
  - Direction de la Stratégie, de la Programmation et la MOA (maîtrise d'ouvrage)
  - Direction Exploitation et Système
  - Direction Industrielle et Ingénierie
  - Direction des Opérations et de la Production
- Un autre CSE « Fonctions transverses » sera constitué des fonctions transverses rattachées au Siège et de la Direction Clients et Services :
  - Direction Finances-Achats
  - Direction Ressources Humaines
  - Direction Communication et Dialogue Territorial
  - Direction Clients et Services

***Pièce n°13: Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaine du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, Sud Rail, et CFTD) en date du 23 mars 2018***

***Pièce n°12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018***

Ce nouveau découpage n'est contesté que par la Fédération Sud Rail, et non les autres organisations syndicales.

Effectivement, les critères d'autonomie sont remplis à l'égard de chacun de ces ensembles de directions.

Chaque Directeur est entièrement responsable de l'exécution et de l'organisation du service dont il a la charge.

Par ailleurs, chacun de ces deux établissements est géré par une structure RH distincte, qui assure notamment les évaluations (« notations ») pour tous les collègues.

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » – Edition du 20 juin 2018 (Annexes 1 à 3)***

En outre, le Directeur de chaque Direction possède également un pouvoir de sanction de niveau 7 à 10 (déplacement par mesure disciplinaire à la radiation) pour les collègues exécution, maîtrise et cadres.

De plus, il est également habilité à traiter les appels et demande de réexamen pour les sanctions prononcées par les directeurs d'établissement ou chefs de département pour les sanctions de niveau 1 à 10.

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1)***

La mise en place de 2 CSE au niveau de ces Directions sera donc confirmée.
--

### **3. SUR LE DECOUPAGE EN 218 CSE SOLLICITE PAR LA FEDERATION SUD-RAIL**

La Fédération SUD-Rail sollicite, en lieu et place des 33 CSE décidés par la SNCF et la Direccte, la mise en place de 218 CSE « de proximité » au niveau de chacun des 218 établissements de production du GPF, à la tête desquels sont placés les Directeurs d'établissements de production (DET).

***Pièce adverse SUD n° 36***

Ces établissements de production correspondent au niveau actuel de mise en place des délégués du personnel.

***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections de délégations du personnel en date du 21 juillet 2015***

Il s'agit, dans le cadre du découpage retenu par la SNCF et la Direccte, de l'ensemble des établissements de production situés à l'intérieur de chaque Direction centrale ou d'activité, à savoir :

- **Pour SNCF Mobilités** : 125 établissements correspondant à :
  - chacun des établissements de production TER au sein de chacune direction régionale TER (*par exemple : 1 CSE pour la direction régionale TER Hauts de France, 1 CSE pour l'établissement Relation Commerciale TER Nord Pas de Calais, etc.*),
  - chacun des établissements de production au sein des directions territoriales Transilien (*par exemple : 1 CSE pour la direction territoriale des lignes EPT4, 1 CSE pour l'établissement de services Transilien EPT4, etc.*),

- chacun des établissements de production des axes TGV ou Intercités : direction d'Axe, établissements de service Voyages (ESV), technicentres de maintenance (*par exemple : 1 CSE pour l'établissement de services Voyages Nord Pas de Calais, 1 CSE pour le technicentre de maintenance du Landy, etc*), chacun des 10 technicentres industriels de la Direction du Matériel,
  - chacun des 3 technigares de Gares et Connexions,
  - les 4 directions de production de Fret
  - chacune des directions générales (Voyages, Fret, etc)
- **Pour SNCF Réseau** : 79 établissements correspondant à :
- chacun des établissements de production infracirculation, infrapôles et infralogs relevant des différentes zones de production (*par exemple : 1 CSE pour l'établissement infra-circulation Hauts de France, 1 CSE pour l'infrapôle Nord pas de Calais, 1 CSE pour l'infralog Nord pas de Calais-Lille, etc*),
  - chacune des directions centrales (*Direction accès réseau, Direction maintenance et travaux, etc*)
- **Pour l'EPIC SNCF** : 14 établissements correspondant à :
- chacune des directions transverses (*ex : 1 CSE pour la direction des ressources humaines, 1 CSE pour la direction juridique, etc*)
  - chacune des directions communes en matière sociale (*ex : service médical, service de l'action sociale*)
  - la Direction de la sûreté ferroviaire

*Pièce adverses n° 36*

***Pièce n° 12 : Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : Nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du GPF » - 23 mars 2018***

Comme cela a été précédemment souligné, le découpage proposé par la Fédération SUD-Rail ne correspond en rien aux critères légaux de l'établissement distinct. Cela n'a d'ailleurs jamais été le cas ce que la Fédération SUD Rail n'avait pas contesté jusqu'alors **(3.1.)**. Cela se vérifie en pratique car les établissements de production au niveau desquels la demanderesse souhaite la mise en place de CSE ne disposent d'aucune autonomie décisionnelle, ni dans l'exécution du service, ni dans la gestion du personnel **(3.2.)**.

### **3.1. Les établissements de production ne constituaient pas un établissement distinct pour la mise en place du comité d'établissement, et il en va de même pour le CSE d'établissement**

Ainsi que l'a justement relevé la Direccte d'Ile-de-France dans sa décision en date du 30 mai 2018, il avait déjà été considéré par le Conseil d'Etat, dans une décision en date du 7 juin 1985 concernant la SNCF, que les établissements d'exploitation (correspondant aux actuels établissements de production) disposaient d'une autonomie réduite faisant obstacle à la mise en place des comités d'établissement à ce niveau **(CE, 7 juin 1985, n°55671)**.

A l'époque, la SNCF était composée d'une Direction générale qui couvrait 25 directions régionales, composées au global de plus de 700 unités (« établissement d'exploitation », « dépôts », « ateliers du matériel », etc...). Le Directeur du travail avait reconnu l'existence de 327 établissements distincts soit à des unités, soit à des regroupements d'unités.

Le Conseil d'Etat a estimé qu'aucune de ces unités ou regroupements d'unités ne présentait aucun des caractères d'un établissement distinct, en relevant que les unités disposaient d'un degré d'autonomie très réduit par rapport aux directions régionales de l'entreprise, tant en ce qui concerne la gestion du personnel qu'en ce qui a trait à l'exécution du service, les principales décisions en matière de détermination des effectifs, d'embauche, de notation, de formation, de promotion ou de sanctions disciplinaires étant prises à l'échelon régional, de même que les décisions d'ordre budgétaire ou financier. S'agissant des regroupements d'unités, il était relevé que les chefs d'établissements, qui n'étaient que les responsables que d'une des unités regroupées, ne disposaient d'aucun pouvoir d'animation et de coordination à l'égard des autres unités composant ces établissements.

