

N° 46 ◊ JANVIER-MARS 2016 ◊ 1,60 €

# Le cheminot **Cfdt:** de France

MAGAZINE DE L'UNION FÉDÉRALE DES CHEMINOTS  
ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

DOSSIER SPÉCIAL | 4-6

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU FERROVIAIRE

## LE TEMPS DE TRAVAIL, EN QUESTION



## SOMMAIRE

3 **RENCONTRES SYNDICALES**  
→ Une journée avec les nouveaux élus des CE

## EN COUVERTURE

4 **CCN DU FERROVIAIRE**  
→ Le temps de travail, en question

7 **LES NOUVEAUX GUIDES CFDT**  
→ S'informer, se former et comprendre vos droits

8 **GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE SNCF**  
→ Agenda social 2016 : c'est parti !

10 **L'IMPACT DES ÉVOLUTIONS SUR LE TRAVAIL**  
→ Le rapport Mettling

11 **LE CHSCT EST POUR LE DIALOGUE SOCIAL**  
→ Évaluation des risques professionnels

12 **NOUVELLES ACQUISITIONS**  
→ Le point sur les Trains d'Équilibre du Territoire

13 **NOTRE SÉLECTION DE LIVRES**  
→ Le nouveau guide Prud'Hommes est en librairie

14 **LA DIRECTIVE NOGUÉ**  
→ Alternants et CDD : des sous-salariés à la SNCF ?



## ÉDITO

## LE DIALOGUE SOCIAL POUR FAIRE ABOUTIR LES REVENDICATIONS DES CHEMINOTS

Affiché, sur toutes les lèvres, de la direction aux organisations les plus contestataires, le dialogue social serait la méthode pour traiter tous les maux et sujets de notre vie économique et sociale. Par le dialogue, fut-il social, nous devrions pouvoir régler tous les problèmes.

Texte **Didier AUBERT, secrétaire général CFDT Cheminots**

Ça va mal ? Manque de dialogue dans votre couple nous dirait un conseiller conjugal. Mais les choses se corsent lorsque les parties qui doivent discuter ne se sont pas choisies et que nous nous retrouvons à cinq pour jouer chacun sa partition. La **CFDT**, dans le cadre de la concertation sur la loi portant réforme du ferroviaire, a su, par le dialogue, peser et faire évoluer le texte. Le statut et le régime spécial des cheminots ont de ce fait été confortés. La **CFDT** avait d'ores et déjà fait part de son attention et de sa vigilance concernant le contenu de la négociation sur la CCN de la branche ferroviaire nouvellement créée. Elle revendiquait sans attendre un haut niveau social pour cette future convention. Fondé sur une hiérarchie des normes qu'elle a su imposer dans la loi, la **CFDT** entend bien par la concertation du projet de décret socle, mais aussi par la négociation de la CCN et d'accords dans chaque entreprise ferroviaire, construire le droit social de haut niveau des cheminots du 21<sup>ème</sup> siècle. Les cheminots de tout le secteur

ferroviaire public et privé se sont mobilisés le 9 mars pour exprimer leur exigence dans la négociation qui s'annonce. Le projet de décret socle qui vient de nous être transmis (10 mars) a déjà évolué, faisant apparaître la notion de nombre de repos double minimum et de repos de week-end. Pour autant, comme le précise le Ministère : « Le cadre social est un tout, et le décret socle n'a pas vocation à être lu dans sa singularité en dehors des négociations prévues par le législateur... / ...la publication du décret pourra intervenir dans un calendrier qui tiendra compte des progrès constatés dans le dialogue social au niveau de la branche et des entreprises. » Dans ce cadre, les négociations avec l'UTP\* et les entreprises doivent s'ouvrir immédiatement, avec des avancées concrètes. Si tel ne devait pas être le cas, une mobilisation d'une plus grande ampleur et sous une autre forme pourrait être nécessaire. En attendant, place au dialogue et à la négociation. ●●

\*UTP : Union des Transports Publics

→ UNE JOURNÉE AVEC

## LES NOUVEAUX ÉLUS DES CE

La CFDT Cheminots a réuni le 19 janvier 2016 l'ensemble des élus et représentants syndicaux des comités d'établissements Mobilités, Réseau et EPIC de Tête. Retour sur cette journée constructive. Texte **Solenne LEGROS** | Photo **Service Communication CFDT Cheminots**

→ NOS COLLÈGUES TÉMOIGNENT



« Une journée constructive qui permet de prendre la dimension de l'effet de masse que représentent les élus CFDT dans les CE de SNCF. Notre charte garantit notre engagement commun au service des agents qui nous ont élus. De la rigueur et de l'exemplarité, voilà ce que nous devons tous renvoyer comme image ». **Caroline Le Guellec, secrétaire du CE Siège SNCF Réseau**



« Nouvel élu, j'identifie ce mandat comme une opportunité d'appréhender la mission de représentant du personnel, de partager avec les autres élus de l'ensemble du CE et de découvrir de quelle manière nous pouvons agir dans l'intérêt des agents et de l'entreprise. J'ai beaucoup à apprendre, sur les différents métiers et enjeux de l'entreprise, sur les relations sociales et je vois ce mandat comme une découverte, avec l'idée de creuser certains aspects en participant à certaines commissions ». **Olivier Roussel, élu au CE Siège SNCF Réseau**



