

LE MANIFESTE DE LA CFDT CHEMINOTS



**POUR UN SYSTÈME FERROVIAIRE
PLUS ÉCOLOGIQUE & SOLIDAIRE,
FONDATEUR DU MONDE À VENIR**



#21

PROPOSITIONS CONCRÈTES

ÉDITO

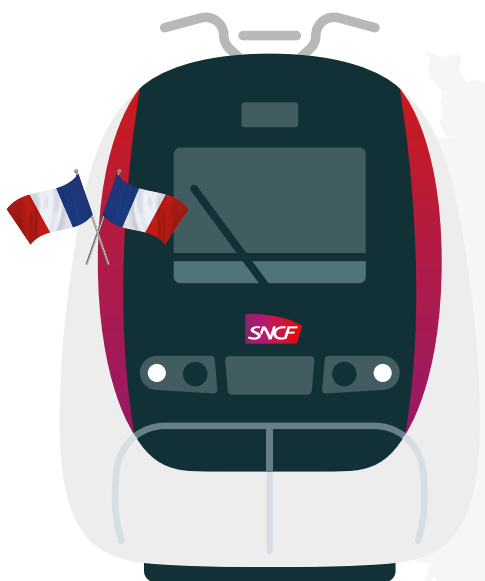
THOMAS CAVEL,
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT CHEMINOTS



AVEC LA CFDT, PROPOSONS, INVENTONS & CONSTRUISONS

La CFDT Cheminots est ainsi faite : notre engagement est fait de notre volonté de construire, protéger et améliorer. Le ferroviaire évolue en permanence. Pour la CFDT Cheminots, il est indispensable de prendre part à ces changements, pour imposer nos ambitions sociales, pour créer les conditions du progrès pour les salariés, les usagers, les citoyens.

Pour y parvenir, il faut penser le système dans son ensemble. C'est ce que ce manifeste propose. Nous avons élaboré 21 propositions concrètes pour que le ferroviaire apporte sa contribution à la construction d'un monde plus solidaire et plus écologique. Ces 21 propositions portent à la fois sur le système ferroviaire, ses objectifs et ses moyens, nos métiers, nos parcours professionnels, les conditions de travail, le dialogue social et les droits à préserver et construire. Beaucoup ont parlé ou espéré le « monde d'après ». Avec ce manifeste, la CFDT Cheminots fait des propositions concrètes pour qu'il ne soit pas qu'espéré, mais bien réel. ●



Le professionnalisme et l'engagement au profit du service public ferroviaire des cheminot-e-s est quotidien. Les salarié-e-s du ferroviaire le démontrent chaque jour. Leur action durant la crise sanitaire a été exemplaire. Rejoignez-nous pour construire ensemble, pour tous, le monde d'après.

Au plus fort de la crise, les cheminots qui se sont mobilisés sur le terrain ou en télétravail ont contribué très largement à la continuité d'un service essentiel de transport qui a revêtu de nombreux aspects :

- **des services de transport ferroviaire de voyageurs** qui ont notamment permis au personnel soignant de continuer à se déplacer ;
- **la mise en place de TGV médicalisés** qui ont permis de transférer des personnes malades vers des hôpitaux moins en tension sur le territoire ;
- **des trafics de fret ferroviaire** qui ont permis de maintenir les approvisionnements de denrées et de matières premières indispensables au secteur industriel et à la nation.

POURTANT...

La réalité de cette utilité sociale indéniable contraste avec le mauvais reflet de notre groupe

dont la cohésion et l'image ont été affectées vis-à-vis de l'opinion publique depuis plusieurs années. Des transformations structurelles sont menées au pas de charge. Dans ce cadre, l'affichage politique a souvent pris le pas sur les arguments de fond instrumentalisant l'opinion publique et donnant du crédit à une caricature outrancière de la SNCF et de ses salariés. Cette représentation est à l'opposé de ce qu'est fondamentalement la SNCF et de ce qu'elle est appelée à devenir. L'affirmation de la nouvelle « *raison d'être* » de la SNCF désormais inscrite dans ses statuts reflète sa très grande utilité sociale : « *apporter à chacun la liberté de se déplacer facilement tout en préservant la planète* ». Le premier des engagements pris en déclinaison de cette « *raison d'être* » consiste à réaffirmer le rôle de la SNCF comme entreprise citoyenne, moteur de la transition écologique et outil puissant de réduction des fractures sociales et territoriales en France.