Aussi, dès 1985, et alors même que la SNCF d'alors comptait presque deux fois plus de salariés que SNCF Mobilités d'aujourd'hui, le Conseil d'Etat estimait que la SNCF était constituée de seulement 35 établissements distincts au sens de la législation sur les comités d'établissements, et non pas de 327 correspondant aux établissements de production.

La situation n'a pas changé, les Directeurs d'établissements de production demeurant dépourvus d'une autonomie de gestion, sur tous les plans.

En 2015, la Fédération SUD Rail avait d'ailleurs signé le protocole d'accord préélectoral sur les établissements distincts des délégués du personnel qui positionnaient cette instance au niveau des établissements de production. Elle n'avait pas contesté la décision du Direccte d'Ile de France qui avait retenu la mise en place de comités d'établissement à un autre niveau que les établissements de production.

***Pièce n°4 : Protocole d'accord pour les élections de délégations du personnel en date du 21 juillet 2015***

***Pièce n°5 : Décision du Direccte d'Ile-de-France sur les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015***

Lors de la négociation sur le découpage en établissements distincts des CSE début 2018, la Fédération SUD Rail a soutenu le projet d'accord collectif unitaire des organisations syndicales qui prévoyait la mise en place de 41 CSE d'établissement, et ne retenait donc pas les établissements de production comme niveau de mise en place des établissements CSE.

***Pièce n°7: Projet d'accord d'entreprise CGT, UNSA, Sud Rail, CFTD de mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 17 janvier 2018***

La demande formulée aujourd'hui par la Fédération SUD Rail est donc non seulement dépourvue de toute pertinence mais plus encore de toute cohérence avec ses positions passées.

### **3.2. En fait, sur l'absence d'autonomie des établissements de production**

Aucun élément n'est versé aux débats établissant « *l'autonomie de gestion, notamment en matière de gestion du personnel* » dont disposeraient les Directeurs d'établissements de production.

Et pour cause, les Directeurs des établissements de production sont, et ont toujours été, dépourvus d'une telle autonomie, au regard de l'ensemble des critères légaux de l'établissement distinct.

#### **a) Absence d'autonomie des Directeurs d'établissements de production dans l'exécution du service**

Les établissements de production ne disposent pas d'autonomie dans l'exécution du service : ils ont une simple vocation de production et les Directeurs d'établissements de production ne possèdent pas de pouvoir décisionnel en la matière.

C'est ce qui ressort des fiches de postes de Directeurs d'établissements de production et leurs adjoints versées aux débats par la Fédération demanderesse, qui indiquent que le directeur « *décline la politique nationale et régionale au sein de l'établissement* », « *suit et contrôle périodiquement les engagements budgétaires* », « *pilote et anime la production en respectant les objectifs fixés par la Direction production* », qu'il ne définit donc pas.

**Pièce adverse SUD n° 32**

Il a été exposé plus avant que le pouvoir de détermination de la politique du service incombait aux Directeurs d'Activités au sein de SNCF Mobilités, aux Directeurs de zones de production au sein de SNCF Réseau, et à la Direction générale au sein de l'EPIC SNCF.

*Par exemple, il ressort du référentiel relatif à l'organisation de la Direction Régionale SNCF Mobilités Hauts-de-France que « les établissements réalisent la production propre à leur domaine d'Activité, afin d'atteindre les objectifs qui leur sont fixés par les Branches et les Métiers assurant leur pilotage fonctionnel et qui leur sont notifiés par le Directeur Régional. Les Directeurs d'établissement sont au premier chef, redevables des résultats de leur entité au Directeur Régional. »*

**Pièce n°74 : Référentiel TER HDF RG 000011 - Organisation générale de la direction régionale SNCF Mobilités Hauts-de-France – Version n°1 du 2 janvier 2018 (p.16)**

Les décisions liées à la production, la politique et la stratégie, ne sont pas élaborées par les établissements de production, qui ne disposent d'ailleurs pas de délégations de pouvoirs en ce sens.

Les Directeurs d'établissement doivent mettre en œuvre les décisions prises par le Directeur d'Activité.

**Pièce n°73 : Entretien d'évaluation 2018 du Directeur de l'ESV INTERCITE Austerlitz (M. Couton) réalisé par le Directeur d'intercités (J. Ghedira)**

Par ailleurs, au sein de SNCF Mobilités, les Directeurs d'établissement ne disposent également que d'un pouvoir réduit en matière de sécurité, les missions en la matière étant dévolues aux Directeurs d'Activités. Il lui revient ainsi de fixer les objectifs de sécurité des entités de production sous sa responsabilité en déclinaison des objectifs fixés par le niveau hiérarchique supérieur.

**Pièce n°28 : Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017**

**b) Absence d'autonomie économique, financière et comptable des Directeurs d'établissements de production**

Les Directeurs d'établissements de production ne disposent pas non plus d'une autonomie économique et budgétaire.

Ils sont chargés de la mise en œuvre des objectifs économiques qui leurs sont assignés par la Direction de l'Activité dont ils relèvent.

*Par exemple, la Fédération SUD- Rail invoque la mise en place d'un CSE au niveau de l'ESV TGV Rhône Alpes. Or, les objectifs économiques des établissements de production de l'axe TGV Sud-Est, dont fait partie cet établissement de production, lui sont notifiés annuellement par le Directeur d'Axe TGV.*

***Pièce n°63 : Objectifs économiques 2018 – Axe TGV Sud-Est (e-mails de J. KHUL en date du 27 février 2018)***

Les Directeurs d'établissements de production ne déterminent pas le budget de leur établissement, qui est fixé par la Direction dont ils relèvent.

Ainsi, au sein de SNCF Mobilités, il revient aux Directeurs d'Activités de notifier annuellement aux établissements de production, dont ils sont les supérieurs hiérarchiques, le budget dont ils disposent.