« Les enjeux de cette journée étaient liés à la montée en puissance des nouveaux militants s'appuyant sur l'expérience des plus anciens. Ce qui est nouveau, c'est le nombre important de comités d'établissements à vocation nationale et, en particulier, à Réseau mais aussi à l'EPIC de Tête, Fret ou Gares & Connexions. Pour la CFDT, il s'agit d'un virage à bien négocier car de cela dépend notre représentation dans 3 ans. D'où l'importance d'une telle journée ». **Fabrice Chambelland, représentant syndical au CE Maintenance & Travaux**

Après la période électorale, il était essentiel de rassembler les militants à la tête de ces nouvelles mandatures. Environ 130 participants se sont ainsi retrouvés à la Confédération pour partager sur leurs visions, leurs aspirations et leurs éventuelles appréhensions quant à leurs prises de fonction. L'intégralité des comités d'établissements du Groupe Public Ferroviaire était ainsi représentée, nourrissant les débats et problématiques propres à chaque périmètre. À l'aune d'une année 2016 aux enjeux structurants pour l'ensemble des cheminots, ce moment d'échanges a permis d'explicitier les perspectives dans lesquelles souhaite s'inscrire la **CFDT Cheminots**. Qu'il s'agisse de militants nouvellement élus ou expérimentés, une même vision sociale doit converger, à travers notamment la consolidation d'un socle commun de connaissances. Le contexte évolutif du cadre législatif, la com-



plexité de gestion des activités sociales et culturelles (ASC) et le nouveau découpage des périmètres rendent difficile la mise en place des CE. Une session de formation a ainsi été programmée les 22 et 23 mars 2016 pour les secrétaires et trésoriers, orientée sur quatre axes :  
→ **nouvelles obligations** de transparence financière des CE et contrôle interne ;  
→ **élaborer et suivre** le budget du comité d'établissement ;  
→ **comprendre et négocier** la restauration collective ;  
→ **budget, ASC, règlement** intérieur. ●●

→ LE PROGRAMME DE LA JOURNÉE A ÉTÉ ÉLABORÉ AVEC QUELQUES THÉMATIQUES

→ **L'accord collectif sur les modalités de gestion des ASC mutualisées au sein du Groupe Public Ferroviaire.**

Cet accord détermine les modalités pratiques de mutualisation de gestion des activités sociales et culturelles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et notamment, les quotes-parts que les CE devront reverser au Comité Central du Groupe Public Ferroviaire (CC GPF). Constitué d'une dizaine de dispositions avec la particularité

d'une phase transitoire durant les premiers mois, il était indispensable d'expliquer les contours complexes de cet accord aux élus.

→ **La loi Rebsamen et la transparence financière des CE.**

Le cabinet SECAFI est intervenu pour décrire le contexte de la loi Rebsamen et la mise en œuvre des nouvelles règles de fonctionnement du dialogue social au sein du Groupe Public Ferroviaire.

→ **La charte de fonctionnement des élus CE nationaux et représentants CC GPF.**

Les positions de la CFDT Cheminots sont portées par une multitude de militants en responsabilités. L'organisation syndicale a souhaité, en ce sens, édifier une charte de fonctionnement afin de donner un cadre commun à l'ensemble des mandats nationaux. Les engagements réciproques y sont précisés et valent pour la durée intégrale de leurs mandatures. ●●

**Cfdt** FGTE  
**CHEMINOTS**

47 / 49 avenue Simon Bolivar, 75 019 Paris  
01 56 41 56 70  
www.cfdtcheminots.org  
contact@cfdtcheminots.org  
CFDT-Cheminots-Officiel  
@cfdtcheminots



N° CPPAP : 1014 S 07026  
Dépôt légal n° 808 / 99

Directeur de la publication  
**DIDIER AUBERT**

Rédacteur en chef  
**CHRISTOPHE DARD**

Rédacteur en chef adjoint  
**ALI BENHADJBA**

Ont collaboré à ce numéro  
**SOLENE LEGROS**  
**MARIE-PIERRE CRUVEILLER**  
**RÉMI AUFRÈRE**  
**ÉRIC FERNANDEZ**  
**FABRICE CHAMBELLAND**  
**JEAN-MARC WARMEL**  
**BAZOUAMA SANOGO**  
**PATRICK LE ROLLAND**

Concept & rédacteur graphiste  
**ANTONIO-BERNARD TUDOR**

Crédits photo  
**CFDT CHEMINOTS & FREEPIK**

Impression : L'Artésienne  
62 802 Liévin CEDEX





→ CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU FERROVIAIRE

# LE TEMPS DE TRAVAIL, EN QUESTION

Mercredi 24 mars 2016, la CFDT a été reçue par le secrétaire d'État aux transports, Alain Vidalies. Ces échanges s'inscrivent dans le cadre des négociations sur l'avant-projet de décret socle qui déterminera le cadre réglementaire du temps de travail pour toutes les entreprises ferroviaires.

Texte Service Communication CFDT Cheminots | Photo Freepik

ugeant ce projet très insuffisant, la CFDT a fait des contrepropositions conformes à sa première revendication : un cadre social de haut niveau pour tous les salariés du ferroviaire.

## QU'EST QU'UN DÉCRET SOCLE ?

Le décret socle (prévu dans la loi du 4 août 2014) doit définir des règles de temps de travail communes à l'ensemble du secteur ferroviaire. Il concernera tous les opérateurs actuels et à venir au fur et à mesure que le marché se libéralisera d'ici 2026. Ce décret sera complété par une convention collective de branche et par des accords d'entreprise.

Pour rappel, la CFDT défend un cadre social de haut niveau pour tous les cheminots de la branche ferroviaire. Elle souhaite faire coïncider au maximum les règles du RH 0077 pour tous, y compris pour les entreprises ferroviaires privées.



