

N° 58 ◊ TROISIÈME TRIMESTRE 2019 ◊ 1,60 €

Le cheminot Cfdt: de France

MAGAZINE TRIMESTRIEL DE L'UNION FÉDÉRALE
DES CHEMINOTS ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

DOSSIER SPÉCIAL

CE QUE LA CFDT AVAIT GAGNÉ, CE QU'ILS NOUS ONT FAIT PERDRE



ACCORD DE BRANCHE
SUR LES CLASSIFICATIONS &
LES RÉMUNÉRATIONS



SIGNÉ

DÉNONCÉ





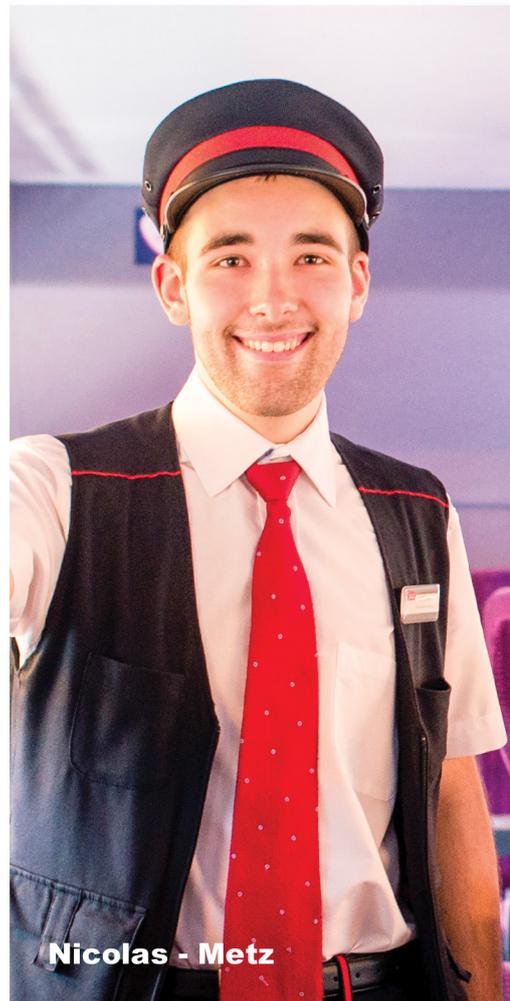
1^{er} réseau d'agences au service des cheminots



Agnès - Dijon



Florian - Marseille



Nicolas - Metz

Offre de bienvenue
2 mois de cotisations
offerts !

Votre devis immédiatement
et sans engagement sur notre site Web :
www.mutuelle-entrain.fr

Ils nous font confiance :

94% des adhérents
sont satisfaits de nos services

80% des adhérents
de Mutuelle Entrain sont cheminots

UNE
MUTUELLE
ENGAGÉE

AGIR
ENSEMBLE
POUR NOTRE
SANTÉ

SOMMAIRE

4

DOSSIER SPÉCIAL

→ Dénonciation par la CGT et Sud-Rail de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations : ce que la CFDT avait gagné, ce qu'ils nous ont fait perdre

9

EUROPE & INTERNATIONAL

→ Pourquoi faut-il soutenir les démocrates de Hong-kong ?

12

VIE SYNDICALE

→ Élection d'un nouveau secrétaire général

13

LOCATION & PROPRIÉTÉ

→ La CFDT négocie un nouvel accord pour confirmer le droit au logement des cheminots

17

FUTUR RETRAITÉ DE LA SNCF

→ J'adhère à la CFDT Retraités de ma région !

18

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

→ La CFDT, pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes !

Ce numéro comprend une publicité Entrain en 2^e page de couverture, une publicité CFER en 3^e page de couverture et une publicité MGC en 4^e page de couverture.



ÉDITO

Thomas Cavel,
secrétaire général de la CFDT Cheminots

UN BILAN CLAIR : LES CHEMINOTS, PRIVÉS DES DROITS ET AVANCÉES SOCIALES QUE LA CFDT AVAIT GAGNÉS

Ce numéro du *Cheminot de France* propose un **dossier spécial** qui vous apportera toutes les informations indispensables sur **cet accord et sa funeste dénonciation**. Depuis 2015 et la mise en place de la branche ferroviaire, la CFDT Cheminots a complètement investi ce champ du dialogue social. Pourquoi ? **L'ouverture à la concurrence** est un fait politique qui a été imposé au domaine ferroviaire. La CFDT Cheminots a toujours marqué son **opposition à cette ouverture à la concurrence** et a démontré à de multiples reprises qu'elle n'est pas propice à l'amélioration du système ferroviaire. Pour autant, il a toujours été très clair pour la CFDT Cheminots que dans ce contexte, **la priorité absolue demeure la défense des salariés et la mise en place de droits permettant d'éviter tout dumping social**. C'est pourquoi la CFDT a tout mis en œuvre pour que la branche ferroviaire soit un outil de régulation de la concurrence qui apporte des garanties aux salariés. La négociation sur **les classifications et les rémunérations** au sein de la branche ferroviaire constituait **un élément de protection indispensable des salariés**. Elle permettait de mettre en place un dispositif créant des droits que les employeurs auraient été contraints de respecter. Qu'il s'agisse de la reconnaissance des familles de métiers, des emplois, de minimums salariaux, de l'ancienneté de branche, de l'amélioration de la rémunération des heures de nuit ou de week-end, **toutes ces dispositions étaient favorables aux cheminots de toutes les entreprises de la branche**, quel que soit leur statut, contractuel ou statutaire. Cet accord a été **dénoncé par des organisations syndicales** qui ont préféré détourner l'attention en promettant d'obtenir plus plutôt que de montrer le réel bilan de leur action. Pour la CFDT Cheminots, la fin de l'année 2019 aura également été le moment d'un changement important : **Didier Aubert** avait annoncé dès le premier semestre de 2019 son souhait de passer la main en fin d'année. C'est donc un processus construit dans la durée qui a abouti à **un changement de secrétaire général** au mois de décembre. Didier a marqué de son empreinte la CFDT Cheminots. Homme de négociation, au riche parcours professionnel et syndical, il a su construire **une CFDT à la ligne politique claire**, assumée et respectée. Nous lui devons beaucoup et c'est au nom de toute la CFDT Cheminots que je lui adresse des remerciements très sincères. Cette CFDT forte, qui allie la **proposition** et, quand cela est nécessaire, la **mobilisation**, c'est celle que nous devons collectivement faire vivre. Conserver et développer notre capacité d'innovation, notre force de conviction et notre proximité avec les salariés, voici notre objectif.