***Pièce n°57 : Déclinaison définitive budget 2018 – Axe TGV Atlantique (e-mails de P. BOUSQUET des 5 et 7 décembre 2017)***

***Pièce n°58 : Notification budgétaire – Axe TGV Nord (courriers du 9 février 2018)***

***Pièce n°59 : Notification budgets investissements 2018 – Axe TGV Sud Est***

Au sein de SNCF Réseau (et déjà dans l'organisation en vigueur avant la mise en œuvre du projet Nouvel'R), les Directeurs d'établissements de production se voient notifier un budget pour l'année ainsi qu'une feuille de route. Il y est notamment précisé un budget d'effectifs et un budget de fonctionnement.

***Pièce n°128 : Exemples de notification budget pour l'année 2018***

*Par exemple, la Fédération SUD-Rail invoque la mise en place d'un CSE au niveau du Technicentre Paris Austerlitz alors que le Directeur de cet établissement se voit notifier chaque année un budget par le Directeur Intercités.*

***Pièce n°60 : Notifications budgétaires 2018 – Intercités (courriers du 19 avril 2018)***

En termes d'engagement des dépenses, les Directeurs d'établissements de production disposent d'une délégation dans la limite d'un certain montant pour les achats et les investissements mais dans le cadre d'un budget fixé par la Direction d'Activité (en euros et en ressources), d'un montant très limité de l'ordre de quelques milliers d'euros.

***Pièce n°61 : Accréditations des Directeurs d'établissement – Axe TGV SUD EST***

***Pièce n°62 : Accréditations des Directeurs d'établissement – Axe TGV NORD***

Ils doivent justifier auprès du Directeur d'Activité de la nécessité de la dépense effectuée.

*Par exemple, le Directeur d'établissement TGV Pays-de-Loire souhaitant réaliser un investissement dans du mobilier a dû solliciter la validation préalable de la Direction d'Axe, en justifiant du bien-fondé de la dépense et de son montant (avec présentation d'une offre commerciale à l'appui).*

***Pièce n°64 : Demande d'investissement mobilier pour le siège de l'ETGV (e-mail de M. RUSSIER en date du 11 janvier 2017)***

Ils ne disposent donc pas d'autonomie dans l'investissement ou dans l'engagement de dépenses.

*Par exemple, la Fédération SUD-Rail sollicite la mise en place d'un CSE au niveau de l'établissement de services Transilien de Paris Saint Lazare qui ne dispose toutefois par d'autonomie budgétaire. En effet, le Directeur des Lignes LAJ délègue au Directeur de cet établissement un pouvoir d'engagement dans la limite de certains montants et pour certaines dépenses déterminées, comme 50 K€ pour des prestations intellectuelles.*

***Pièce n°38 : Délégation de pouvoirs et de signature du Directeur des Lignes LAJ au Directeur l'établissement de services Transilien de Paris Saint Lazare***

Les établissements de production ne disposent ni d'une trésorerie propre, ni d'un compte de résultat. Les comptes annuels sont établis par Activités, et non par établissements de production. C'est la Direction d'Activité qui réalise l'intégralité du contrôle de gestion des établissements.

***Pièce n° 27 : Attestation des commissaires aux comptes de SNCF Mobilités et SNCF du 11 octobre 2017 : Exercice 2016 – Comptes dissociés de gestion Voyages***

*Par exemple, le pilotage du compte de résultat et donc de la marge opérationnelle se fait aux bornes d'un Axe TGV qui est d'ailleurs la plus petite entité qui reçoit du chiffre d'affaires externe. Les établissements de production ne sont donc que des centres coûts au sein de la business unit qu'est l'Axe TGV.*

**c) Absence d'autonomie des Directeurs d'établissements de production dans la gestion du personnel**

- Emploi et compétences

Les Directeurs d'établissements de production ne disposent pas d'une liberté dans le recrutement des agents de l'établissement. En effet, ce sont les Directeurs d'Activité ou la Direction centrale qui déterminent le volume des recrutements pour l'activité et en assurent la répartition entre les établissements de production par le biais d'autorisations de recrutements.

***Pièce n°68 : Notification recrutement 2017 – Axe TGV SUD EST (courriers du 10 janvier 2017, 14 mars 2017 et 9 octobre 2017)***

***Pièce n°69 : Notifications autorisations recrutement – Axe TGV NORD (e-mails de N.VIAL en date du 25 janvier 2018 et 20 avril 2018)***

***Pièce n°70: Autorisations de recrutement 2018 – Intercités (e-mail de J. GUERIN en date du 22 janvier 2018)***

***Pièce n°71 : Notifications alternance 2018 – Intercités (e-mails de J. GUERIN en date du 1er et 5 mars 2018)***

***Pièce n°93 : Procédure de recrutement FRET- Note de février 2018***

***Pièce n°94 : Demande de recrutement externe – DRH FRET (e-mail de J. LEBORGNE à C.SIMON du 27 juillet 2018)***



*Par exemple, la Fédération SUD-Rail sollicite la mise en place d'un CSE au niveau du Technicentre de Paris Nord. Or, ce dernier ne dispose d'aucune autonomie en matière de politique de ressources humaines : en effet, chaque année il se voit notifier les éléments constitutifs de la politique de l'emploi sur son périmètre selon les orientations données par l'activité Transilien. Ainsi, pour l'année 2017, il était indiqué que le recours à l'intérim serait privilégié par rapport au CDD et que l'établissement disposait d'une enveloppe de 15 autorisations d'embauche externes.*

***Pièce n°45 : Dialogue Emploi Territorial Transilien 2017 (Etablissement Commercial Train – UO GCIF ; Technicentre de Paris Nord ; Etablissement traction Nord parisien) – janvier 2017***

Cela vaut tant à l'égard des agents statutaires que des agents contractuels pour lesquels les Directeurs d'établissements de production n'ont aucun pouvoir de décision d'embauche.

De même, au sein de l'EPIC SNCF, le pouvoir de recrutement est exercé par le DRH de l'EPIC SNCF et non par les Directions centrales.

***Pièce 131 : référentiel RH000960 « Principes de délégation : signataires des actes de gestion RH au sein de l'EPIC SNCF », p. 15***

La circonstance invoquée par la fédération demanderesse, que le Directeur d'établissement collecte les déclarations d'intention de grève des agents grévistes pour son établissement, ne témoigne d'aucun pouvoir décisionnel en matière de gestion des ressources humaines.