Lors de cette rencontre, le secrétaire d'État aux transports a annoncé à la CFDT qu'il « bloquerait » la parution du décret si le patronat persistait dans son attitude à refuser la négociation du décret socle.

## POURQUOI UN DÉCRET SOCLE ?

Pour protéger tous les cheminots contre les effets du dumping social, il faut des règles de travail communes. Le triste exemple du fret doit servir de leçon. Ce décret s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 août 2014 portant sur la réforme du ferroviaire, une réforme à la française. La CFDT s'est engagée par des propositions

d'amendements au projet de loi et ses revendications pour protéger le corps social cheminot (public et privé). Une réforme rendue indispensable par les injonctions libérales de Bruxelles et les obligations réglementaires avec le IV<sup>ème</sup> paquet ferroviaire qui prévoit l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire des voyageurs d'ici 2026.

L'action de la CFDT en juin 2014 a permis non seulement de protéger le modèle social cheminot en conservant le statut, mais aussi d'obtenir de nouveaux droits par un cycle de négociations autour d'un agenda social (grille de rémunération, complémentaire santé pour tous, titres-restaurant, etc.). ●●

Cfdt

MENER  
DE FRONT  
UNE NÉGOCIATION  
GLOBALE ET  
SIMULTANÉE

RH 0077

=

ACCORDS D'ENTREPRISES

+

CCN DU FERROVIAIRE

+

DÉCRET SOCLE

+

## UN PATRONAT QUI REFUSE LA NÉGOCIATION ET QUI JOUE LA MONTRE...

Alors que les patrons de l'Union des Transports Publics refusent la négociation en attendant la parution du décret socle prévue mi-avril 2016, la CFDT les met en garde et exige d'eux des négociations simultanées sur tous les aspects du temps de travail, que cela relève du décret socle, de la convention collective en cours de négociation ou des accords d'entreprise. C'est dans ce sens que la CFDT a déposé une DCI (demande de concertation immédiate) le 19 février 2016 pour obliger l'entreprise à négocier notamment le temps de travail dans le Groupe Public Ferroviaire SNCF. ●●

## → NOS 12 CONTREPROPOSITIONS POUR AMÉLIORER LE DÉCRET SOCLE

La CFDT a souligné l'importance de préciser que toutes dérogations au droit du travail impliquent des contreparties. La CFDT a demandé la mise en place d'un glossaire reprenant les définitions du vocabulaire réglementaire utilisé pour supprimer tout risque d'interprétation menant à des conflits sociaux et juridiques graves pour l'avenir. Ces dispositions s'appliquent à tout salarié appelé à remplacer ceux qui sont visés par ce futur décret ainsi qu'à ceux qui les assistent.

**1** ➔ L'insertion de repos doubles ou triples, avec 52 repos doubles par an pour tous, ainsi qu'un strict minimum de 12 repos doubles par an comportant obligatoirement un dimanche, le tout calculé sur la base de journée calendaire (0 h à 24 h) et non en période de 24 heures.

**2** ➔ La période de référence pour calculer la durée maximale hebdomadaire de travail et heures supplémentaires doit être au maximum trimestrielle (par trimestre civil sans glissement). Quant aux GPT, elles doivent être limitées à 6 journées de service maximum (avec un repos périodique double à l'issue d'une telle période).

**3** ➔ Les prolongations de durée du travail ne sauraient être justifiées par la « production habituelle » et, seuls les accidents et la continuité du trafic doivent être évoqués comme motifs valables. À défaut, le salarié serait soumis à l'arbitraire de l'employeur qui ferait payer par de la flexibilité ses carences dans l'organisation de la production. Quant à l'innovation de l'instauration des « heures accomplies », le salarié commandé en tableau de service ne doit pas subir de flexibilité au-delà des événements accidentels.

**4** ➔ Le retrait du décret socle de la disposition permettant une prise de service délocalisée dans un rayon maximum de 50 km. La résidence est un lieu d'affectation unique et non une surface d'un diamètre de 100 km !

**5** ➔ L'exclusion de circulations ferroviaires opérant sur le réseau ferré national et sur des distances parfois importantes est un facteur grave de dumping social. Certaines définitions telles que « services de navette de fret de proximité » sont litigieuses et pourront être interprétées pour ne pas reconnaître des salariés comme personnels roulants. La CFDT défend la notion de « personnels mobiles » (cf. paquets ferroviaires européens).

**6** ➔ La durée journalière des roulants ne doit pas excéder 9 heures (10 h dans le projet) et doit être réduite à 8 heures lorsque la journée de travail comprend plus de 2 h 30 en période

22 h/05 h. Quant aux repos annuels calculés en journée calendaire de 24 h, ils doivent être de 126 (et non 115 proposés !).

**7** ➔ Concernant le personnel roulant, le repos périodique doit commencer au plus tard à 19 h la première nuit et finir au plus tôt à 6 h 00 la dernière nuit. La proposition ministérielle repousse très dangereusement à 23 h et 02 h 00 (et cela alors que le décret de 2010 sur le fret prévoit 22 h / 05 h) !

**8** ➔ Le temps de conduite maximum doit être de 6 h et non de 8 h comme proposé. Il s'agit là d'une grave méconnaissance des conditions de sécurité.

**9** ➔ Un seul repos consécutif hors résidence (et non deux).

**10** ➔ Le travail de nuit doit voir son niveau minimal réduit à 305 heures (roulants) et 366 heures (sédentaires) au lieu des 330 et 455 heures projetées. Trois heures une seule fois par GPT doivent être suffisantes pour être qualifié de travail nocturne (22 h / 05 h selon le Code des transports).