LA CFDT CHEMINOTS APPELLE TOUS LES SALARIÉ-E-S DU GROUPE SNCF ET TOUTES LES ASSOCIATIONS ET ORGANISATIONS QUI LES REGROUPENT OU LES REPRÉSENTENT À PARTAGER CETTE VISION.

AINSI, LA SNCF SE TROUVE-T-ELLE AU FRONT DES GRANDS ENJEUX DE NOTRE TEMPS

- **à l'heure de la transition écologique**, elle est le fournisseur d'une mobilité propre et à faibles émissions carbonées ; rappelons que le secteur des transports reste en France le premier secteur économique en matière de production de gaz à effet de serre. L'enjeu d'un transfert modal vers le ferroviaire reste majeur ;
- **à l'heure des fractures territoriales**, elle reste un mode de transport efficace et populaire, un lien essentiel entre les territoires ruraux et urbains et

un service public facilitateur d'accès à d'autres services publics et fonctions urbaines ;

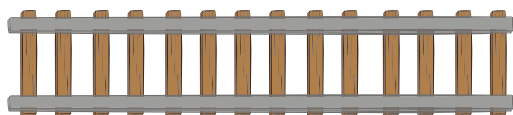
→ **à l'heure des fractures sociales**, elle est un pourvoyeur important d'activité économique et d'insertion sociale présente au cœur des territoires.

UN RÔLE INDISPENSABLE DE LA SNCF DANS LA COHÉSION COLLECTIVE DE NOTRE PAYS

Cela mérite d'être mieux reconnu, utilisé et valorisé : de service public ferroviaire d'État, la SNCF est devenue l'outil indispensable d'une mobilité durable offerte au plus grand nombre. Après avoir dénigré bien plus que de raison le fonctionnement de la SNCF, les pouvoirs publics, jusqu'au plus haut niveau de l'État, semblent récemment re-

découvrir l'atout que le ferroviaire peut présenter dans l'impératif de transition écologique qui s'impose à tous. Mais la concrétisation de cette raison d'être ne va pas sans garantir les conditions de la pérennité et du développement de l'entreprise dans le respect des femmes et des hommes qui la composent : c'est-à-dire un haut niveau de responsabilité sociale basé sur un pacte à renouveler avec le personnel de l'entreprise.

Sur le modèle du pacte du pouvoir de vivre signé à l'initiative de la CFDT par de nombreux syndicats et associations, c'est le rôle du présent manifeste que de lister l'ensemble des engagements sur lesquels un pacte d'entreprise SNCF doit reposer. ●



RENDRE À LA SNCF UNE FIERTÉ À LA HAUTEUR DE SON RÔLE AU SERVICE DU BIEN COMMUN



SOYONS LES PROMOTEURS D'UN PLAN DE RELANCE DU FERROVIAIRE AU TRAVERS D'UN ACCORD DE RELANCE QUI METTE L'HUMAIN AU CŒUR DE LA REPRISE ÉCONOMIQUE

Après avoir largement contribué à la continuité des approvisionnements et aux besoins des déplacements essentiels à la Nation pendant la crise Covid-19, la SNCF ne doit pas sortir affaiblie au moment où il s'agit de reconstruire et de renforcer la transition écologique. C'est tout l'enjeu d'un plan de relance spécifique au ferroviaire dont les priorités doivent être :

- **un changement radical de politique européenne** pour permettre un soutien public au fret ferroviaire autour d'un pôle public puissant (gratuité des péages, soutien au transport combiné et au wagon isolé, fiscalité réduite, etc.) ;
- **une garantie d'investissement** pluriannuel dans le réseau à au moins trois milliards d'euros par an couplé à un apurement plus rapide de la dette ;

- **un soutien spécifique** pour le transport ferroviaire international de voyageurs ;
- **une réintégration des activités** réalisées en sous-traitance au sein de la branche ferroviaire ;
- **une priorité donnée à la sécurité** dans toutes ses dimensions (sécurité sanitaire, sécurité ferroviaire, sécurité du personnel, etc.) ;
- **une stabilisation préalable** des acteurs avant toute ouverture à la concurrence (coup de frein sur l'ouverture des marchés) ;
- **un accord de relance** concrétisant par l'engagement des partenaires sociaux au niveau de la branche ferroviaire les dispositions sociales du plan de relance (développement et sécurisation de l'emploi, formation et parcours professionnels en proximité, etc.). ●



METTONS EN PLACE UNE STRATÉGIE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE CONCRÈTE ET VISIBLE À L'ÉCHELLE DU GROUPE

Le sens de l'action du Groupe SNCF doit être largement partagé avec les salariés.