- Gestion des carrières et des rémunérations

Les Directeurs d'établissements de production ne sont chargés d'aucune mission en termes de gestion des carrières des personnels de l'établissement.

Ils disposent d'un pouvoir d'évaluation (notation) limité aux agents des collèges exécution. En cas d'avis négatif sur ces projets de notation, c'est le Directeur d'Activité ou le Directeur de zone qui est compétent pour en connaître

***Pièce n°21 : GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements », – Edition du 20 juin 2018 (Annexe 1 - §2)***

Il en va de même en termes de promotion et de fixation de la rémunération :

- Les Directeurs d'établissements de production ne peuvent décider d'une promotion entraînant une augmentation de salaire, au sein de SNCF Mobilités et SNCF Réseau, qu'à l'égard des agents des collèges exécution et du premier niveau de qualification des agents de maîtrise (qualification D), dans le respect des dispositions du Statut, à l'exclusion des qualifications supérieures et notamment des cadres, pour lesquels ils ne peuvent que proposer une telle promotion.

- S'agissant de la revalorisation du salaire en dehors d'une telle promotion, les Directeurs d'établissements de production ne peuvent la décider que pour les agents des collèges exécution et maîtrise (et uniquement pour la qualification D s'agissant de SNCF Mobilités), et dans le respect d'un contingent de niveaux fixé par le DRH du GPF ainsi que d'un pourcentage de positions de rémunération fixé par le statut.
- Ils ne disposent d'aucun pouvoir de décision à l'égard des cadres, qu'ils soient au statut ou contractuels relevant de l'annexe C (soit 2/3 des agents contractuels).

***Pièce n°23 : Pouvoir du Directeur d'Etablissement ou assimilé en matière d'augmentation individuelle/Comparaison entre le personnel au statut et contractuel (note interne de la Direction des relations sociales en date du 13 juillet 2018)***

- Sanction et rupture du contrat de travail

Les Directeurs d'établissements de production disposent d'un pouvoir de sanction à l'égard du personnel de leurs établissements limité à la mise à pied (jusqu' à 12 jours pour SNCF Réseau, jusqu'à 5 jours pour SNCF Mobilités). Un recours peut en outre être exercé contre ces sanctions.

Toutes les sanctions de niveau supérieur, y compris le licenciement pour faute (radiation), sont du ressort du niveau hiérarchique supérieur (Directeurs de zones de production ou Directeur Ile de France pour SNCF Réseau, Directeurs d'activité pour SNCF Mobilités).

***Pièce n°22 : GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1er janvier 2018 (Annexe 1)***

Un Directeur d'établissement ne peut pas procéder de manière autonome à la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié, et doit solliciter préalablement la validation auprès d'un référent désigné au niveau de l'Activité.

***Pièce n°49 : E-mail du 27 juin 2017 relatif aux nouveaux référents à SNCF Mobilités pour les ruptures conventionnelles***

\*\*\*

Il ressort de l'ensemble des éléments qui précèdent que les Directeurs des établissements de production ne disposent d'aucune autonomie de gestion, que ce soit en matière d'exécution du service ou de gestion du personnel, ce qui fait obstacle à la mise en place de CSE d'établissements à ce niveau.

En effet, comme cela a été démontré, l'ensemble des décisions concernant les EPIC sont prises au niveau des directions au sein desquelles la SNCF a positionné les CSE :

- directions d'Activités pour SNCF Mobilités,
- directions centrales et zones de production pour SNCF Réseau,
- direction générale pour l'EPIC SNCF.

Les Directeurs d'établissements de production peuvent uniquement traiter des questions locales concernant leur établissement, ce qui correspond précisément aux missions qui leur étaient imparties jusqu'alors à l'égard des délégués du personnel, et qu'ils continueront d'exercer auprès des représentants de proximité positionnés au niveau des établissements de production si la proposition faite en ce sens par la Direction du GPF aboutit à un accord avec les organisations syndicales.

***Pièce n°6 : Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018***

Le découpage demandé par SUD Rail, qui n'est d'ailleurs soutenu par aucune autre organisation syndicale, conduirait à positionner les CSE à un niveau où les décisions ne sont pas prises, de sorte que l'interlocuteur du CSE pour le compte de la Direction n'aurait aucun pouvoir à l'égard de ces projets et aucune capacité à les infléchir le cas échéant pour tenir compte de l'avis du CSE.

Aucun projet ne serait donc soumis à la consultation des CSE puisque rien n'est décidé au niveau des établissements de production. Tous les projets du groupe public ferroviaire concernant plus d'un établissement de production, soit l'ensemble des projets, devrait être soumis à l'instance centrale (commission consultative ou CSE central) ce qui rendrait manifestement impossible l'exercice des missions de ces instances centrales dans des conditions normales, puisqu'elles seraient de fait en situation de consultation permanente.

Il est donc clair que le découpage proposé par SUD Rail, outre qu'il ne correspond pas aux critères légaux, ne serait pas de nature à permettre aux CSE d'exercer utilement leurs missions.

La demande formulée par SUD Rail consistant à positionner les établissements distincts au niveau des établissements de production sera donc rejetée par votre Tribunal.

<b>Compte tenu des explications qui précèdent, il est ainsi demandé au Tribunal de valider la décision de la DIRECCTE d'Ile-de-France en date du 30 mai 2018 sur le périmètre des établissements distincts et leur nombre.</b>
--

<b>V. EN TOUT ETAT DE CAUSE, SUR LES FRAIS IRREPETIBLES</b>
---

La demanderesse sollicite la condamnation des EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau à lui verser la somme de 4 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Les EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau ayant dû engager des frais pour assurer leur défense et au regard du caractère manifestement abusif de l'action de la demanderesse, il est demandé à Madame ou Monsieur le Président du Tribunal d'instance de condamner la Fédération des syndicats des travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques à verser à chacun des EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il est, enfin, demandé au Tribunal d'instance de Saint-Denis de condamner le syndicat demandeur aux entiers dépens.

**PAR CES MOTIFS**

Il est demandé au Tribunal d'instance de céans de :

- **CONSTATER** le bien-fondé sur le fond de la fixation du périmètre et du nombre d'établissements distincts par la DIRECCTE,

**En conséquence,**

- **DEBOUTER** la requérante de sa demande quant à la fixation du nombre d'établissements distincts,
- **CONDAMNER** la Fédération des syndicats des travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques à verser à chacun des EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- **CONDAMNER** la Fédération des syndicats des travailleurs du rail, solidaires, unitaires et démocratiques aux entiers dépens.