**11** ➔ Personnel sédentaire : la durée du travail effectif doit être réduite à 8 h 30 (lorsque plus de 2 h 30 dans la période 22 h / 05 h) et 7 h pour les travailleurs de nuit (contre 9 h et 8 h proposées par le projet). Le nombre de repos annuels doit être de 122 journées calendaires (111 repos proposés). Quant à la réduction du repos journalier, elle doit être limitée à 11 heures (10 heures pour salariés ne travaillant pas en service continu et dont l'activité est directement liée au passage des trains).

**12** ➔ Sanctions pénales : compte tenu de l'expérience et de la représentativité syndicale de la CFDT dans les entreprises ferroviaires privées, elles ne sont en rien dissuasives vu leur modestie et le difficile contrôle par un nombre ridicule d'inspecteurs et de contrôleurs du travail. Il est logique de prévoir un délai obligatoire de conservation de 5 ans minimum adapté à la période de recours juridique. ●●

## → L'ÉTAT-STRATÈGE DOIT ÊTRE UN ACTEUR RÉEL ET RESPONSABLE

Pour la **CFDT Cheminots**, ce projet de décret socle comporte des définitions faibles et de nombreuses imprécisions qui ne permettent pas de rassurer les cheminots des entreprises du GPF SNCF et des entreprises privées. Ce projet met en difficulté la construction d'un cadre social de haut niveau constitué par les trois parties formant les droits actuels et futurs de tous les cheminots avec le décret socle, la convention collective de branche et les accords d'entreprise. Chacun de ces niveaux doit comporter des éléments forts et stables pour concevoir un droit social rendant impossible le dumping social entre les opérateurs. Pour tout cela, la **CFDT Cheminots**

entend poursuivre dans la plus grande détermination sa stratégie de conduite du changement par l'affirmation de ses revendications argumentées, depuis le début de l'année 2013. L'écriture du décret socle doit aussi être l'occasion pour le ministre de rappeler aux cheminots, aux entreprises ferroviaires en général, et aux entreprises de transport à capitaux publics en particulier, que l'État stratège est un acteur réel et responsable. Pour toutes ces raisons, la **CFDT** appelle les cheminots de toutes les entreprises ferroviaires à se mobiliser pour défendre leur outil de travail, leurs conditions de travail et leur avenir. ●●

<b>9-10 MARS</b>	<b>15 MARS - 14 AVRIL</b>	<b>APRÈS LE 15 AVRIL</b>
Transmission d'un projet dit « stabilisé ».	Consultation du Conseil d'État.	Publication envisagée (la date pourrait être reportée en fonction des négociations de la CCN).

## → UNE DCI INÉVITABLE

La **CFDT** a dénoncé l'immobilisme inacceptable de l'organisation patronale (UTP) face aux enjeux historiques de la Convention collective. Notre organisation considère que le Groupe Public Ferroviaire doit aussi assumer sa responsabilité dans ce blocage et tout mettre en œuvre pour ouvrir une réelle négociation sur le temps de travail. Autre point de discord, la question de l'emploi qui demeure très urgente et qui a atteint un seuil préoccupant avec, comme conséquence notamment, la suppression de trains pour cause de manque de conducteurs. Cette situation est le produit d'un marché du travail tendu et d'un manque d'attractivité croissant pour le secteur ferroviaire. Enfin, la **CFDT Cheminots** considère qu'il ne doit pas y avoir une deuxième année blanche sur les augmentations de salaires. C'est pourquoi, l'exigence d'une augmentation générale des salaires lors de la négociation salariale à venir est une revendication forte de la **CFDT** dans toutes ses composantes. ●●

### → PÉTITION

## → AGISSONS ENSEMBLE POUR UNE EUROPE ÉQUITABLE DANS LE SECTEUR DES TRANSPORTS ET CONTRE LE DUMPING SOCIAL !

Cette initiative est directement issue de l'ETF Fédération Européenne des ouvriers des Transports, à laquelle la **CFDT Cheminots** est adhérente depuis près de quatre décennies.

L'objectif de l'ICE intitulé « Une Europe équitable dans le secteur des transports » est de mettre fin à des pratiques commerciales inacceptables, qui aboutissent à un dumping social et salarial. Nous demandons

à la Commission européenne de garantir une concurrence loyale dans les différents modes de transport et de veiller à l'égalité de traitement des travailleurs (dans le respect du principe de l'égalité des rémunérations et des conditions de travail), indépendamment de leur pays d'origine.

### POURQUOI UNE « ICE » ?

L'initiative citoyenne européenne permet à un million de citoyens de l'UE de participer directement

à l'élaboration des politiques européennes, en invitant la Commission européenne à présenter une proposition législative. Pour la **CFDT Cheminots**, il s'agit d'un outil très utile pour créer les conditions de règles européennes pour combattre le dumping social entre cheminots européens et, plus largement, entre salariés des transports. ●●

Il est indispensable d'indiquer les références nominatives exactes du signataire avec les références d'une pièce d'identité officielle (CNI ou passeport).



SIGNEZ LA PÉTITION ICE



### → MANUTENTION ET NETTOYAGE FERROVIAIRE

# S'INFORMER, SE FORMER ET COMPRENDRE VOS DROITS

Pour la deuxième année consécutive, la **CFDT** met un guide à la disposition de chaque adhérent relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises de manutention et nettoyage ferroviaires. Barème, coefficients de rémunération, indemnités, primes... tout ce que chacun doit connaître, avec le rappel des revendications de la **CFDT**.