L'Assemblée générale d'octobre 2020 sera l'occasion de construire collectivement nos orientations et de s'engager, ensemble, pour la réussite de la CFDT au profit des cheminotes et des cheminots. D'ici là, le travail est conséquent pour continuer à **promouvoir l'humain et le social au cœur du travail**. C'est la ligne de la CFDT Cheminots et c'est bien la seule qui vaille. ●

Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

5, rue Pleyel 93200 Saint-Denis
01 76 58 12 21
www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots



Le Cheminot de France n° 58
TROISIÈME TRIMESTRE 2019

Directeur de la publication
THOMAS CAVEL

Directeur adjoint de la publication
SÉBASTIEN MARIANI

Rédacteur en chef
ALI BENHADJBA

Ont participé à ce numéro
SABINE LE TOUQUIN, VALÉRIE COTTU,
PASCAL COUTURIER,
RÉMI AUFRÈRE-PRIVEL,
BAZOU MANA SANOGO &
PASCAL DESCAMPS

Premier rédacteur-graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Crédits photo
SABINE LE TOUQUIN, DR,
FREEPIX & FLATICON

Imprimé en France par
L'ARTÉSISSE

PEFC 10-31-1243

IMPRIM'VERT®

→ DÉNONCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE SUR LES CLASSIFICATIONS & LES RÉMUNÉRATIONS

CE QUE LA CFDT AVAIT GAGNÉ, CE QU'ILS NOUS ONT FAIT PERDRE

CGT, Sud et FO se sont opposées à l'accord de branche relatif aux classifications & rémunérations qui a été signé par la CFDT Cheminots et l'Unsa. **Décryptage.**

Texte **Pascal Couturier** | Photo **Freepik**



VRAI OU FAUX ?

FAUX L'accord de branche « écrasait le statut ». À la SNCF, tout restait en vigueur. Il s'agissait de protections supplémentaires pour tous les cheminots de la branche ferroviaire.

VRAI L'accord de branche allait créer une prime d'ancienneté qui se serait ajoutée au salaire pour tous les cheminots contractuels (SNCF & EFP). **PERDU !**

VRAI L'accord de branche aurait amélioré le paiement des heures de nuit pour tous. **PERDU !**

VRAI L'accord de branche amenait une hausse des indemnités pour les heures de dimanche et fêtes pour tous les cheminots des entreprises ferroviaires privées qui ne bénéficiaient pas de ce dispositif. À la SNCF, pas de changement. **PERDU !**

L'OPPOSITION, CE N'EST PAS LA PROTECTION EN AVANT LE DUMPING SOCIAL !

L'accord étant dénoncé et non applicable, c'est « *tout bénéf* » pour les entreprises de la branche qui n'auront pas de règles sociales à appliquer. Les salariés n'auront pas de protection, les entreprises pas d'obligations et elles pourront concurrencer plus facilement la SNCF. C'est le choix de la charpie générale. En effet, dans un contexte d'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs qui se resserre sur la SNCF, ce choix met en danger l'emploi et les conditions de travail des cheminots de la SNCF. Pour ces trois organisations syndicales nonistes ayant dénoncé l'accord, l'enjeu c'est elles et elles seules. Ce ne sont pas les cheminots, pas nos emplois et pas la SNCF. Faire croire que cette dénonciation sera l'occasion d'ouvrir des négociations sur le même sujet au sein de la SNCF est faux.

QU'EST-CE QUE LA CGT A IMPOSÉ COMME NÉGOCIATIONS ET GAGNÉ COMME DROITS NOUVEAUX POUR LES CHEMINOTS CES DERNIÈRES ANNÉES ? LA TACTIQUE EST TOUJOURS LA MÊME : NE JAMAIS FAIRE LE BILAN DE SON ACTION ET, PAR DE NOUVELLES PROMESSES, DÉTOURNER L'ATTENTION.

OÙ EN EST-ON DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE ?

☺ Suite à la publication de l'avis de concession des lignes Intercités Nantes-Lyon et Nantes-Bordeaux le 27 janvier dernier, 500 cheminots recevront prochainement un courrier de la direction les informant du calendrier et des conséquences potentielles dans le cas de figure où la SNCF perdrait ce marché à partir d'avril 2022 ;

- ☺ en parallèle, plusieurs régions politiques se sont engagées sur la voie de la concurrence et travaillent en ce moment même au contenu du futur cahier des charges de leurs appels d'offres pour plusieurs lots TER ;
- ☺ sur le marché de grande vitesse, trois opérateurs ferroviaires ont commandé des sillons à SNCF Réseau pour venir opérer des TGV à l'horizon 2021, notamment sur l'axe sud-est ;
- ☺ Transilien n'est pas épargné par ce mouvement et la présidente de la région Île-de-France a fait connaître cette semaine par voie de presse son intention d'accélérer le calendrier d'ouverture à la concurrence des trains Transilien.



LA CFDT CHEMINOTS A COMBATTU L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE, MAIS DES DÉCISIONS POLITIQUES L'ONT IMPOSÉE

Certains font le choix du déni. La CFDT a assumé ses responsabilités afin de protéger les cheminots de la branche ferroviaire des effets néfastes de la compétition entre les entreprises.

La CFDT assume ses positions et ne tient pas de double langage. La CGT, qui dénonce aujourd'hui l'accord, a voté le 27 juin 2012 pour l'avis du Comité économique, social et environnemental (CESE) sur l'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs : voici la vérité ! Les logiques que déploient les trois organisations syndicales qui dénoncent cet accord sont celles qui ont conduit à la faillite de la SNCM ! Pas question de ça pour la CFDT à la SNCF. Notre priorité, ce sont les salariés.

CET ACCORD APPORTAIT DES PROTECTIONS POUR LES SALARIÉS ET DES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Cet accord aurait pu être le cœur du réacteur de la convention collective nationale du ferroviaire (CCN). Il posait la colonne vertébrale du droit social dans la branche et définissait une grille de classification qui organisait la hiérarchisation des emplois au sein du secteur ferroviaire et le niveau des rémunérations minimales associées. Il possédait un rôle majeur en matière de régulation économique et sociale de la concurrence. Avec leur dénonciation, CGT, Sud et FO livrent les cheminots aux dispositions de la loi de 2018 et du Code du travail.

UN ACCORD QUI RÉPONDAIT AUX EXIGENCES DES CHEMINOTS

La CFDT Cheminots a été la seule organisation syndicale à poser sur la table des négociations un projet d'accord alternatif dont de nombreuses dispositions ont été reprises au sein de l'accord de

branche. Il faut être clair, le texte signé ne répondait pas à toutes les revendications portées par la CFDT dans la négociation. Il offrait néanmoins des garanties importantes et de nouveaux droits positifs pour l'intégralité des salariés de la branche.

LA CFDT AVAIT GAGNÉ DES DROITS. ILS SONT PUREMENT ET SIMPLEMENT PERDUS À LA SUITE DE LA DÉNONCIATION DE CGT, SUD ET FO

1 / RESPECT DU PRINCIPE DE HIÉRARCHIE DES NORMES | PERDU !

Le thème des classifications & rémunérations était protégé par un verrou dans le droit du travail, qui disait qu'un accord d'entreprise ne pouvait pas prévoir des dispositions inférieures à celles de l'accord de branche, relatives aux règles de classifications des emplois et aux rémunérations minimales garanties. La CFDT avait fait inscrire ce point au sein de l'accord de branche afin d'éviter toute tentative de contournement des dispositions posées par la branche.

2 / OBLIGATION DE NÉGOCIER UN ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME | PERDU !

L'accord de branche classifications & rémunérations représentait une fondation majeure pour la branche ferroviaire. C'était un accord qui engageait obligatoirement d'autres accords à venir : accords relatifs à l'alternance, à la reconnaissance des certifications professionnelles, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, etc. Parmi eux, l'égalité professionnelle. Les écarts injustes existant entre les femmes et les hommes en matière de rémunération doivent être corrigés. La CFDT était pleinement engagée pour y parvenir et avait imposé que des négociations démarrent dans la branche pour obtenir un socle minimum que toutes les entreprises allaient devoir respecter. ☺☺☺

3/ UNE MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES QUI DEVAIT ÊTRE NÉGOCIÉE

La question des modalités de mise en œuvre de l'accord de branche était essentielle. Les dispositions inscrites sur ce point dans l'accord prévoyaient que les entreprises ne pouvaient pas se contenter d'une simple transposition, mais bien d'une négociation qui aurait pu permettre d'ajouter un étage supplémentaire venant compléter et enrichir les droits contenus dans l'accord de branche. La direction de la SNCF n'envisageait pas initialement de procéder de la sorte et avait fait connaître son intention de dénoncer de manière unilatérale certains référentiels, dont le dictionnaire des filières (RH 0263) ou le référentiel RH 0254 spécifique aux salariés contractuels pour le remplacer unilatéralement par de nouvelles dispositions.