## BORDEREAU DE PIECES COMMUNIQUEES

### PIECES COMMUNES AUX 3 EPIC

---

- Pièce n°1.** Accord relatif à la durée des mandats du 08 juillet 2015
- Pièce n°2.** Courrier de la SNCF à la Dirrecte Ile-de-France en date du 8 juillet 2015
- Pièce n°3.** Protocole d'accord pour les élections professionnelles des comités d'établissement en date du 21 juillet 2015
- Pièce n°4.** Protocole d'accord pour les élections de délégations du personnel en date du 21 juillet 2015
- Pièce n°5.** Décision du Direccte Ile-de-France sur les établissements distincts pour l'élection des CE, en date du 2 octobre 2015
- Pièce n°6.** Projet d'accord collectif, dont sommaire, relatif à la mise en place des Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des représentants de proximité au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 2 février 2018
- Pièce n°7.** Projet d'accord d'entreprise CGT, UNSA, SUD-Rail, CFDT de mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire, remis le 17 janvier 2018
- Pièce n°8.** Courrier des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) à Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) en date du 6 février 2018
- Pièce n°9.** Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT) en date du 19 février 2018
- Pièce n°10.** Courrier des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) à la Direccte d'Ile-de-France du 5 mars 2018
- Pièce n°11.** Synthèse des échanges de la table ronde du 21 mars 2018
- Pièce n°12.** Présentation « Suite à la table ronde du 21 mars 2018 : nombre et périmètre des établissements distincts pour la mise en place des CSE au sein du Groupe Public Ferroviaire » - 23 mars 2018

- Pièce n°13.** Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) aux organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail, et CFDT) en date du 23 mars 2018
- Pièce n°14.** Courrier de Monsieur RAIGNEAU (Directeur des Ressources Humaines du GPF) à la Direccte d'Ile-de-France en date du 23 mars 2018
- Pièce n°15.** Présentation du découpage des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) au sein du Groupe public ferroviaire (GPF) – 23 mars 2018
- Pièce n°16.** E-Mail de Monsieur Jean-Robert JAUBERT (Directeur des relations sociales du GPF) à la Direccte en date du 23 mars 2018
- Pièce n°17.** Courrier de la Fédération CGT des Cheminots à la Direccte d'Ile-de-France en date du 30 mars 2018
- Pièce n°18.** Courrier de la Fédération SUD-Rail à la Direccte d'Ile-de-France en date du 6 avril 2018
- Pièce n°19.** Compte-rendu de la table ronde « Direccte » du 2 mai 2018
- Pièce n°20.** Décision de la DIRECCTE d'Ile-de-France en date du 30 mai 2018 sur les établissements distincts pour l'élection des CSE
- Pièce n°21.** GRH00268 : Référentiel RH « Représentation du personnel et définition des Etablissements » - Edition du 20 juin 2018
- Pièce n°22.** GRH00144 : Référentiel RH « Garanties disciplinaires et sanctions » - Edition du 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Pièce n°23.** Pouvoir du Directeur d'Etablissement ou assimilé en matière d'augmentation individuelle/Comparaison entre le personnel au statut et contractuel (note interne de la Direction des relations sociales en date du 13 juillet 2018)

#### **PIECES RELATIVES A SNCF MOBILITES**

---

- Pièce n°24.** Organigramme de SNCF Mobilités
- Pièce n°25.** Organisation générale et Activités – EPIC SNCF Mobilités
- Pièce n°26.** Schéma de l'organisation et des CSE SNCF Mobilités
- Pièce n°27.** Attestation des commissaires aux comptes de SNCF Mobilités et SNCF du 11 octobre 2017 : Exercice 2016 – Comptes dissociés de gestion Voyages
- Pièce n°28.** Référentiel EF00022 : Structures et missions sécurité de SNCF Mobilités – Version du 12 octobre 2017
- Pièce n°29.** Dossier d'information CCGPF, 28 juin 2016 : « Point sur les ESV »

- Pièce n°30.** Note d'information de la commission consultative SNCF Mobilités, réunion du 20 juin 2017 : Point sur les nouveaux établissements de services voyageurs
- Pièce n°31.** Dossier de consultation du Comité d'Etablissement Régional Nord Pas de Calais sur le projet de création des établissements : Etablissement de Relation Commerciale TER et Etablissement de Service Voyages – 7 juin 2016
- Pièce n°32.** Dossier d'information du Comité d'Etablissement Régional Paris Nord sur le projet de création de l'Etablissement de Service Voyages de Paris Nord – octobre 2017
- Pièce n°33.** Dossier d'information du Comité d'Etablissement Régional Picardie du 31 janvier 2017 sur le projet de création d'un établissement de relation commerciale TER de Picardie regroupant les agents du TER Picardie en contact direct avec les voyageurs
- Pièce n°34.** Dossier d'information du CE Régional sur le projet Proxilien – juillet 2016
- Pièce n°35.** Dossier d'information du Comité d'Etablissement Régional Paris Nord sur le projet de création de l'Etablissement de Service Transilien de Paris Nord – 27 janvier 2017
- Pièce n°36.** Réservée
- Pièce n°37.** Réservée
- Pièce n°38.** Délégation de pouvoirs et de signature du Directeur des Lignes LAJ au Directeur l'établissement de services Transilien de Paris Saint Lazare
- Pièce n°39.** SNCF Mobilités – Estimation des effectifs des futurs CSE au 1er juillet 2018
- Pièce n°40.** Délégation de pouvoirs du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur Transilien en date du 2 janvier 2018
- Pièce n°41.** Organigramme de la Direction Transilien – 25 juillet 2018
- Pièce n°42.** Organigrammes des directions Transilien
- Pièce n°42-1.** Organigramme des branches et activités sur le territoire de la région Paris Nord – mars 2018
- Pièce n°42-2.** Organigramme Direction territoriale de Paris Sud–Est – octobre 2017
- Pièce n°42-3.** Organigramme Direction des Lignes LAJ – juin 2018
- Pièce n°42-4.** Organigramme des lignes Transilien EP&T4
- Pièce n°42-5.** Organigrammes des lignes N&U – juin 2017