Texte **Éric FERNANDEZ** | Photo **Service Communication CFDT Cheminots**

### DES CAHIERS PÉDAGOGIQUES POUR LES DÉLÉGUÉS ET MILITANTS

Après la note d'accompagnement pour aider à préparer le cycle des Négociations Annuelles Obligatoires (L.2242-1 du Code du travail), c'est une note sur le rôle, les fonctions et les droits du Délégué Syndical qui va être mise à la disposition des équipes **CFDT**.

### DES FORMATIONS SYNDICALES

Veiller à ce que chaque équipe syndicale et chaque structure locale informe ses militants sur les formations syndicales proposées.

### UN ACCORD DE BRANCHE POUR L'ACCÈS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Sous l'impulsion de la **CFDT**, un accord a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et SAMERA, le syndicat patronal.

- **Contrats de professionnalisation** pour les salariés de plus de 20 ans d'ancienneté dans la branche dont le niveau de qualification est insuffisant pour évoluer.
- **Personnels** subissant un handicap physique.



Deux éditions disponibles, l'une pour les entreprises travaillant pour la SNCF, l'autre pour celles qui sont en contrat avec la RATP.

- **Accompagnement** tutorial.
- **Le Compte Personnel de Formation (CPF)** des salariés sera abondé de 25 % d'heures supplémentaires de formation pour ceux qui auront fait le choix de s'engager dans un parcours professionnel propre à la branche.
- **Des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** en cours d'élaboration avec des processus davantage tournés vers l'oral que l'écrit :
  - CQP socle (incluant des cours d'alphabétisation).
  - CQP manutentionnaire ferroviaire.
  - CQP chef d'équipe.
  - Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## 50 %

seulement des entreprises du secteur ont souscrit à la mutuelle de branche. Ceci peut menacer le dispositif de « haut degré de solidarité » (garanties supplémentaires sans contribution financière).

### ET UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ...

Certes, avec quelques difficultés pour joindre la plateforme d'assistance. La **CFDT** a obtenu la mise en place d'une *carte contact* qui sera certainement déjà distribuée lorsque vous lirez ces lignes dans *Le Cheminot de France*. Il est rappelé aux salariés de la branche qui remplissent les conditions pour être exonérés de l'affiliation obligatoire à la complémentaire santé de se rapprocher de leur entreprise pour les formalités administratives de dispense. ●●



Disponible également en version numérique sur [www.cfdtcheminots.org](http://www.cfdtcheminots.org) ou sur l'appli mobile **cfdt cheminots**



# AGENDA SOCIAL 2016 : C'EST PARTI !



En initiant puis en signant l'Accord de Modernisation Sociale le 13 juin 2014, la **CFDT** obtenait la garantie de l'État que la SNCF allait opérer des évolutions profondes pour améliorer son dialogue social. Cela s'était traduit par l'élaboration d'un premier agenda social dès la fin de l'année 2014. En 2016, de nouveaux thèmes seront traités à l'initiative de la SNCF et des organisations syndicales (bien que la **CFDT** soit véritablement la seule à proposer des thèmes de négociation). Le point sur ce dossier.

Texte **Service Communication CFDT Cheminots** | Photo **Freepik**

## → L'AGENDA SOCIAL, C'EST QUOI ?

Nouveauté pour la SNCF, l'objectif est d'organiser le dialogue social en déterminant les thèmes des discussions pendant une période donnée, en qualifiant et en planifiant les rencontres. ●●

## → QUELLES THÉMATIQUES ?

- **Rémunération**, temps de travail, répartition valeur ajoutée (négociations salariales).
- **Gestion Prévisionnelle** de l'Emploi et des Compétences (GPEC), parcours professionnels.
- **Qualité** de vie au Travail (QVT).
- **Négociation** sur la protection sociale complémentaire des agents au cadre permanent. ●●

## → TABLE RONDE DU 15 JANVIER 2016

# LA DÉCLARATION DE LA CFDT

Nous souhaitons rappeler nos différentes revendications posées lors des bilatérales concernant l'Agenda social et les sujets à mettre en chantier. Le premier exercice, et non des moindres, est celui de l'accord sur la modernisation du dialogue social. Aura-t-il toute l'ambition que laisse entrevoir son titre ?

- La **CFDT** continue à prendre toute sa part dans l'élaboration d'un Agenda social 2016 qu'elle souhaite ambitieux et concret.
- Que de temps et d'énergies perdus dans les méthodes de discussions imposées par l'entreprise ces 30 dernières années ! Les états généraux du dialogue social, voulus par le ministre et la **CFDT** constituent une démarche nouvelle qui vient confirmer le fait que

l'avenir des cheminots et de leur outil de travail est entre nos mains.

- La **CFDT** souhaite solder le cas des ex-apprentis de l'entreprise, qui ont vu une partie de leur période d'apprentissage soumise à cotisation, mais non validée par le régime général d'assurance vieillesse, engendrant des conséquences importantes au moment du décompte du montant de leur future retraite. ●●



Découvrez la brochure en intégralité sur [www.cfdtcheminots.org](http://www.cfdtcheminots.org) ou sur l'appli mobile **cfdt cheminots**



La CFDT dit stop aux expérimentations de tout genre, imposées et non maîtrisées, ayant des conséquences sur les contenus des métiers et des conditions de travail des cheminots.



L'attente des cheminots est grande. La CFDT portera ses revendications comme toujours, en pratiquant un syndicalisme offensif, innovant dans ses idées, et pragmatique par ses méthodes.