Une négociation de groupe avec les représentants des salariés doit avoir lieu. C'est l'objet du projet d'accord de groupe sur la responsabilité sociale d'entreprise. Un tel accord doit :

- **matérialiser concrètement** dans le travail et la vie des cheminots les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux auxquels ils contribuent ;
- **mettre en valeur** cet apport de notre Groupe à l'ensemble de la société ;
- **permettre que** les salariés aient « *voix au chapitre* » dans la stratégie du Groupe en lien avec d'autres parties prenantes

(associations d'usagers, associations de défense de l'environnement, collectivités territoriales, etc.) ;

- **apporter de nouveaux droits** à l'échelle du Groupe qui doivent être posés dans ce cadre : quel maintien des droits des salariés en cas de mobilité entre les sociétés (ferroviaires et non ferroviaires) du Groupe, quelle valorisation des parcours professionnels au sein du groupe, quelle disposition d'insertion et de maintien dans l'emploi des plus fragiles (travailleurs handicapés, etc.), quelles protections des salariés en cas de transformation (accompagnement social du changement). ●





VALORISONS DAVANTAGE L'UTILITÉ SOCIALE DE LA SNCF DANS TOUTES SES ACTIONS

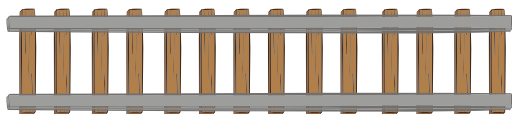
Des messages simples doivent être portés, qui permettent de rappeler au public

l'apport du Groupe SNCF à l'ensemble de la société. Pour cela, il est indispensable :

- **de publier régulièrement** au grand public des indicateurs de cette utilité aux niveaux environnemental et sociétal (combien de pollution évitée chaque mois, quel évitement de l'accidentologie routière, etc.) tout en affichant des objectifs ambitieux sur ces sujets ;
- **mettre en œuvre** des opérations volontaristes en faveur de la transition écologique et de la mobilité durable (mobiliser davantage notre foncier en faveur des énergies renouvelables, de

l'évitement de l'usage de l'automobile en cœur d'agglomération, etc.) ;

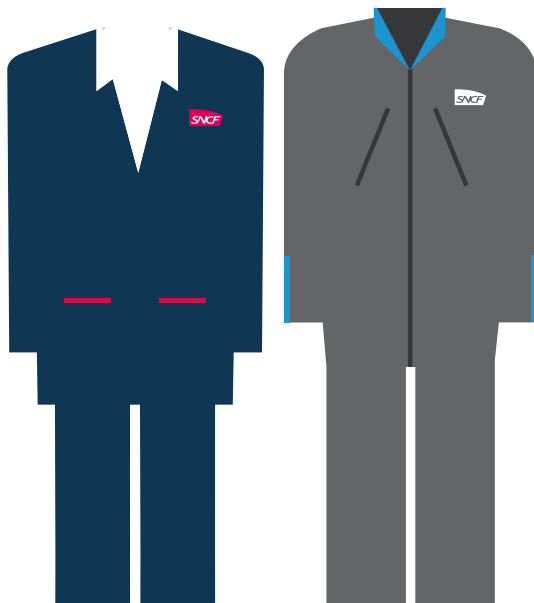
- **de rendre visibles** nos actions en faveur de l'insertion et de la lutte contre la pauvreté, notamment par le biais de la Fondation SNCF, mais aussi de certaines de ses structures d'action sociale qui pourraient être mieux utilisées dans le cadre de partenariats et de mutualisation. ●



REDONNER LA PAROLE AUX MÉTIERS DU FERROVIAIRE



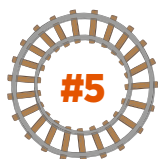
RECRÉONS DES LIEUX DE DIALOGUE SOCIAL POUR PARLER RÉGULIÈREMENT DE L'EXERCICE DES MÉTIERS



Il n'y a pas d'utilité économique sans des métiers bien maîtrisés et bien exercés.