**Pièce n°43.** Délégations de pouvoirs des Directeurs de Lignes Transilien

- Pièce n°43-1.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Lignes H, K, B Nord de SNCF Mobilités en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°43-2.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Lignes L, A, J de SNCF Mobilités en date du 3 octobre 2017
- Pièce n°43-3.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Lignes D et R de SNCF Mobilités en date du 3 octobre 2017
- Pièce n°43-4.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Lignes E, P, T4 de SNCF Mobilités en date du 3 octobre 2017
- Pièce n°43-5.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Lignes N et U de SNCF Mobilités en date du 3 octobre 2017
- Pièce n°43-6.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur de Ligne C de SNCF Mobilités en date du 3 octobre 2017

**Pièce n°44.** Dialogue Emploi 2017 (Technicentre et EGT Lignes) – 6 février 2017

**Pièce n°45.** Dialogue Emploi Territorial Transilien 2017 (Etablissement Commercial Train – UO GCIF ; Technicentre de Paris Nord ; Etablissement traction Nord parisien) – janvier 2017

**Pièce n°46.** Contingents niveaux 2018/2019 – Direction des lignes Transilien EPT4 (e-mail de F.LUCAS du 5 février 2018)

**Pièce n°47.** Dialogue emploi 2018 TPE Paris Est

**Pièce n°48.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur des Ressources Humaines Transilien en date du 25 juillet 2018

**Pièce n°49.** E-mail du 27 juin 2017 relatif aux nouveaux référents à SNCF Mobilités pour les ruptures conventionnelles

**Pièce n°50.** Organigrammes des Axes TGV

- Pièce n°50-1.** Organigramme de l'Axe TGV Nord – Juin 2018
- Pièce n°50-2.** Organigramme de l'Axe TGV Est - 2018
- Pièce n°50-3.** Organigramme de l'Axe TGV Sud-Est – mai 2018
- Pièce n°50-4.** Organigramme de l'Axe TGV Atlantique – juillet 2018



- Pièce n°51.** Organigramme de la Direction Intercités – juillet 2018
- Pièce n°52.** Délégation du Président du Conseil d'Administration de SNCF Mobilités au Directeur d'Activité Voyages de SNCF Mobilités en date du 2 octobre 2017
- Pièce n°53.** Délégation de la Directrice Générale d'Activités Voyages SNCF de SNCF Mobilités à la Directrice Intercités de SNCF Mobilités en date du 6 avril 2018
- Pièce n°54.** Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur d'un Axe TGV
- Pièce n°54-1.** Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur de l'Axe TGV Nord en date du 10 juillet 2018
  - Pièce n°54-2.** Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur de l'Axe TGV Est en date du 10 juillet 2018
  - Pièce n°54-3.** Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur de l'Axe TGV Sud-Est en date du 10 juillet 2018
  - Pièce n°54-4.** Délégations de pouvoirs pour la fonction de Directeur de l'Axe TGV Atlantique en date du 10 juillet 2018
- Pièce n°55.** Dossier de consultation relatif à la réforme ferroviaire – Note du 26 septembre 2014 remise au CCE
- Pièce n°56.** Présentation « La stratégie d'offre grande vitesse, les projets 2018 – SNCF VOYAGES – TGV EST – Octobre 2017 »
- Pièce n°57.** Déclinaison définitive budget 2018 – Axe TGV Atlantique (e-mails du P. BOUSQUET des 5 et 7 décembre 2017)
- Pièce n°58.** Notifications budgétaires – Axe TGV Nord (courriers du 9 février 2018)
- Pièce n°59.** Notifications budgets investissements 2018 – Axe TGV Sud Est
- Pièce n°60.** Notifications budgétaires 2018 – Intercités (courriers du 19 avril 2018)
- Pièce n°61.** Accréditations des Directeurs d'établissement – Axe TGV SUD EST
- Pièce n°62.** Accréditations des Directeurs d'établissement – Axe TGV NORD
- Pièce n°63.** Objectifs économiques 2018 – Axe TGV Sud-Est (e-mails de J. KUHL en date du 27 février 2018)
- Pièce n°64.** Demande d'investissement mobilier pour le siège de l'ETGV – Axe TGV Atlantique (e-mail de M.RUSSIÉ en date du 11 janvier 2017)
- Pièce n°65.** Délégations de pouvoirs et de signature de M. Olivier BRUN (Directeur d'établissement Technicentre Massena) en date du 6 avril 2018

- Pièce n°66.** Délégations de pouvoirs et de signature de M. Dominique COUTON (Directeur d'établissement ESVA Austerlitz) en date du 6 avril 2018
- Pièce n°67.** Délégations de pouvoirs de la Directrice des ressources humaines de l'Activité Voyages en date du 15 décembre 2017
- Pièce n°68.** Notifications recrutement 2017 – Axe TGV SUD EST (courriers du 10 janvier 2017, 14 mars 2017, et 9 octobre 2017)
- Pièce n°69.** Notifications autorisation d'embauche – Axe TGV NORD (e-mails de N.VIAL en date du 25 janvier 2018 et 20 avril 2018)
- Pièce n°70.** Autorisations de recrutement 2018 – Intercités (e-mail de J. GUERIN en date du 22 janvier 2018)
- Pièce n°71.** Notifications alternance 2018 – Intercités (e-mails de J. GUERIN en date du 1<sup>er</sup> et 5 mars 2018)
- Pièce n°72.** Orientations nationales de formation 2019 – Axe TGV Nord
- Pièce n°73.** Entretien d'évaluation 2018 du Directeur de l'ESV INTERCITE Austerlitz (M. Couton) réalisé par le Directeur d'Intercités (J. Ghedira)
- Pièce n°74.** Référentiel TER HDF RG 000011 - Organisation générale de la direction régionale SNCF Mobilités Hauts-de-France – Version n°1 du 2 janvier 2018
- Pièce n°75.** Référentiel TER AURA RG00002 - Organisation et mode de fonctionnement de la Région TER Auvergne Rhône Alpes – Version n°4 du 1<sup>er</sup> décembre 2017
- Pièce n°76.** Référentiel TER OC RG00001 - Organisation générale de la Direction Régionale Occitanie – Version n°2 du 24 mai 2018
- Pièce n°77.** Délégation de Directeurs Régionaux TER
- Pièce n°77-1.** Délégation du Directeur Général TER au Directeur Régional TER HAUTS-DE-France en date du 17 janvier 2018
- Pièce n°77-2.** Délégation du Directeur Général TER au Directeur Régional TER GRAND-EST en date du 2 octobre 2017
- Pièce n°77-3.** Délégation du Directeur Général TER au Directeur Régional TER PAYS-DE-LOIRE en date du 2 octobre 2017
- Pièce n°77-4.** Délégation du Directeur Général TER au Directeur Régional TER AUVERGNE-RHONE-ALPES en date du 2 octobre 2017
- Pièce n°78.** Décret n° 2012-70 du 20 janvier 2012 relatif aux gares de voyageurs et aux autres infrastructures de services du réseau ferroviaire