## → PARMIS LES DEMANDES DE LA CFDT CHEMINOTS SE COMPTENT :

- l'ouverture de négociations salariales et de leurs annexes traitant des EVS au cours du premier semestre,
- l'ouverture du chantier de la grille salariale,
- la mise en place de l'Accord d'intéressement dans l'EPIC SNCF avant le 30 juin 2016,
- l'obtention de la position 20 pour les agents de conduite,
- l'obtention d'un véritable 13<sup>ème</sup> mois pour tous les cheminots,
- le télétravail,
- la protection sociale complémentaire des agents du cadre permanent,
- la Gestion des Emplois et des Compétences et des Parcours Professionnels,
- le compte pénibilité,
- la Cessation Progressive d'Activité étendue à 24 mois pour les agents de conduite et les métiers pénibles,
- le compte épargne-temps. ●●

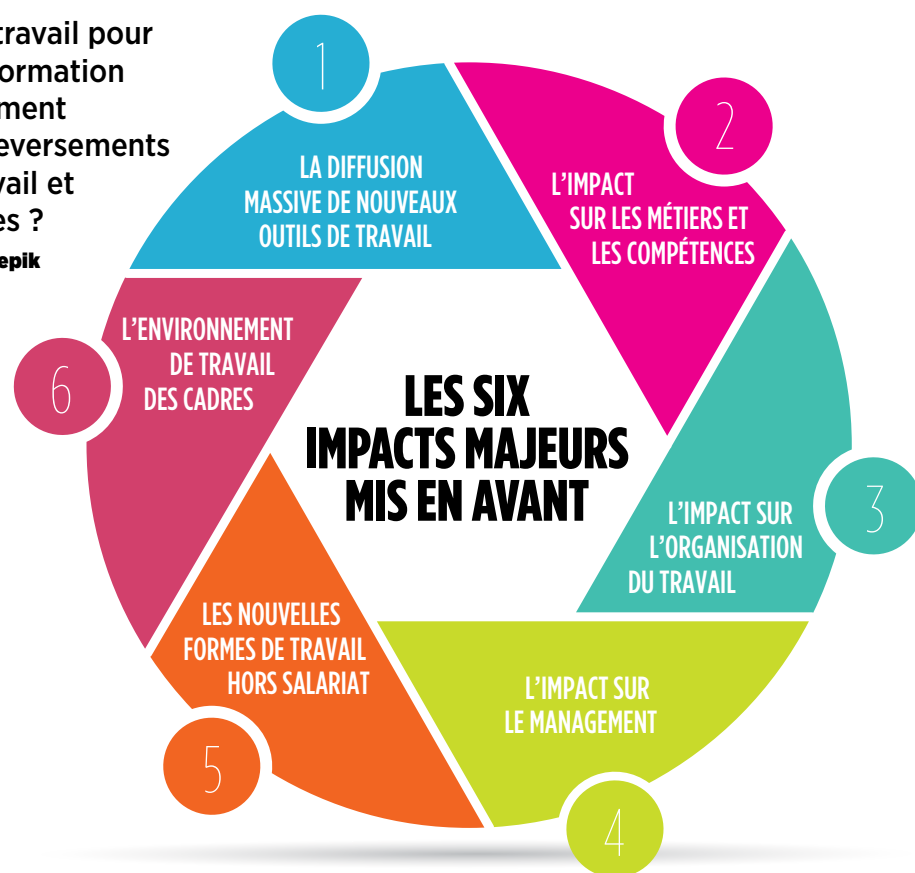
→ ENCADREMENT

# LE RAPPORT METTLING

Faut-il modifier le Code du travail pour prendre en compte la transformation numérique du travail ? Comment prendre en compte les bouleversements introduits dans la vie au travail et l'organisation des entreprises ?

Texte **Fabrice CHAMBELLAND** | Photo **Freepik**

Dans un rapport remis le 15 septembre 2015 à la ministre du Travail, le DRH d'Orange, Bruno Mettling, avance des pistes. L'encadrement est directement impacté par l'ensemble de ces évolutions et, face à ce constat, Bruno Mettling avance 36 préconisations, dont certaines touchent directement au cœur de la vie des cadres : la qualité de vie au travail, l'adaptation du cadre de travail, ou encore la co-animation. ●●



→ CERTAINES DES MESURES PHARES DE CE RAPPORT SONT DANS LA DROITE LIGNE DES TRAVAUX ISSUS DE LA CFDT, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE CHEZ LES CADRES

- **Créer** une plateforme publique permettant à chacun de consulter ses droits.
- **Compléter** le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.
- **Mettre en place** au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils du numérique.
- **Développer** des espaces de travail propices à la culture digitale.
- **Compléter** la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les sec-

- teurs dans lesquels celle-ci est pertinente.
- **Intégrer** le paramètre numérique dans la mesure de la prévention des risques professionnels.
- **Diffuser** les pratiques d'organisation du travail à distance et clarifier les règles de couverture des droits en cas d'accident de travail du travailleur à distance.
- **Inviter** les entreprises à reconnaître les efforts d'adaptation des compétences au numérique.



Pour l'Union CFDT des Cheminots de l'Encadrement, certains axes orientent vers des progrès indéniables. L'ouverture du débat sur ces sujets qui impactent le quotidien est indispensable et urgente, sachons nous en emparer.

- **Développer** au sein de l'entreprise une politique de co-construction et de co-innovation.

Cette liste, non exhaustive, ne reprend que quelques unes de ces 36 propositions. Elle donne une idée de l'ambition du projet proposé et de l'ampleur de la tâche qui attend les partenaires sociaux pour adapter l'entreprise aux outils d'aujourd'hui. Certains décrivent la tendance à la libéralisation portée par ce rapport. ●●

→ EXPERTISE

# ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les risques psychosociaux (RPS) sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail, d'où le terme de risque psychosocial. Sous l'entité RPS il est question de stress, mais aussi de violences internes et violences externes à l'encontre des salariés.