Au nom de la simplification du dialogue social, les instances qui avaient vocation de partager les problématiques concrètes et les enjeux techniques de la production ont été supprimées. En cas d'évolution des gestes métier, de mise en œuvre de nouveaux matériels, de nouvelle procédure, il n'y a plus de lieu de discussion pour rechercher des solutions opérationnelles partagées. La technicité des métiers ferroviaires et l'évolutivité du secteur rendent indispensable un dialogue permanent avec les opérateurs par la mise en place ou la restauration :

- **de lieux de dialogue social** dédiés à chaque métier de la production ferroviaire ;
- **de lieux de dialogue social de proximité** sur les conditions de travail. ●



PARTAGEONS UNE VISION D'AVENIR POUR NOS MÉTIERS FERROVIAIRES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE ET DE LA BRANCHE

Chaque salarié doit avoir une vision claire de l'apport de son métier à l'activité à laquelle il contribue. C'est la première motivation de l'engagement de chacun dans son travail que de comprendre la valeur de ce qu'il fait. Une actualisation de la cartographie des métiers et des filières doit être réalisée pour donner à chaque salarié une vision de son rôle dans la production et des possibilités de parcours professionnels qui lui sont ouvertes. Traitement de ces enjeux :

- **un accord de branche sur les classifications et les rémunérations** donnant une visibilité de l'ensemble des métiers, de leur positionnement dans les filières, des évolutions possibles ; après l'échec de l'accord de branche provoqué par des organisations syndicales irresponsables, la CFDT Cheminots a agi pour que sur la base du cadre minimal provisoirement fixé par l'UTP et par l'État, les discussions puissent reprendre rapidement sur la formation professionnelle et la sécurisation des parcours, ultérieurement pour l'amélioration de cette norme et la récupération des acquis perdus en raison du dogmatisme de quelques-uns ;
- **d'une approche prospective des métiers** conduite avec les représentants des



salariés dans le cadre du paritarisme de branche ;

- **d'une validation** par des titres professionnels homologués des formations métiers ;
- **d'une déclinaison par une négociation interne** à l'entreprise des règles de base fixées par la branche venant préciser et adapter à son contexte propre l'articulation entre les métiers. ●



VALORISONS MIEUX CERTAINES SPÉCIFICITÉS MÉTIER POUR PLUS D'ATTRACTIVITÉ



L'apport de chaque métier à la production étant fixé, partagé et compris, une juste valorisation des spécificités et des contraintes qui lui sont propres doit se matérialiser par des garanties adaptées. C'est l'enjeu de :

- **négociations sous la forme** de tables rondes métier permettant la mise en place de nouveaux dispositifs de rétribution de la valeur créée ou de compensation des contraintes imposées ;
- **négociations de dispositions** permettant une qualité du travail et de la vie au travail déclinées par rapport aux réalités quotidiennes du métier. ●



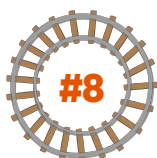
RÉHUMANISONS LES SERVICES FERROVIAIRES LÀ OÙ C'EST LE PLUS NÉCESSAIRE ET REFAISONS DE LA SNCF UN FACTEUR DE LIEN SOCIAL DANS LES TERRITOIRES

Pas de service rendu au public, pas de lien social, sans une présence humaine de l'entreprise dans les territoires. La demande sociale est forte de pouvoir maintenir des échanges de personne à personne dans la relation quotidienne entretenue par la SNCF avec les citoyens / voyageurs. Dans cet objectif, il est indispensable de :

- **réhumaniser les gares et notamment les services au guichet** en commençant par les lieux où la demande est la plus criante ;
- **faire que les gares redeviennent** des lieux de service public de proximité, et ce faisant, un lieu de relation quotidienne avec les citoyens du territoire ;
- **réhumaniser les trains** pour une amélioration de la sûreté et de la sécurité là où les enjeux sont les plus prégnants ;
- **Développer davantage** et mettre en valeur des dispositifs de lutte contre l'exclusion (programme d'insertion, service social de terrain à la rencontre des



personnes fragiles et exclues, actions de lutte contre l'exclusion à renforcer encore au sein de la fondation SNCF et articulation de ces différents niveaux d'action). ●