Dans son courrier en réponse à l'interpellation de la CFDT, le DRH de la SNCF s'était engagé à inscrire à l'agenda social d'entreprise une négociation sur la mise en œuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise, à condition que cet accord de branche existe...

AUJOURD'HUI, AUCUNE NÉGOCIATION N'EST PLUS OBLIGATOIRE ET L'AVENIR DU DICTIONNAIRE DES FILIÈRES RESTE TRÈS INCERTAIN.

4/ UNE CLASSIFICATION QUI AURAIT PU PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS DU FERROVIAIRE PERDU !

L'accord comportait une classification basée sur une cartographie composée de 144 emplois répartis au sein de 13 familles professionnelles :

- Maintenance, ingénierie et travaux du réseau.
- Maintenance matériel roulant et spécialisée.
- Circulation / exploitation.
- Production ferroviaire.
- Conduite / manœuvre du matériel voyageur et fret.
- Services / relation client / marketing.
- Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité.
- Responsables / management.
- Sécurité.
- Fonctions transverses.
- Gestion foncière et immobilière.
- Système d'information et digital.
- Médical / social.

SANS ACCORD, AUCUNE RÉFÉRENCE DE DROIT N'OBLIGERA LES EMPLOYEURS À ENCADRER LES POSTES.

VOUS N'AVEZ PLUS D'EMPLOI TYPE !



Héroïse, cheffe d'escale

Son emploi correspond à celui de « *cheffe d'escale* » repris au sein de la famille « *production ferroviaire* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, elle allait être positionnée sur cet emploi.



Sylvain, opérateur de production signalisation énergie

Son emploi correspond à celui de « *d'opérateur et de maintenance des systèmes électriques* » repris au sein de la famille « *maintenance, ingénierie du réseau ferré et des gares* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, il allait être positionné sur cet emploi.



Éric, conducteur de ligne

Son emploi correspond à celui de « *conducteur ligne* » repris au sein de la famille « *conduite, manœuvre du matériel voyageurs et fret* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, il allait être positionné sur cet emploi.

Avec la dénonciation de l'accord de branche par CGT, Sud et Fo, Héroïse, Sylvain et Éric n'auront aucune référence d'emploi type partagée entre les entreprises ferroviaires. En cas de changement d'entreprise, leur nouvel employeur pourra donc modifier le contenu et le niveau de leur emploi !

5/ UNE GRILLE DE CLASSIFICATION INTÉGRANT LES TROIS COLLÈGES DE SALARIÉS

L'accord comportait neuf classes intégrant les trois collèges de salariés existants au sein de la plupart des entreprises :

- ➔ classes 1 à 3 : employés (exécution) ;
- ➔ classes 4 à 5 : agents de maîtrise ;
- ➔ classes 6 à 9 : cadres (9 = cadre supérieur).

L'Union des transports publics (UTP) ne souhaitait pas reconnaître les agents de maîtrise, mais la CFDT était parvenue, dans le cadre des négociations, à intégrer les trois collèges dans l'accord de branche.

6/ SANS RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DE BRANCHE, EN AVANT LE DUMPING SOCIAL !

Les rémunérations minimales de branche avaient pour objectif de définir un socle protecteur pour les salariés de la branche ferroviaire qui visait à empêcher des entreprises peu vertueuses de précariser l'emploi avec des salaires inférieurs à ceux de leurs concurrents. Elles ne concernaient pas le personnel à statut qui pouvait continuer de relever des seules dispositions statutaires.

CONCERNANT LES AGENTS CONTRACTUELS

Ces rémunérations auraient été appliquées dans le seul cas de figure où leur niveau de rémunération était inférieur à ceux de l'accord de branche, ce qui voulait dire une augmentation salariale. Le premier niveau de rémunération annuelle garantie s'établissait ainsi à 18 950 € bruts annuels. En comparaison, le premier niveau de rémunération d'un cheminot au statut correspondant aux mêmes éléments de rémunération s'élevait à 19 245 € bruts an-

EXEMPLE

Delphine, 55 ans, embauchée à la SNCF à l'âge de 31 ans comme coordinatrice formation

Embauchée après ses 30 ans, elle a été recrutée comme contractuel à l'annexe C. Elle ne bénéficie donc à ce titre d'aucune prime d'ancienneté.

Si l'accord avait été mis en œuvre, elle aurait bénéficié d'une prime d'ancienneté de 14,4 % sur son salaire réel.



Salaire mensuel : 1 670 €

Gain salarial avec accord : 2 885 € par an
Gain salarial après opposition : 0 € par an

nuels (traitement, indemnité de résidence, prime de travail, prime de fin d'année, prime de vacances et gratification d'exploitation), soit un écart annuel de 295 €. Ce faible différentiel était protecteur pour la SNCF, car il allait obliger les autres entreprises de la branche à rémunérer à minima leurs salariés à un niveau de salaire quasi identique à celui du statut. Avec la dénonciation de l'accord, la seule référence salariale minimale est le SMIC, quel que soit le niveau de l'emploi ! ☹️☹️☹️

EXEMPLE

Christophe, 28 ans, embauché en 2018 comme ASCT au cadre permanent à l'âge de 22 ans

Conformément au chapitre 2 du statut, il est positionné sur l'échelon 2 et bénéficie d'une majoration de 4 % au titre de son ancienneté. Suite à une perte de marché, il est transféré en 2024 dans une autre entreprise. Il bénéficie selon les dispositions de la loi *Nouveau pacte ferroviaire* d'une garantie du maintien de sa rémunération dans laquelle son ancienneté est prise en compte. S'il est transféré, il ne bénéficiera plus des dispositions statutaires et perdra par conséquent la possibilité de dérouler sur les 8 autres échelons d'ancienneté.

Étant rentré à la SNCF, il aurait pu bénéficier de la prime d'ancienneté prévue par l'accord de branche dans laquelle son ancienneté à la SNCF de six ans allait être prise en compte.



Gain avec accord : une prime d'ancienneté de branche de 3,6 % qui allait augmenter
Gain après opposition : pas de prime d'ancienneté de branche

7/ UN ACCORD QUI POUVAIT ÉVOLUER DE MANIÈRE POSITIVE **PERDU !**

Le Code du travail prévoit, outre une clause de revoyure tous les cinq ans, une négociation annuelle obligatoire des salaires. Cette NAO de branche allait donc se superposer à celles organisées dans les différentes entreprises de la branche chaque année.

8/ CRÉATION D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ POUR PLUS DE 17 000 SALARIÉS CONTRACTUELS DE LA BRANCHE **PERDU !**

L'accord de branche intégrait l'une des grandes revendications de la CFDT : la création d'une prime d'ancienneté. Cette prime d'ancienneté allait correspondre aux montants en pourcentage du salaire réel, ce qui est quasiment inédit dans une CCN (voir tableau en bas de cette page).