Texte **Jean-Marc WARMEL**, CHSCT Direction des Achats Groupe | Photo **Freepik**

Dans le cadre de leur mission, les membres **CFDT** du CHSCT de la Direction des Achats ont alerté sur un certain nombre de dysfonctionnements de nature à susciter des RPS :

- **des arrêts de travail** pour syndrome d'épuisement professionnel *burn-out*,
- **le constat chiffré** d'une nette augmentation des *visites non périodiques* auprès de la médecine du travail,
- **un nombre de jours d'arrêt** de travail nettement supérieur à la moyenne nationale.

Les causes n'étaient pas difficiles à retrouver. Une succession de réorganisations de 2005 à 2015 avec son lot de surcharge de travail et d'incertitudes. Déjà, aux côtés du CHSCT, les autres niveaux de représentation du personnel (DP / CE) avaient alerté sur la dégradation des conditions de travail consécutive aux réorganisations.

**ÉTAIENT ÉGALEMENT RELEVÉS :**

- **perte de sens au travail**, liée à une dégradation de la qualité de service rendu,
- **des alertes de l'Inspection du Travail**, notamment une saisine pour absence de mise à

jour du Document Unique (DUERP) insistant sur les aspects relatifs aux Risques Psycho-Sociaux (RPS),

- **les projets d'aménagement** des bureaux et l'ergonomie des futurs locaux risquant de favoriser l'apparition de RPS supplémentaires,
- **interrogations** sur le présentéisme éventuel,
- **interrogations** sur le droit à la déconnexion.

En regard de ces observations, le CHSCT a décidé de missionner *Technologia*, spécialisé en évaluation des risques professionnels et reconnu par les différents acteurs de la prévention. Cette démarche a dû être longuement expliquée pour la faire accepter par la direction.

**LA MISSION S'EST DÉROULÉE EN TROIS PHASES**

Un questionnaire adressé à l'ensemble des agents, des entretiens individuels et enfin des observations *in situ*. Ce processus a dû être interrompu suite à une tentative de suicide dans les locaux parisiens de la Direction des Achats. Cet événement a, pour les représentants **CFDT**, renforcé le bien-fondé de leur démarche. Les experts ont identifié la présence de plu-



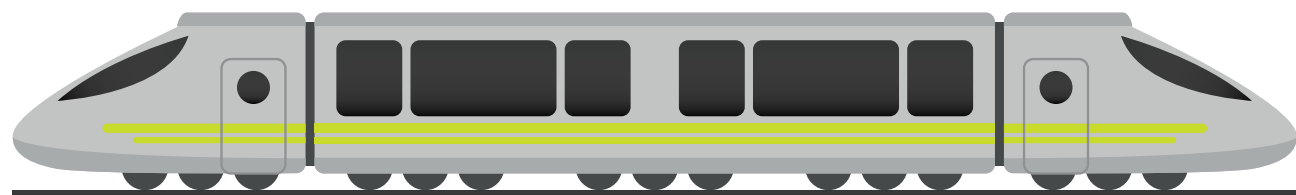
Le rapport de 200 pages expose tous les effets et conséquences de la non-prise en considération des préconisations formulées lors des expertises précédentes, menées à l'occasion des divers projets de réorganisation et de déménagements.

sieurs facteurs de risques psychosociaux parmi les agents : la surcharge de travail, l'exigence du travail et la perte de sens du travail qui sont des facteurs de risques principaux. Il confirme toutes les alertes que les représentants du personnel ont émises au cours de ces dix dernières années.

Le CHSCT a souhaité, à travers cette démarche, amener la direction à une prise de conscience et à la mise en œuvre de mesures concrètes de correction et de prévention, avant que le pire ne vienne à se produire.

Bien entendu, une expertise CHSCT ne peut pas régler tous les problèmes mais peut permettre au dialogue social d'évoluer. La mise en œuvre d'un plan d'action, une phase d'implémentation des mesures, et une évaluation des effets sont nécessaires. ●●





→ LE POINT SUR

# LES TRAINS D'ÉQUILIBRE DU TERRITOIRE

Alain Vidalies, secrétaire d'État chargé des Transports, a présenté le 19 février un point d'étape sur l'avenir des Trains d'Equilibre du Territoire. Au programme, un plan d'investissement de renouvellement du matériel roulant d'ici 2025.

Texte **Service Communication CFDT Cheminots** | Photo **Freepik**

**M**auvaise nouvelle en revanche, l'essentiel des trains de nuit opérés par la SNCF en France arrêteront leur service fin juin 2016. Seuls subsisteront les trains Paris-Briançon et Paris-Rodez / Toulouse-La-Tour-de-Carol.

**1,5** milliards d'euros est l'enveloppe budgétaire allouée au plan de renouvellement du matériel roulant.

**FOCUS SUR  
L'ANNONCE FAITE PAR  
LE SECRÉTAIRE D'ÉTAT**

**LES LIGNES  
CONCERNÉES PAR LES  
RENOUVELLEMENTS  
DU PARC MATÉRIEL  
D'ICI 2025 :**

→ Sur les lignes Paris / Limoges / Toulouse, Paris / Clermont-Ferrand, Transversale Sud Bordeaux / Toulouse / Marseille, un appel d'offres est lancé par SNCF Mobilités pour disposer de nouvelles rames d'ici à l'horizon 2020.



L'État valide la proposition faite par le rapport Duron sur l'avenir de ces trains qu'il qualifiait de « maillon faible entre TGV et TER ».