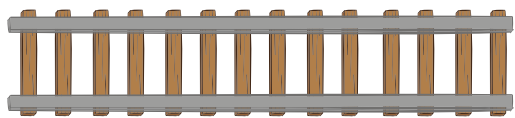
DOTONS-NOUS D'UNE GESTION ACTIVE DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU NIVEAU DES BASSINS D'EMPLOI



« Vivre et travailler au pays » c'est le meilleur moyen pour les salariés de la SNCF d'agir en acteur impliqué dans le lien social et

territorial que la SNCF veut incarner. Par cette insertion territoriale et une vision intégrée dans son métier, chaque cheminot doit pouvoir projeter son avenir professionnel au niveau de son bassin de vie. Dans cet objectif, il est nécessaire de mettre en place :

- **une gestion prévisionnelle** de l'emploi territorialisée permettant d'anticiper les besoins et les évolutions ;
- **des dispositifs facilitant la mobilité** entre les activités et les entreprises, notamment des garanties en matière de mobilité volontaire sécurisée ;
- **un pilotage paritaire** (partagé avec les représentants des salariés) de la gestion active de ces parcours professionnels grâce à la mise en place de commissions interentreprises dédiées à la gestion de l'emploi à l'échelle des bassins de vie. ●



REFONDER UN CONTRAT SOCIAL COMMUN, PLUS ÉGALITAIRE ET PLUS ATTRACTIF



ÉVITONS LE DUMPING SOCIAL ET SALARIAL DANS LA BRANCHE

Dans le cadre d'une concurrence que nous n'avons pas voulue, mais que la SNCF doit désormais affronter, il est nécessaire de poser le cadre d'une régulation interdisant une course au plus bas coût salarial. Une compétition au moins-disant nuirait autant aux cheminots qu'aux voyageurs et, *in fine*, elle serait néfaste au développement du secteur ferroviaire. Pour y pallier, il faut :

- **une convention collective** fixant des normes minimales auxquelles les entreprises ne puissent pas déroger ;
- **une convention collective finalisée** traitant de tous les droits permettant un niveau de garantie similaire dans chaque entreprise ;
- **un accord de branche** sur les classifications et les rémunérations qui existe et qui vive par la négociation annuelle ; après la dénonciation irresponsable de l'accord, la CFDT a demandé que la validation du cadre minimal fixé par l'État ait une durée de validité provisoire afin de permettre une renégociation des droits qui avaient été acquis et de nouveaux droits dans les années qui viennent ;
- **des dispositions renforçant** le « sac à dos social » de chaque cheminot en cas de changement d'entreprise ;
- **un accord de branche** sur le développement et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels. ●





DÉFENDONS UN LARGE SOCLE DE DROITS COMMUNS DANS LE GROUPE SNCF

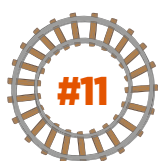
L'engagement des cheminots au service de la production ferroviaire repose sur leur sentiment d'appartenance à une communauté de travail. Cela suppose le partage de valeurs et de principes d'action, mais aussi une identité construite autour de garanties qui soient les mêmes pour toutes et tous. Les conditions pour le préserver et l'approfondir sont les suivantes :

- **un cadre social collectif de groupe** négocié avec les représentants des salariés qui institue ce socle de droits communs, les mêmes pour tous les cheminots. C'est aussi un impératif pour conserver une mobilité des parcours au sein du groupe dont la transversalité est une richesse ;
- **la définition des moyens** permettant de faire vivre avec l'entreprise ce socle de droits communs ;



- **les conditions de déclinaison** et d'adaptation des autres garanties en fonction des activités.

Pour cela il est indispensable de réussir la négociation de l'accord-cadre sur les conditions du dialogue social au niveau du Groupe en vue d'un socle de droits communs, ainsi que le prévoit le Code des transports. ●



VISONS UNE PLUS GRANDE ÉQUITÉ DANS LA DISTRIBUTION ET LA DYNAMIQUE SALARIALE

La sédimentation de dispositifs de rémunérations en fonction des métiers tout au long de l'histoire de la SNCF est aujourd'hui facteur d'inégalités entre les salariés, entre les statuts d'emploi et entre les métiers. Un traitement équitable de la rétribution du travail est indispensable à la cohésion interne et à l'engagement collectif des salariés. Sans renoncer à la prise en compte de spécificité, il faut donc corriger la situation actuelle par les mesures suivantes :