9/ UNE REVALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL DE NUIT POUR PLUS DE 70 000 CHEMINOTS **PERDU !**

La CFDT Cheminots était parvenue à intégrer dans l'accord de branche des droits nouveaux qui concernaient tous les salariés de la branche ferroviaire, y compris ceux de la SNCF – plus de 70 000 agents –, pour qui les indemnités de nuit allaient augmenter de 0,50 € de l'heure.

10/ UNE VALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS **PERDU !**

La CFDT était parvenue à intégrer dans l'accord de branche une indemnisation de 4,00 € par heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié. La CFDT n'est malheureusement pas parvenue comme pour les heures de nuit à positionner ce

EXEMPLE

Jérôme est conducteur de train chez Fret SNCF et effectue une part importante de travail de nuit. Il perçoit une indemnité prévue au RH 0131 de 3,53 € par heure de travail de nuit.

Si l'accord de branche avait été mis en œuvre, l'indemnité serait passée à 4,03 € par heure de travail de nuit.



Gain salarial avec accord : 350 € par an
Gain salarial après opposition : 0 € par an

taux horaire au-delà du taux actuel prévu au sein du GPU SNCF. Cette disposition positive allait toutefois permettre à de nombreux salariés des entreprises ferroviaires privées de bénéficier d'une meilleure indemnisation. Elle permettait également de réduire l'écart concurrentiel existant entre la SNCF et d'autres entreprises qui rémunéraient les heures de travail les dimanches et les jours fériés de manière inférieure. Maintenant, elles pourront continuer et maintenir un écart de compétitivité avec la SNCF.

Ces exemples illustrent ce que vous avez perdu avec la dénonciation de l'accord par CGT, Sud et FO ! ●

CONTRACTUELS, PAS DE PRIME D'ANCIENNETÉ POUR VOUS !

Ancienneté (en % du montant du salaire réel)	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans
Prime d'ancienneté (classes 1 à 6)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %
Prime d'ancienneté (classes 7 à 8)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %

CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS **PERDU !**

- ☺ **soit par rapport à l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie : nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié dans son entreprise ;**
- ☺ **soit par rapport à l'ancienneté de branche du salarié : nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein d'entreprises appliquant la convention collective de la branche ferroviaire à partir du 1^{er} mai 2015.**

→ UN STATUT PARTICULIER

POURQUOI FAUT-IL SOUTENIR LES DÉMOCRATES DE HONG-KONG ?

Depuis quelques années, un large mouvement social secoue le territoire autonome chinois de Hong-kong. Comprendre les enjeux et les défis de ce territoire permet d'analyser à la fois la politique chinoise, mais aussi les effets d'une mondialisation qui nécessite toujours des régulations. **Analyse.**

Texte Rémi Aufrère-Privel | Photo HKCTU, Pixabay & Wikipédia

POURQUOI CES MANIFESTATIONS TRÈS DURES ?

Très peu de temps après le départ des Britanniques en juillet 1997, l'inquiétude a monté dans la population du territoire. Anson CHAN, chef de l'administration publique de la fin du mandat britannique, démissionne en 2001. Elle perçoit la volonté de Pékin de remettre en cause l'application de certains principes de l'accord de 1984.

LE CONTRÔLE PAR LE POUVOIR COMMUNISTE SE RENFORCE

Il faut rappeler que le dernier gouverneur britannique Chris PATTEN a instauré un peu de démocratie réelle par élection directe d'une partie minoritaire des élus du parlement local, le Conseil législatif (LEGCO). Mais le Royaume-Uni n'a pas été jusqu'à réaliser l'élection par suffrage direct de tous les élus. Chris PATTEN défendait aussi la vitalité de la vie démocratique ainsi que les organisations économiques et sociales notamment les syndicats HKCTU et HKTUC. Les syndicalistes et les adhérents aux syndicats sont très souvent investis dans les associations et mouvements démocratiques. Ces dernières années, la Chine a montré une stratégie délibérée pour accélérer la transformation de Hong-kong en réduisant les libertés d'expression de tout ordre, notamment par le kidnapping de libraires et éditeurs et leur incarcération en Chine continentale.

La « révolution des parapluies » en 2014 fut une réaction très vive des Hongkongais contre la mainmise dangereuse de Pékin. La corruption endémique en Chine populaire semble s'étendre as-



sez modérément à Hong-kong. L'une des forces du territoire a été pendant longtemps une administration exemplaire en matière éthique à l'image du Royaume-Uni.

L'AUTOCENSURE CHEZ LES JOURNALISTES ET EXPERTS POLITIQUES ET SOCIAUX S'EST DÉVELOPPÉE TRÈS RAPIDEMENT CES DERNIÈRES ANNÉES FACE AUX PRESSIONS CHINOISES.

L'annonce, l'année dernière, du projet de la possibilité d'incarcérer en Chine Populaire des citoyens hongkongais à déclencher des manifestations de très grande ampleur. ☹☹☹

Cela révélait au grand jour les véritables dispositions dangereuses du nouveau grand timonier ultra-autoritaire de Pékin Xi JINPING qui dispose aujourd'hui de plus de pouvoirs que Mao.

QUEL EST L'ÉTAT DU MOUVEMENT SYNDICAL ?

Au milieu de 2019, le syndicat HKCTU a revendiqué le retrait de la loi sur l'extradition, la libération des manifestants arrêtés sans inculpation, le retrait par les autorités de la qualification « d'émeutes » des manifestations du 12 juin, une enquête indépendante sur les violences policières et les abus de pouvoir et le recours au suffrage universel. Devant la puissante montée des mobilisations citoyennes dans tout le territoire, la première revendication (extradition) a été obtenue avec la déclaration de la dirigeante de Hong-kong à l'au-



HONG KONG

Colonie britannique pendant plus de 150 ans. Une partie, l'île de Hong-kong, a été cédée au Royaume-Uni après une guerre en 1842. Plus tard, la Chine a également loué le reste de Hong-kong – les nouveaux territoires – aux Britanniques pour 99 ans. Devenue port de commerce, son économie a pris son essor dans les années 1950 lorsque l'île est devenue un grand centre manufacturier.

Le territoire était (et demeure) populaire auprès des migrants et des dissidents fuyant l'instabilité, la pauvreté et / ou les persécutions politiques et religieuses en Chine populaire continentale.

Au début des années 1980, à l'approche de l'échéance de la location de 99 ans, la Grande-Bretagne et la Chine ont engagé des négociations sur l'avenir de Hong-kong, la Chine communiste soutenant que tout Hong-kong devait être remis sous domination chinoise. Les deux parties sont parvenues à un accord en 1984 qui prévoyait le retour de Hong-kong en Chine en 1997, selon le principe « un pays, deux systèmes ». Cela signifiait que Hong-kong doit jouir d'un « haut degré d'autonomie, sauf dans les affaires étrangères et de défense » pendant 50 ans. ●

tomne 2019. Le mouvement syndical hongkongais fait honneur aux principes du syndicalisme libre. À l'automne dernier, la CFDT a montré sa solidarité concrète en recevant à son siège de Belleville à Paris les dirigeants syndicaux de Hong-kong à l'invitation de notre secrétaire général Laurent BERGER (par ailleurs président de la Conférence européenne des syndicats). Ces syndicalistes se battent avec un grand courage pour faire respecter des conventions fondamentales de l'OIT, notamment celles sur la liberté de négociation et les libertés syndicales. C'était déjà l'une des actualités de la Conférence annuelle de l'OIT en 1998. Ces collègues et amis syndicalistes prennent de plus en plus de risques personnels et collectifs. Leur déclarer notre soutien pour leur combat est un réflexe CFDT naturel.