- Pièce n°79.** Décret n° 2016-1468 du 28 octobre 2016 relatif à l'accès aux installations de service reliées au réseau ferroviaire
- Pièce n°80.** Rapport SECAFI sur l'analyse des comptes 2016 - Gares & Connexions (document présenté au CE Gares & Connexions le 28 septembre 2017)
- Pièce n°81.** Présentation des comptes de la branche Gares & Connexions – Note d'information du CE Gares & Connexions du 29 juin 2017
- Pièce n°82.** Comptes dissociés de gestion SNCF Gares & Connexions - Exercice 2017
- Pièce n°83.** Notifications recrutement 2018 - Gares & Connexions (e-mails de C. RIFLET du 22 décembre 2017 et 5 février 2018)
- Pièce n°84.** Délégation du Directeur Général du Pôle Transport Ferroviaire et Multimodal au Directeur Fret en date du 26 février 2018
- Pièce n°85.** Délégations de pouvoirs des Directeurs Fret
- Pièce n°85-1.** Délégation du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités au Directeur Charbon-Acier de Fret SNCF en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°85-2.** Délégation du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités au Directeur Sol & Rail de Fret SNCF en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°85-3.** Délégation du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités au Directeur Combi Express de Fret SNCF en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°85-4.** Délégation du Directeur Fret SNCF de SNCF Mobilités au Directeur Autochem de Fret SNCF en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°86.** Délégation de pouvoirs du Directeur des Ressources Humaines SNCF Fret en date du 1<sup>er</sup> mars 2018
- Pièce n°87.** Rapport SECAFI du 29 mars 2018 sur l'analyse des comptes clos 2017 – Document pour la commission économique du CE Fret
- Pièce n°88.** Présentation CE Fret SNCF du 29 mai 2018 – Compte clos Exercice 2017 et Budget 2018
- Pièce n°89.** Référentiel Fret FR00240 : Organisation générale de la Direction Nationale Fret – Edition du 19 janvier 2016
- Pièce n°90.** Attestation du Directeur Financier et Juridique Fret en date du 25 juillet 2018
- Pièce n°91.** Plan triennal Fret SNCF 2018-2020 (présentation CE Fret du 27 mars 2018)
- Pièce n°92.** Notification de recrutement des 3 jeunes cadres de production FRET (e-mail du J.Y. CASSE en date du 13 juin 2017)

- Pièce n°93.** Procédure de recrutement FRET- Note de février 2018
- Pièce n°94.** Demande de recrutement externe – DRH FRET (e-mail de J. LEBORGNE à C.SIMON du 27 juillet 2018)
- Pièce n°95.** Référentiel FR00253 : « Indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel à FRET SNCF Année 2018 » - Edition du 16 octobre 2017
- Pièce n°96.** Référentiel RH0045 : « Indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel » - Edition du 1<sup>er</sup> avril 1977
- Pièce n°97.** Plan de formation 2018 - Fret SNCF
- Pièce n°98.** Ordre du jour comité d'établissement Fret SNCF – Réunion du 27 mars 2018 (Consultation sur la mise en œuvre d'un projet DEFI et information en vue de la consultation sur le projet de mise en œuvre d'un nouveau modèle managérial)
- Pièce n°99.** Ordre du jour du comité d'établissement Fret SNCF – Réunion du 10 juillet 2018 (Information sur la politique de logement 2018 et le bilan annuel TP et CPA en vue de la consultation sur la politique sociale)
- Pièce n°100.** Organigramme de la Direction du Matériel – 2 mai 2018
- Pièce n°101.** Référentiel Matériel MA25100 : « Le management sécurité de l'exploitation ferroviaire du Métier Matériel » - Edition du 19 février 2018
- Pièce n°102.** Comptes dissociés de gestion Matériel – Exercice 2017
- Pièce n°103.** Délégation du Directeur d'Activité Transilien de SNCF Mobilités au Directeur industriel de SNCF Mobilité
- Pièce n°104.** Note d'information sur le projet d'organisation du Technicentre industriel Charente Périgord en conséquence de la baisse de charge du matériel roulant – 16 novembre 2017
- Pièce n°105.** Note d'information du CE SNCF Mobilités Normandie sur le projet d'arrêt des chaînes industrielles matériel roulant du technicentre industriel de Rouen – 28 septembre 2017
- Pièce n°106.** Information/Consultation du CE régional Bretagne et du CE régional Pays de la Loire sur le projet de rapprochement de 2 établissements TGV Bretagne et Pays de la Loire
- Pièce n°106-1.** Ordre du jour du Comité d'établissement Pays de la Loire pour la réunion du 18 janvier 2018
- Pièce n°106-2.** Ordre du jour du Comité d'établissement Pays de la Loire pour la réunion du 22 février 2018
- Pièce n°106-3.** Ordre du jour du Comité d'établissement Bretagne pour la réunion du 22 février 2018