- **un dispositif garantissant** la même dynamique salariale aux cheminots statutaires et contractuels (notamment en corrigeant les effets de la fermeture du statut en 2020) ;



- **l'équité entre les métiers** sur certaines primes (mise en place d'une prime de fin d'année harmonisée par le haut et correspondant à un véritable treizième mois pour tous) ;
- **plus d'équité sur la distribution des rémunérations** variables en rapprochant le niveau de la Prime des non-cadres du taux de part variable ou GIR des cadres ;
- **faire augmenter la part de rémunération « sécurisée »** : la vulnérabilité du système de rémunération composée de nombreux éléments variables a nécessité la mise en place de dispositifs exceptionnels dans la crise pour éviter ou limiter les pertes de rémunération. Il faut une réflexion plus large qui refonde le système de rémunération ;
- **ouvrir avec les représentants des métiers** une négociation sur le niveau des indemnités versées pour différentes sujétions propres aux métiers (travail de nuit, dimanche et fêtes, astreintes, charge mentale, etc.) ;
- **négocier les conditions** d'un juste partage des gains de productivité dans la donne salariale annuelle. ●



PRENONS EN COMPTE LES NOUVEAUX ENJEUX RELIANT ASSIETTE SALARIALE ET RETRAITES

Le système de retraite est un pilier central du contrat social et une modalité de rémunération indirecte et différée. La

réforme des retraites, suspendue par la crise, risque de revenir tôt ou tard. Au même titre que la rémunération directe, le système de retraite doit garantir une équité de traitement qui n'est plus assurée aujourd'hui ni au sein d'un même métier (statutaires *versus* contractuels) ni entre les métiers (la distribution des primes et éléments variables qui ouvriront des droits à pension sont inégalement distribués entre les métiers).

Plus que jamais, la question des retraites est directement liée à celle de la rémunération directe. Le risque est grand de voir les salariés les plus primés être les gagnants de la réforme des retraites quand d'autres en seraient les perdants. Le respect des engagements pris en 2018 sur la continuité du contrat social implique de garantir intégralement le niveau de pension : il s'agit donc de mettre fin à ces inégalités par des mesures salariales adéquates. Cela implique :

→ **de dresser un diagnostic** partagé et approfondi entre l'employeur et



les représentants des salariés sur les incidences négatives ou positives de la réforme des retraites pour chaque catégorie et chaque métier sur le niveau de pension attendu ;

- **de programmer des mesures** salariales correctives fondées sur ce diagnostic ;
- **de négocier un plan d'épargne-retraite** avantageux prenant en compte les situations particulières des différents métiers. ●

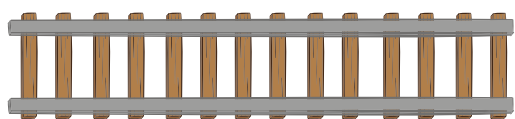


SÉCURISONS L'EMPLOI ET LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE DANS LE GROUPE ET DANS LA BRANCHE



Dans un système économique désormais ouvert, les salariés doivent disposer de protections adaptées qui leur permettent de bénéficier de cette ouverture plutôt que d'en devenir la variable d'ajustement. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place :

- **des dispositifs de reconversion** internes au Groupe, beaucoup plus efficaces et anticipateurs des transformations des métiers et des organisations ;
- **des titres professionnels** reconnus dans l'ensemble de la branche ;
- **des dispositifs** sécurisant les parcours professionnels au sein de la branche ;
- **un accord d'entreprise** fixant un cadre de « *mobilité volontaire sécurisée* » (mobilité dans une autre entreprise avec droit de retour dans son entreprise d'origine). ●



METTRE LA PROTECTION SOCIALE AU NIVEAU DES ENJEUX D'AVENIR



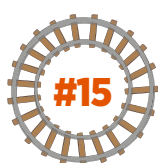
GAGNONS L'EXTENSION D'UNE PROTECTION SOCIALE DE BASE À TOUTE LA BRANCHE



La spécificité des métiers du ferroviaire appelle une protection sociale adaptée.