QUELLE EST LA POSITION

DU MOUVEMENT SYNDICAL INTERNATIONAL ?

La solidarité joue, mais avec des variantes parfois discutables, voire dangereuses. Depuis la fin des années 90, avec l'arrivée au sein de la Conférence internationale des syndicats (CIS), voire de la Conférence européenne des syndicats (CES) des syndicats proches du mouvement communiste international ou s'en revendiquant, mais aussi avec la constitution des et les syndicats professionnels internationaux comme la Fédération internationale des travailleurs des transports (ITF), certaines organisations défendent l'idée de contacts officiels et de relations resserrées avec le syndicat de Chine populaire.

CE « SYNDICAT » EST UN INSTRUMENT POLITIQUE SOUS LE CONTRÔLE EXCLUSIF DU PCC

Bref, un outil de propagande au service du pouvoir autoritaire du premier dirigeant chinois. Être favorable à des relations officielles voire cordiales avec le syndicat officiel de Chine populaire sous le prétexte du nombre de travailleurs chinois et de la puissance économique de l'empire pékinois est méprisable par rapport à la lutte sociale menée par nos collègues et amis de Hong-kong. Le syndicalisme de transformation sociale que porte la CFDT et toutes nos valeurs de combat pour la démocratie et l'émancipation des salariés condamnent sans ambiguïté ce genre de manœuvres indignes.

QUELLE EST LA SITUATION

DES TRANSPORTS À HONG-KONG ?

ET NOTRE RAPPORT DE CHEMINOT EUROPÉEN ET FRANÇAIS À CETTE SITUATION GRAVE ?

Le patron de Cathay Pacific a été limogé sur l'exigence du gouvernement de Pékin parce qu'il était trop « soft » par rapport à l'expression de colère de nombreux salariés de cette grande compagnie aérienne.



Carrie Lam, chef de l'exécutif de Hong-kong

DÉMOCRATIE LIMITÉE PAR PÉKIN...

Le dirigeant de Hong-kong, chef de l'exécutif, est actuellement élu par un comité électoral de 1 200 membres – un organe essentiellement pro-Pékin, choisi par seulement 6 % des électeurs éligibles. Les 70 membres de l'organe législatif du territoire, le Conseil législatif (LEGCO), ne sont pas tous directement élus par les électeurs de Hong-kong. La plupart des sièges non élus au suffrage direct sont occupés par des législateurs pro-pékins. Certains membres élus ont même été radiés après que Pékin eut rendu une décision de justice controversée qui les a effectivement disqualifiés. ●

Des employés de la société de transports publics MTR, syndiqués ou non, ont été sanctionnés et nombreux ont été menacés. MTR est une société moderne et l'exploitation du réseau public se fait en qualité avec un dialogue social réel. Cette entreprise gagne aussi des appels d'offres dans le monde entier, comme en Suède, pour des transports ferroviaires de voyageurs.

Pour la CFDT Cheminots, il est essentiel de veiller à ce que nos collègues de MTR à Hong-kong comme en Suède ou ailleurs puissent pleinement bénéficier des droits proclamés non seulement dans les normes de l'OIT, mais aussi les lois nationales, les conventions sectorielles et les accords d'entreprise. Il serait injuste et intolérable de ne pas les défendre aussi à Hong-kong qui peut développer des mesures encourageant le dumping social et économique. Et cela alors que MTR s'est engagé comme un transporteur public d'envergure mondiale pouvant répondre à des appels d'offres pour des services de transports en France et ailleurs.

C'est pour cela que la délégation CFDT est intervenue lors de la dernière séance plénière du Comité européen du Groupe SNCF (en décembre 2019) pour demander à la direction SNCF de soutenir le droit social et international qui protège les salariés de MTR y compris à Hong-kong. Syndicalistes CFDT, nous avons été les seuls à le dire.

Commémorer le centenaire du BIT en 2019 et le premier directeur de ce bel outil – le français Albert THOMAS, défenseur de la social-démocratie française, européenne et internationale – n'est utile que lorsque devant les événements tragiques de Hong-kong nous exprimons notre soutien et une action revendicative résolue sur les conditions sociales et humaines de la libéralisation du marché mondial des transports publics. ●



ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 1984

La RP de Chine et le Royaume-Uni sont convenus dans la déclaration commune que, selon le principe « d'un pays, deux systèmes », le socialisme tel que pratiqué en RPC ne serait pas étendu à Hong-kong. Elle garderait son système capitaliste en vigueur jusqu'alors et sa façon de vivre pendant une période de 50 ans à compter de 1997. La déclaration commune stipule que cette politique devait être formulée dans la loi fondamentale de Hong-kong (Hong Kong Basic Law). ●

→ ÉLECTIONS

UN NOUVEAU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Le Conseil national de la CFDT Cheminots a élu à l'unanimité Thomas Cavel au poste de secrétaire général. Cette élection s'inscrit dans un processus construit depuis près d'un an. Remerciements.

Texte **Le pôle communication** | Photo **Sabine Le Toquin**

Entré en 1978 en tant qu'apprenti à la SNCF, Didier Aubert s'est rapidement engagé à la CFDT et au service de ses collègues. Il a occupé toutes les responsabilités syndicales et de représentation du personnel au cours de sa carrière, qui a débuté à Belfort et sur la région SNCF de Strasbourg, jusqu'en 1997. Responsable syndical de la Bourgogne-Franche-Comté, Didier Aubert a été élu secrétaire général de la CFDT Cheminots en 2012. Ses deux mandats ont été marqués notamment par les réformes de 2014 et 2018. Sous son impulsion, la CFDT Cheminots aura affirmé haut et fort ses positions. Elle aura agi en proposant et en se mobilisant. Homme de négociation, Didier Aubert aura œuvré durant ses deux mandats pour apporter des droits nouveaux aux cheminots. Ses réussites majeures auront été la négociation de l'accord temps de travail au sein de la convention collective de la branche ferroviaire, mais aussi au sein de la SNCF, améliorant de manière significative l'ex-RH 0077. C'est pour une CFDT Cheminots à la ligne claire, assumée et respectée que Didier Aubert a œuvré.

THOMAS CAVEL A ÉTÉ ÉLU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL À LA SUITE DE DIDIER AUBERT

Membre du Bureau national depuis 2016, après avoir exercé les différents mandats syndicaux et de représentation du personnel depuis 2004, son mandat débute dans un contexte où les enjeux sociaux sont extrêmement nombreux et importants.

La CFDT Cheminots portera ses revendications protectrices pour les cheminots, l'amélioration des conditions de vie et de travail, la protection sociale des cheminots (prévoyance & retraite), l'unité sociale de la SNCF et la défense des droits des salariés face à l'ouverture à la concurrence. Ces actions s'inscrivent dans une continuité et un travail de construction. L'Assemblée générale de la CFDT Cheminots se tiendra en octobre 2020. ●



Le Conseil national et toute la CFDT remercient chaleureusement Didier Aubert pour son action menée à la tête de la CFDT Cheminots.