- Pièce n°106-4.** Ordre du jour du Comité d'établissement Bretagne pour la réunion du 31 mai 2018
- Pièce n°106-5.** Note d'information « Projet de fusion des établissements Voyages Pays de la Loire et Bretagne »
- Pièce n°106-6.** Note d'information « Création établissement TGV Ouest et évolution Entité Services Transverses Bretagne ».
- Pièce n°106-7.** Note d'information « Projet du nouveau pilotage au service des clients de TGV Ouest »
- Pièce n°107.** Information/consultation des CE régionaux Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Franche-Comté, Rhône-Alpes, et information du CE Paris Sud-Est sur la création d'un établissement traction TGV Sud-Est
- Pièce n°107-1.** Ordre du jour du Comité d'établissement Rhône-Alpes pour la réunion du 22 mars 2018
- Pièce n°107-2.** Ordre du jour du Comité d'établissement Languedoc-Roussillon pour la réunion du 27 mars 2018
- Pièce n°107-3.** Ordre du jour du Comité d'établissement Provence-Alpes-Côte d'Azur pour la réunion du 29 mars 2018
- Pièce n°107-4.** Ordre du jour du Comité d'établissement Paris Sud-Est pour la réunion du 29 mars 2018
- Pièce n°107-5.** Ordre du jour du Comité d'établissement Franche-Comté pour la réunion du 29 mars 2018
- Pièce n°107-6.** Ordre du jour du Comité d'établissement Franche-Comté pour la réunion du 26 avril 2018
- Pièce n°107-7.** Ordre du jour du Comité d'établissement Languedoc-Roussillon pour la réunion du 10 juillet 2018
- Pièce n°107-8.** Ordre du jour du Comité d'établissement Franche-Comté pour la réunion du 12 juillet 2018
- Pièce n°107-9.** Ordre du jour du Comité d'établissement Provence-Alpes-Côte d'Azur pour la réunion du 17 juillet 2018
- Pièce n°107-10.** Ordre du jour du Comité d'établissement Rhône-Alpes pour la réunion du 19 juillet 2018
- Pièce n°107-11.** Présentation du dossier de consultation sur le projet de création d'un établissement traction TGV SUD EST

- Pièce n°108.** Information/Consultation du CE régional Picardie et CE régional Pas-de-Calais sur le projet de regroupement des équipes Relation Client à Distance de Longueau (établissement voyageurs Picardie)
- Pièce n°108-1.** Ordre du jour de la réunion du Comité d'Etablissement de Picardie du 27 avril 2017
- Pièce n°108-2.** Dossier de consultation du CE Picardie du 31 mars 2017
- Pièce n°108-3.** Dossier de consultation du CE Nord Pas de Calais 27 avril 2017
- Pièce n°109.** Ordre du jour de la réunion du Comité d'Etablissement de Picardie du 30 mai 2018 (présence de Monsieur Emmanuel PAUTHIER, représentant de Voyages)
- Pièce n°110.** Ordre du jour de la réunion du Comité d'établissement de Picardie du 14 février 2018 (présence de Monsieur Emmanuel PAUTHIER, représentant de Voyages)
- Pièce n°111.** Procès-verbal de la réunion du Comité d'établissement PACA du 29 mars 2018 (présence de Monsieur Alain ZALESKY, DRH de l'Axe TGV Sud-Est, pour présenter le projet de création de l'établissement traction TGV Sud-Est)
- Pièce n°112.** E-Mail du 5 mar 2018 de Mme TORRES en charge de l'organisation du Comité d'établissement Languedoc Roussillon demandant la participation d'un interlocuteur de la Direction d'activité Voyages pour présenter le dossier de création de l'établissement traction TGV Sud-Est
- Pièce n°113.** Organigramme Direction TER Auvergne Rhône Alpes – Avril 2018
- Pièce n°114.** Organigramme simplifié de la région SNCF Mobilités Occitanie – Juin 2018
- Pièce n°115.** Organigramme de la Direction régionale TER Pays de Loire – Juin 2018
- Pièce n°116.** Projet de création de 3 établissements gares/service Transilien sur le périmètre des Lignes LAJ (dossier d'information du CE régional Paris Saint Lazare)
- Pièce n°117.** Information sur les évolutions d'organisations de l'EEV de PSE et l'EGT de PSE vers un ESV et un EST (note d'information du CE régional de Paris Sud Est)
- Pièce n°118.** Projet intégration des deux UO de l'ECT PARIS EST au sein de l'EEV de Paris EST et de l'EGT EPT4 (dossier de consultation CE Régional Paris Est)
- Pièce n°119.** Référentiel EF00011 sur la Santé et Sécurité au Travail SNCF Mobilités – Version du 27 novembre 2015

**Pièce n°120.** Procédure d'information/consultation du CCGPF et de l'ICCSCHT sur le projet Nouvel'R

**Pièce n°120-1.** Dossier d'information/consultation relatif au projet Nouvel'R

**Pièce n°120-2.** Convocation de l'ICCSCHT à la réunion du 26 mars 2018

**Pièce n°120-3.** Procès-verbal de la réunion de l'ICCSCHT Nouvel'R du 26 mars 2018

**Pièce n°120-4.** Convocation de l'ICCSCHT et ordre du jour de la réunion du 12 avril 2018

**Pièce n°120-5.** Procès-verbal de la réunion de l'ICCSCHT du 12 avril 2018

**Pièce n°120-6.** Convocation de l'ICCSCHT et ordre du jour de la réunion du 27 juin 2018

**Pièce n°120-7.** Avis écrit de l'Instance de Coordination des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail du projet Nouvel'R – Séance du 27 juin 2018

**Pièce n°120-8.** Dossier d'information Nouvel'R ICCHSCT (extraits)

**Pièce n°121.** Courrier de la Présidente du CCGPF en date du 9 juillet 2018

**Pièce n°122.** Temps réel, numéro 63, 13 juillet 2018

**Pièce n°123.** Schéma de l'organisation et des CSE SNCF Réseau

**Pièce n°124.** Décision portant délégation de pouvoirs au directeur général adjoint Ile-de-France – juillet 2018

**Pièce n°125.** Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Sud-Est – juillet 2018

**Pièce n°126.** Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Atlantique – juillet 2018

**Pièce n°127.** Décision portant délégation de pouvoirs au directeur de zone de production Nord-Est Normandie – juillet 2018

**Pièce n°128.** Exemples de notification budget pour l'année 2018

**Pièce n°129.** EPIC SNCF : organisation (document DRH EPIC SNCF - avril 2018)

**Pièce n°130.** Délégation de pouvoirs du Directoire SNCF au Directeur Général Délégué

**Pièce n°131.** Référentiel RH000960 : « Principes de délégations : Signataires des actes de gestion RH au sein de l'EPIC SNCF » - Version du 26 novembre 2015

**Pièce n°132.** Délégation de pouvoirs du Directeur général délégué au directeur des ressources humaines de l'EPIC SNCF

**Pièce n°133.** Comptes annuels de l'EPIC SNCF – Exercice 2017

**Pièce n°134.** Ordre du jour du CE de l'EPIC SNCF à la réunion du 19 juin 2018 (consultation relative la situation économique et financière de l'entreprise)