Le statut cheminot s'est historiquement construit autour de cette protection sociale adossée aux contraintes des métiers. C'est désormais au niveau de la branche que ce socle commun doit être posé au travers d'un régime de protection santé et prévoyance porté par une seule et même caisse de branche. C'est l'objet :

- **de l'extension de la CPRP SNCF** à l'ensemble des salariés de la branche.
- **d'un accord de branche** étendant l'accès à la médecine de soins SNCF aux salariés de la branche. ●



METTONS EN PLACE UN DISPOSITIF DE PRÉVOYANCE ET DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DE HAUT NIVEAU POUR TOUS LES CHEMINOTS

96 % des salariés bénéficient aujourd'hui d'une couverture complémentaire santé et prévoyance prise en charge par l'employeur. C'est une inégalité que 138 000 cheminots n'aient pas accès à ce droit, alors même que 12 000 salariés contractuels y sont affiliés depuis 2013 et que les métiers ferroviaires restent facteurs d'accidents et de maladie professionnels. Il est urgent de corriger cet anachronisme :

- **en mettant en place** un accord d'entreprise étendant un haut niveau de garanties complémentaires à tous ;
- **en mettant en place** un accord de branche harmonisant le niveau minimal de ces garanties, quelle que soit l'entreprise de la branche ;
- **en incluant dans ces accords** une prise en charge des cotisations par l'employeur au moins égale à 60 %, des garanties en



cas d'incapacité temporaire ou définitive de travail, en cas de maladie ou accident professionnel ou non professionnel, la mise en place d'une rente éducation ou d'une rente enfant handicapé, la portabilité du régime de prévoyance d'une entreprise de la branche à l'autre et pour les salariés licenciés, un dispositif de solidarité avec les retraités pour la meilleure continuité des droits en matière de couverture santé. ●



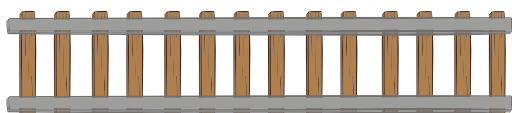
AMÉLIORONS NOS DISPOSITIFS DE PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ ET DE PRISE EN CHARGE DE L'INAPTITUDE

Pour garantir dans la durée l'engagement des salariés et l'attractivité des métiers du ferroviaire, de justes compensations à la pénibilité et aux contraintes liées à l'aptitude doivent être posées. Cela inclut :

→ **des dispositifs conventionnels** en matière de prévoyance permettant de couvrir pleinement la question de l'inaptitude, des compensations et du reclassement, notamment pour les salariés dont le métier intègre une ou plusieurs habilitations aux tâches de sécurité ;

→ **l'ouverture de négociations** sur l'amélioration des dispositifs de fin de carrière (CPA) à adapter en fonction des métiers. C'est aussi une façon de traiter le maintien d'un droit de départ anticipé à la retraite et la continuité des engagements et du contrat social passé avec les cheminots ;

→ **l'ouverture de négociations** sur l'amélioration des dispositifs internes de prise en compte de la pénibilité des métiers en fonction des évolutions constatées et attendues (revoyure des critères et des métiers à pénibilité avérée, amélioration des abondements, etc.). ●



MIEUX PARTAGER LES DÉCISIONS ET LE DIALOGUE SOCIAL DANS UN CONTEXTE DE FORTE TRANSFORMATION



RAPPROCHONS LE DIALOGUE SOCIAL DES RÉALITÉS DU TERRAIN ET DE LA PRODUCTION



La réforme des IRP a éloigné du terrain les lieux de concertation, de consultation, de réclamation et de négociation. Dans une entreprise de production industrielle comme la SNCF il faut reconnecter le dialogue social avec la réalité du travail, à différents niveaux :

→ **mettre en place** un lieu de dialogue de proximité pour répondre aux enjeux des conditions de travail et de la sécurité au travail dans chaque établissement ;

→ **instituer une commission paritaire** prospective et décisionnelle sur la gestion de l'emploi et la prévention des risques liés aux transformations (notamment RPS) à l'échelle de chaque bassin de vie ;

→ **réunir régulièrement** les représentants des métiers de la production pour une concertation sur tous les enjeux du métier (évolutions techniques ou procédurales, transformations...). ●



METTONS EN PLACE DES PROCESSUS DE PILOTAGE ET DE SUIVI DÉMOCRATIQUES

Face aux enjeux de transformation en cours, les salariés et leurs représentants doivent être associés plus directement aux décisions qui impactent l'évolution de l'entreprise et le sens de leur engagement. Cela nécessite :

- **la mise en place de vrais comités** de pilotage sur l'évolution des différents éléments structurants du pacte social ;
- **l'ouverture de négociations** sur les conditions de l'externalisation et de la sous-traitance dans les différentes activités. ●



FAVORISONS DES COMPROMIS GAGNANTS-GAGNANTS

Les cheminots peuvent être davantage impliqués dans les évolutions économiques nécessaires et y trouver un bénéfice.