→ LA CFDT NÉGOCIE UN NOUVEL ACCORD

POUR CONFIRMER LE DROIT AU LOGEMENT DES CHEMINOTS

Depuis plus de deux ans, la CFDT s'est engagée dans la négociation d'un nouvel accord logement permettant de répondre aux besoins des salariés du Groupe public ferroviaire. Retour sur des discussions et des débats dynamiques avec la direction sur un dossier très préoccupant avec les délégués CFDT. **Entretien.**

Texte & photos **Le pôle communication**

Quelle est la situation du logement pour les cheminots ?

Rémi Aufrère-Privel | Elle est très difficile comme pour la plupart des salariés et retraités en France. Parce qu'il s'agit du premier poste de dépenses des ménages, mais aussi parce que la forte augmentation du prix de l'immobilier depuis deux décennies a provoqué une vraie détérioration du pouvoir d'achat des ménages. La situation est aussi très contrastée avec des loyers et prix trop élevés en région parisienne, mais aussi dans quelques grandes villes de province et sur des zones frontalières telles que la frontière franco-suisse par exemple. Pour la CFDT, trois « catégories » de cheminots subissent cette situation grave : les jeunes embauchés, les collègues en mobilité professionnelle et les cheminots disposant des salaires les plus modestes.

À plusieurs reprises, la direction a indiqué aux syndicats ses difficultés pour recruter des nouveaux salariés, embauches permettant de répondre aux besoins actuels et à venir. Quelle est la place d'une nouvelle politique logement ?

Rémi Aufrère-Privel | Notre syndicat CFDT exprime des revendications dans l'objectif de rendre plus attractive la SNCF. Cela concerne évidemment les niveaux salariaux qui doivent enfin être en adéquation avec le marché du travail et les efforts que l'on demande aux candidates et candidats à l'embauche. Puisque la politique salariale ne répond toujours pas à cette situation, et face à la charge financière du logement dans le budget familial, la CFDT développe le principe de « paquet social » qui comporte une forme de « droit au logement » qui va bien au-delà des lois françaises. C'est une nouvelle dynamique que nous avons voulu contractualiser avec cet accord.



Rémi Aufrère-Privel,
secrétaire général adjoint
CFDT Cheminots en charge
de la politique logement



Bazoumana Sanogo,
secrétaire national
CFDT Cheminots
en charge du logement

Mais il faut rappeler que la SNCF ne part pas d'une feuille blanche. C'est un employeur public historique qui s'est toujours intéressé au logement de ses salariés. L'accord permet de moderniser et de revitaliser des dispositifs parfois obsolètes et de créer une vraie « garantie logement » pour tous.

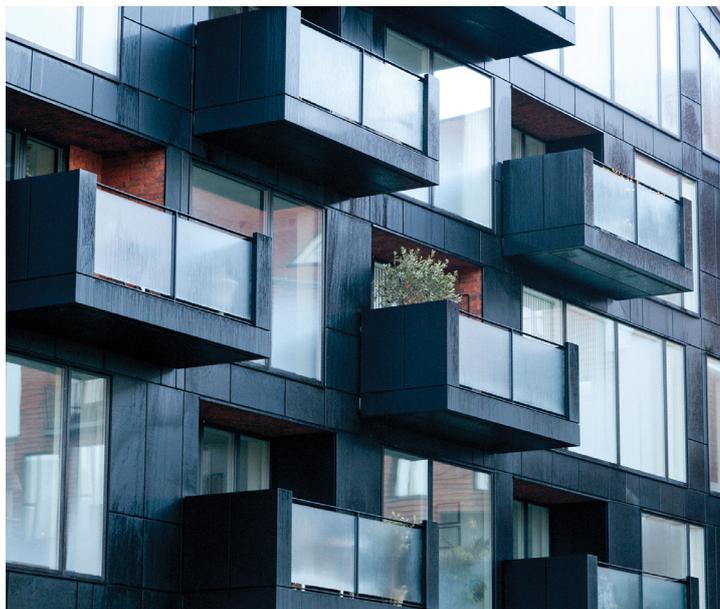
Que signifie la « garantie logement » ?

Bazoumana Sanogo | Dès 2018, après des négociations constructives entre direction et syndicats, une « garantie logement Île-de-France » a été expérimentée (avant la conclusion de l'accord) compte tenu des difficultés croissantes des jeunes cheminots et des agents en mobilité sur la région qui est la plus onéreuse. Chaque nouvel embauché se voit proposer la possibilité d'un logement à moins de 20 km de son lieu professionnel dans un délai maximal de quatre mois. ☺☺☺

La CFDT Cheminots revendiquait un délai de trois mois et 20 minutes au maximum, mais l'entreprise ne pouvait pas s'engager sur un trimestre. Ce délai devrait pouvoir être réduit dans les prochains mois. Cette garantie s'exerce soit à travers un hébergement temporaire, notamment avec notre partenaire Parme, soit vers une solution plus durable. L'entreprise a fait un effort réel en conventionnant avec des bailleurs sociaux franciliens sur 400 logements.

Peu de cheminots connaissent l'intérêt de disposer d'une agence logement et d'un parc SNCF assez important partout en France...

Bazoumana Sanogo | Ce qui est essentiel, c'est que nous disposons d'un outil interne rattaché à la DRH du Groupe public ferroviaire, et cela même après la création des cinq sociétés distinctes au 1^{er} janvier 2020. L'Agence logement SNCF doit assurer pilotage et cohérence de la politique logement et donc une égalité de traitement pour chaque cheminot qui exprime un besoin. Rien de tel pour prouver que l'unité économique et sociale du GPU SNCF est très concrète dans le sens des revendications CFDT que nous portons avec détermination depuis les premiers débats du projet de loi de 2014 restructurant le GPF SNCF en trois ÉPIC distincts. Il apparaît encore plus important aujourd'hui de dynamiser la politique logement. Concrètement notre agence logement dispose d'un pôle « relation salariés » et d'un site internet E-logement SNCF qui montre l'écoute de l'entreprise et surtout sa capacité à répondre à de nombreux besoins.



La politique logement SNCF est-elle limitée au seul logement social ?

Bazoumana Sanogo | Nombreux sont les collègues qui peuvent accéder au logement social. Mais il y a aussi une proportion importante de cheminots dépassant les plafonds sociaux, mais qui n'ont pas de ressources financières suffisantes pour accéder au marché libre cher des régions tendues. Le logement intermédiaire est dans ce cas adapté avec des loyers entre 15 et 20 % en dessous des prix habituels avec beaucoup de logements neufs. La CFDT a demandé qu'un véritable effort soit réalisé sur ce segment. Quant aux logements à loyers « libres », l'entreprise propose un accès prioritaire à des logements de notre filiale ICF Habitat Novedis.

QUI EST CONCERNÉ ?

UNE OFFRE DE LOGEMENT POUR TOUS

Le parc de logements SNCF est ouvert à tous les salariés de l'entreprise pour leur résidence principale, sauf cas particulier de certains salariés en mobilité professionnelle.

COMMENT ACCÉDER À UN LOGEMENT LOCATIF SOCIAL OU À UN LOGEMENT À LOYER LIBRE GÉRÉ PAR ICF HABITAT NOVEDIS ?

- ➔ il faut que le logement soit la résidence principale du salarié ;
- ➔ il faut que le salarié ait un contrat à durée indéterminée, à temps complet, ou à temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 50 % du temps complet ;
- ➔ il faut que le salarié ne soit pas en congé de disponibilité ;
- ➔ si le salarié est marié, pacsé ou vit en concubinage et que son conjoint est co-demandeur d'un logement locatif, cette situation familiale doit être déclarée à l'Agence paie et famille. ●

Le départ en retraite est toujours un moment difficile en matière de réduction de pouvoir d'achat. Qu'en est-il du poste de dépenses « logement » ?

Rémi Aufrère-Privel | À la CFDT, nous sommes pragmatiques dans le constat et revendicatifs dans les solutions. Pragmatiques, car nous savons que le départ en retraite quelle que soit l'issue des débats parlementaires actuels provoque un « choc de baisse de revenu » très voire trop important pour bien vivre ce passage vers le « temps retrouvé » d'une vie en dehors de l'emploi et de l'âge bien vécu. Nous avons revendiqué avec une grande détermination pour acquérir son logement principal avant la retraite avec les sujets de l'accession sociale (aidé par l'État), l'accession libre et le financement. Nous avons été stupéfaits des premières réactions d'autres syndicats cheminots qui indiquaient ne pas vouloir transformer les cheminots en « propriétaires bourgeois » (ou

L'AIDE AUX NOUVEAUX EMBEAUCHÉS

L'entreprise accompagne particulièrement les nouveaux embauchés en leur apportant, sous certaines conditions, des aides financières sur les premières périodes de leur vie professionnelle.

SE PAYER LE LOYER DANS UN LOGEMENT PÉRENNE

- ↻ Cette aide s'applique aux nouveaux embauchés logés et travaillant dans les zones A et A bis définies par le Code de la construction et de l'habitat (CCH).
- ↻ Le nouvel embauché demandeur doit avoir un emploi à durée indéterminée, à temps complet ou partiel supérieur ou égal à 50 % du temps complet.
- ↻ Il doit détenir un bail non gracieux à son nom pour leur propriété principale.

UNE AIDE NON CUMULABLE

- ↻ avec l'aide aux nouveaux embauchés en résidence meublée.
- ↻ avec d'autres dispositions financières relevant des référentiels GRH 00910, GRH 00928 et GRH 00939. En cas d'éligibilité à plusieurs dispositifs, les mesures les plus avantageuses seront retenues.

DURÉE DE L'AIDE AU LOGEMENT

- ↻ L'aide financière est versée mensuellement, de façon dégressive et pendant une durée maximale de quatre ans.
- ↻ Elle est plafonnée et dépend du revenu mensuel net imposable du foyer.
- ↻ Son calcul est revu chaque année à la date anniversaire de l'ouverture des droits.
- ↻ Les versements sont soumis au traitement social et fiscal prévu par la réglementation en vigueur. ●

« capitalistes »). Ces propos initiaux pourraient prêter à sourire s'il ne s'agissait que de jouer une vieille rengaine extrême des années 30, alors que pour la CFDT il faut construire la dignité des futurs retraités notamment à travers la suppression d'un loyer à la cessation de l'activité professionnelle.

Être attractif pour les personnels existants semble être l'un des objectifs, mais comment gagner le défi de l'attractivité du recrutement ?

Rémi Aufrère-Privel | L'attractivité de la SNCF ne se réduit absolument pas à la question du logement. Mais il s'agit pour la CFDT d'un élément concret du bien-vivre et favorable à l'augmentation réelle du pouvoir d'achat. Dans cette optique, le soutien financier de l'entreprise pour les nouveaux embauchés dans leurs premières années est essentiel. La CFDT constate et déplore que le Groupe SNCF ait perdu de son attractivité auprès des jeunes générations. Entre manipulations médiatiques, démagogie en tout genre sur le « statut » cheminot et autres bêtises et invectives contre les cheminots et la SNCF, nous sommes dans une situation difficile pour redevenir « l'aimant à talents » que nous aurions dû rester. Concrètement, l'accord confirme aussi les aides aux nouveaux embauchés que ce soit pour un logement pérenne et le logement en hébergement temporaire. Le cumul de ces deux types d'aides est interdit. ☺☺☺



ACHETER SON LOGEMENT

FOCUS SUR L'ACCESSION LIBRE

L'entreprise proposera à ses salariés une offre de logements neufs à prix réduit. Cela se traduit par la prise en charge par le promoteur des frais de notaire, soit environ 3 % du prix de vente, ce qui permet des acquisitions sans apport personnel.

OBTENIR UN FINANCEMENT ATTRACTIF POUR TOUS LES TYPES DE PROJETS

L'entreprise se met en capacité d'offrir à ses salariés l'accès à un financement attractif. Pour cela, elle développera des partenariats avec des établissements financiers.

LA CFDT, PROACTIVE POUR NOUER UN PARTENARIAT AVEC LE PARTENAIRE HISTORIQUE SOFIAP (SOCRIF)

- ➔ Un prêt complémentaire dit à taux 0 % sur dix ans pour un montant de 30 k€* en Île-de-France et de 20 k€** sur les grandes métropoles de province pour les résidences principales, non soumis à conditions de ressources ou de composition familiale et cumulable avec les dispositifs réglementés (prêt à taux zéro, etc.).
- ➔ Ce prêt est conditionné au fait que l'emprunt principal soit réalisé auprès de la SOFIAP, à taux et échéance fixes. SOFIAP propose des conditions attractives parmi les meilleures du marché avec une durée de remboursement jusqu'à 25 ans.
- ➔ Le financement peut atteindre 100 % du montant de l'acquisition voire davantage pour intégrer frais de notaire et autres taxes, sous certaines conditions. ●

Pour un couple de salariés de l'entreprise, le montant du prêt complémentaire sera de 35 k€* en Île-de-France et de 25 k€** dans les grandes métropoles de province.

Certains cheminots connaissent des difficultés graves, avec des dettes locatives. Quelles solutions ?

Et quel soutien dans le cadre du « 1 % logement » (prêt accession et travaux) ?

Bazoumana Sanogo | L'aide sur quittance existe toujours. Le pacte social historique de notre entreprise publique est aussi constitué de l'Action sociale de l'entreprise avec tous ses travailleurs sociaux qui instruisent cette aide ainsi que les soutiens financiers très ponctuels et exceptionnels sur les impayés de loyers. Quant aux prêts travaux (10 000 euros maxi remboursables sur 10 ans) et accession (selon la zone géographique entre 7 000 et 25 000 euros sur une durée maximale de 20 ans), ils permettent un soutien non négligeable même s'ils pouvaient être améliorés.

Quels sont les opportunités et les dangers pour la politique logement ?

Rémi Aufrère-Privel | La création de la société foncière VESTA consistait à céder des propriétés im-

mobilières du Groupe SNCF dont la plupart des appartements ne pouvaient répondre aux besoins directs des cheminots et des salariés du Groupe. La CFDT poursuivra la surveillance de cette opération de plus d'un milliard d'euros. Récemment, des rumeurs de cessions d'actifs du groupe SNCF suite aux pertes non prévues de la fin d'année 2019 apparaissent dans la presse économique. La CFDT ne peut imaginer que la direction de l'entreprise prenne des risques inconsidérés (voire un non-respect) sur les engagements contenus dans cet accord logement qui est vraiment un texte qualitatif avec des effets concrets pour le quotidien des cheminots. Enfin, notre syndicat s'engage à étudier et revendiquer des mesures améliorant le texte en fonction du retour d'expérience de son application.

La direction semble avoir adopté la formule plus moderne de « conduite de l'accord » portée par la CFDT depuis 2012...