Cette approche gagnant-gagnant doit être systématiquement recherchée et reposer sur :

- **un partage objectif** des enjeux économiques à relever ;
- **les moyens** d'y parvenir ;
- **les justes compensations** à mettre en œuvre au bénéfice des salariés.

L'organisation du travail est particulièrement concernée par cette approche. Le haut

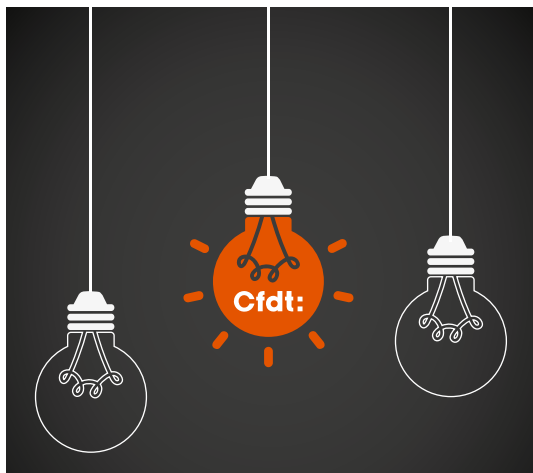
niveau de droits garantis à la SNCF doit être pérennisé pour l'ensemble des salariés du groupe public unifié. Dans ce cadre, des adaptations nécessaires avec des compensations doivent pouvoir être décidées sur la base d'un accord entre l'employeur et ses représentants.

Pour cela, il faut une majorité syndicale responsable, qui regarde la réalité telle qu'elle est et qui soit en mesure de revendiquer et d'acter en s'engageant dans de nouvelles protections pour les salariés, adaptées à ces nouvelles réalités. ●





DOTONS LES CHEMINOTS DE DROITS ADAPTÉS À UN MONDE PLUS OUVERT ET DE LA CONNAISSANCE DE CES DROITS



Le monde ferroviaire s'ouvre, change et devient plus complexe. Les nouvelles règles du jeu doivent être clairement posées et expliquées aux cheminots. Autrement, la partie sera toujours jouée au détriment des salariés. Cela rend indispensables :

- **des actions d'information et de formation** sur le cadre social de branche, les règles de transfert de personnel, la nouvelle intégration du système ferroviaire ;
- **des actions conjointes** entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives de salariés qui pourraient être envisagées dans cet objectif d'intérêt commun. ●



DÉMOCRATISONS D'AVANTAGE LES LIEUX DE DÉCISION STRATÉGIQUE DU SECTEUR FERROVIAIRE

La stratégie décidée en haut finit toujours par avoir des incidences sur les réalités quotidiennes des travailleurs. Dans une entreprise et un secteur qui se revendiquent hautement responsables sur le plan social et sociétal, les salariés doivent pouvoir prendre

part directement aux décisions stratégiques qui les concernent. Cela nécessite :

- **d'activer un conseil national des mobilités**, de la logistique et du développement durable associant tous les acteurs du secteur des transports et de l'environnement, dont les représentants des salariés, sous la présidence de l'État. Ce conseil doit pouvoir se saisir de toute question et être consulté sur tout projet de loi ou de règlement concernant le secteur des mobilités. Une publicité des débats en son sein devrait être faite. Un tel lieu d'échange doit permettre de prévenir des situations de conflictualité ou des incohérences préjudiciables à tous ;
- **d'augmenter le nombre de représentants** dans les CA du Groupe public unifié qui ne permet pas une représentation de toutes les parties prenantes ;
- **d'augmenter le nombre de représentants des salariés** dans ses conseils d'administration en les portant à 50 % ainsi que cela est pratiqué dans d'autres pays européens et comme le revendiquent à un niveau interprofessionnel les signataires du Pacte du pouvoir de vivre. ●





**POUR UN SYSTÈME FERROVIAIRE
PLUS ÉCOLOGIQUE & SOLIDAIRE,
FONDATEUR DU MONDE À VENIR**