Rémi Aufrère-Privel | Il s'agit d'une revendication assez ancienne, en effet. Dans tous les accords, il était question de « suivi » et derrière ce terme, la direction entendait réaliser une fois par an un point essentiellement statistique en réduisant l'intelligence du dialogue social à presque rien si ce n'est des protestations ponctuelles des syndicats signataires. Signer un accord cela doit signifier en assumer la « coresponsabilité » et donc le « pilotage » du texte commun. « Conduire » part d'une démarche positive et d'ouverture parce qu'elle permet de modifier des paramètres pour respecter l'esprit de l'accord. Pour la CFDT Cheminots, nous nous rapprochons de la démarche de « codétermination » allemande. Cela comporte plus de qualités que d'inconvénients sans en faire un copier-coller qui ne respecterait pas toujours l'histoire sociale française et notre mouvement encore lent vers un dialogue social plus respectueux des réalités du travail et des besoins des cheminots. ●

DEVENIR PROPRIÉTAIRE AVEC LE PSLA

UNE PROCÉDURE CONDITIONNÉE PAR LES RESSOURCES DE L'AGENT

L'accession sociale à la propriété est un dispositif aidé également par l'État grâce à des programmes en prêt social location-accession (PSLA), en TVA à taux réduit ou encore en bail réel solidaire (BRS). Il permet d'acquérir des logements neufs avec un écart de 15 à 20 % par rapport aux prix du marché habituellement pratiqués et éventuellement sans apport personnel. Il s'agit de programmes de qualité, portant une attention particulière aux normes environnementales. ●



→ ADHÉRENT OU MILITANT À LA CFDT

QUE FAIRE ?

Aujourd'hui, en tant qu'actif, tu dépends d'une union professionnelle régionale (UPR). Demain, tu seras à la retraite, alors comment continuer à recevoir des informations de la part de ton syndicat ? Astuce.

Texte Pascal Descamps | Photo Macrovector / Freepik

Rejoins l'Union territoriale des retraités (UTR) ou l'Union régionale des retraités du transport et environnement (URRTE) de ta région !

EN ADHÉRANT À TON UTR OU URRTE

- ☑ Tu renforceras une structure qui défend au quotidien tes droits et ton pouvoir d'achat en tant que retraité.

- ☑ Tu pourras bénéficier d'une mutuelle négociée pour les retraités de la CFDT.
- ☑ À la retraite, tu auras encore un mot à dire, la CFDT te donne la parole.

POUR RAPPEL

La cotisation des retraités est 0,5 % de tes revenus, dont 66 % sont déductibles de ta déclaration d'impôts. ●

→ UN ACCORD EN COURS DE RÉÉCRITURE

LA CFDT, POUR UNE ÉGALITÉ RÉELLE !

La CFDT est une organisation syndicale investie depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Action.

Texte **Valérie Cottu** | Photo **Freepik & InfoCom CFDT**

La CFDT dans son ensemble œuvre pour faire évoluer les mentalités et lutter contre les stéréotypes de tout genre. L'égalité entre les femmes et les hommes est le reflet de la force d'une société.

POUR PRÉSERVER CETTE FORCE, NOUS DEVONS NOUS FIXER TROIS PRIORITÉS

- ① **Aider les femmes à concilier** leur vie personnelle et leur vie professionnelle.
- ② **Permettre aux femmes de mieux vivre de** leur travail.
- ③ **Lutter plus efficacement** contre le harcèlement et les violences faites aux femmes.

Dans le cadre de sa contribution à la négociation sur l'égalité professionnelle et la mixité, la CFDT Cheminots soutient par ses revendications l'accompagnement des salariés avec un zoom particulier sur celui des femmes. Encore trop de disparités existent dans l'entreprise et elles se font sentir dès le recrutement même si la volonté de féminiser certains métiers est bien présente.

UN EXEMPLE D'INIQUITÉ À LA SNCF : LES CONDUCTRICES PERDENT LEURS BONIFICATIONS POUR LE CALCUL DE LEUR RETRAITE EN ARRÊTANT DE ROULER DURANT LEUR CONGÉ MATERNITÉ. LA COMPENSATION DE CETTE PERTE EST UNE REVENDICATION DE LA CFDT CHEMINOTS.

Les écarts de rémunération en faveur des hommes, des promotions en régression pour les femmes, des différences de traitement sont autant de points sur lesquels l'entreprise doit s'améliorer. Notre organisation syndicale œuvre jour après jour pour que ces écarts disparaissent.

LE CONSTAT : IL RESTE ENCORE DU CHEMIN À PARCOURIR ! DES ÉLÉMENTS DE CONJONCTURE À PRENDRE EN COMPTE

La réforme en cours au sein de l'entreprise SNCF tend à faire augmenter les réorganisations avec des suppressions de postes qui impactent l'ensemble des salariés dans nombres de métiers, mais plus encore dans les secteurs employant une majorité de femmes. La politique de suppressions des emplois sur certains métiers va, de fait, entraîner des mobilités et des reconversions vers des métiers où les femmes sont moins représentées et donc, plus techniques. Par nécessité, ces mobilités seront contraintes et généreront sans aucun doute des difficultés d'ordre organisationnel, d'horaires et plus largement géographiques.

La CFDT Cheminots travaille à ce que les contraintes soient évitées. La mobilité, si elle doit se produire dans une carrière, doit faire partie d'un projet personnel et professionnel, dans le cas inverse elle doit être accompagnée pour que chacune





et chacun puisse envisager son avenir dans la sérénité.

SEXISME ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Concernant les attitudes sexistes, il est à déplorer leur recrudescence dans l'entreprise SNCF, allant jusqu'à du harcèlement moral et sexuel à l'égard de nos collègues femmes notamment celles en situation de précarité. Ce malheureux constat nous alerte à nouveau sur la nécessité pour l'entreprise à faire les rappels à la loi nécessaires et à prendre les mesures pour faire cesser ces agissements et les sanctionner lorsqu'ils sont avérés.

La CFDT Cheminots est toujours partie prenante pour faire avancer les discussions et faire reculer des comportements qu'elle juge intolérables.

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Chaque année, ce sont 219 000 femmes victimes de violences physiques ou sexuelles commises par leur partenaire ancien ou actuel. La lutte contre les violences faites aux femmes, dans et hors de l'entreprise, est un seul et même combat ; la CFDT le mène aux côtés des associations et sur les lieux de travail. Au moment où la direction SNCF et les organisations syndicales travaillent à la réécriture de l'accord égalité professionnelle et mixité, la CFDT Cheminots appelle de ses vœux à la construction d'un document de haut niveau garantissant la mise en place de mesures permettant de faire avancer l'ensemble de ces sujets.

Pour la CFDT, poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle reste une priorité ; son implication tant au niveau national qu'au-delà des frontières donne le ton d'une politique toujours plus encline à privilégier la mixité et à lutter contre toutes formes de différences. ●

CFER
Centre de Formation d'Etude et de Recherche

**votre partenaire
FORMATION**

cfer@cfer.fr



MUTUELLE N°1 DES CHEMINOTS



91%
DES ADHÉRENTS
RECOMMANDENT
LA MUTUELLE MGC*

MUTUELLE SANTÉ • PRÉVENTION • PRÉVOYANCE

La Mutuelle Générale des Cheminots (MGC) est soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité. SIREN 775 678 550. Siège social : 2 et 4 place de l'Abbé Georges Hénocque 75013 PARIS.
La MGC est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09.

mutuelleMGC.fr