→ Sur la ligne Paris / Caen / Cherbourg, en concertation avec la région Normandie, le renouvellement pourrait prendre la forme d'une acquisition, dans le cadre du marché existant entre SNCF Mobilités et Bombardier, ou dans le cadre du nouvel appel d'offres.

**D'AUTRES  
INVESTISSEMENTS  
SONT PRÉVUS :**

→ 34 rames neuves sont d'ores et déjà en cours d'acquisition pour un montant de 510 millions d'euros. Ces rames seront déployées, à partir de fin 2016, sur des lignes en partie non électrifiées.

→ 30 rames neuves supplémentaires, à un niveau, seront acquises dans le cadre du marché existant entre SNCF Mobilités et Alstom. Elles seront déployées à partir de 2018. Cette commande pourra évoluer selon le résultat de la concertation engagée avec les régions. ●●

→ VERS UNE OUVERTURE À LA CONCURRENCE POUR CERTAINES LIGNES DE TRAINS DE NUIT SUPPRIMÉES ?

- **Un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) sera prochainement lancé sur ces lignes.** Le résultat et les décisions prises seront annoncés d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2016.
- **Internet à bord des TET, vers plus de services : une amélioration de l'offre souhaitée.** Il a été demandé de favoriser la mise en place d'Internet à bord des trains et dans les gares, en lien avec le régulateur des télécom, l'ARCEP.
- **La propreté à bord des trains.** Elle devra être améliorée, mais ce n'est pas tout puisque une « politique commerciale plus dynamique » est privilégiée.
- **Va-t-on aller vers une politique tarifaire plus agressive de petits prix en fonction des régions ?** Voici un certain nombre de sujets que nous suivrons avec grande attention dans les prochaines semaines. Affaire à suivre... ●●

→ EN LIBRAIRIE

# LE NOUVEAU GUIDE PRUD'HOMMES EST ARRIVÉ

L'un des premiers ouvrages de vulgarisation grand public sur la procédure prud'homale, à jour de l'emblématique loi Macron, est disponible depuis quelques semaines. L'auteur n'est pas un inconnu pour les lecteurs du *Cheminot de France*.

Texte **Service Communication CFDT Cheminots** | Photo **Freepik**

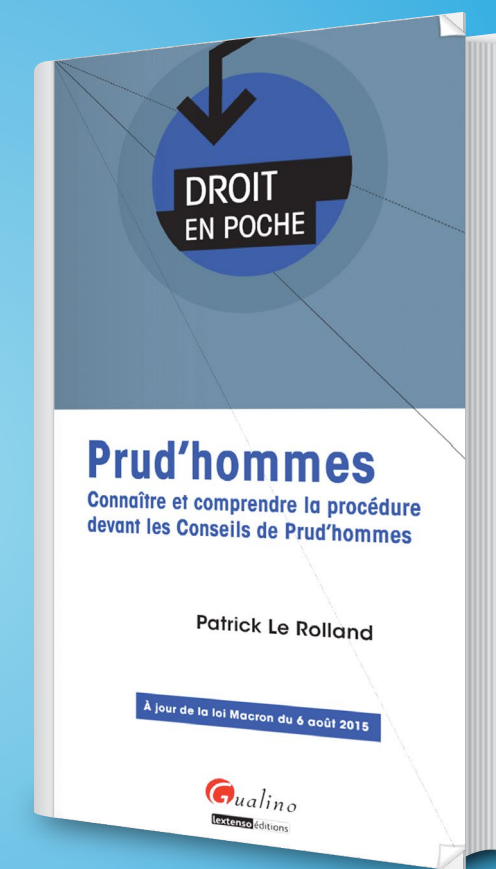
**R**etraité **CFDT**, Patrick Le Rolland collabore depuis plusieurs numéros au *Cheminot de France* pour la relecture et la correction des articles. Patrick est déjà l'auteur de plusieurs ouvrages \*, relatifs à la procédure prud'homale. Dans un autre registre que le droit du travail, nous avons parlé ici mi-2013 de son mémorable et anecdotique *130 lettres caustiques et cocasses à la SNCF* aux Éditions *La Vie du Rail*, fruit de ses quelques années passées au sein du Service Relations Clients.

Avec ce guide de la célèbre collection *Droit en poche* chez *Gualino*, un éditeur juridique de qualité et de référence, c'est un outil à la fois technique et synthétique (72 pages) qui est mis à la disposition d'un large public : salariés bien sûr mais également militants et défenseurs syndicaux, juristes d'entreprise, acteurs RH, etc.

Une aide précieuse pour situer rapidement

les impacts de la loi Macron avec son lot de promesses (vaines selon l'auteur) d'accélération de la procédure prud'homale, mais surtout ses nouvelles exigences légales d'une plus grande technicité et d'un plus grand formalisme dans la présentation d'un litige.

Patrick est un ancien conseiller Prud'hommes de Paris, élu sur liste **CFDT** en 1988 (section commerce) puis en 1993 (section encadrement). ●●



→ SUJETS TRAITÉS

- Les acteurs du procès prud'homal
- Le conseil compétent et la sélection
- Le type de la saisine
- Documenter la saisine
- Déterminer les demandes
- Le référé
- Conciliation et orientation
- Le jugement
- Le départage
- Les incidents de parcours
- Fin de la procédure
- Lire et comprendre le jugement
- Les recours
- Exécution du jugement



Auteur : Patrick Le Rolland | 1<sup>ère</sup> édition  
Éditeur : Gualino | Collection : Droit en Poche  
Date de parution : Novembre 2015  
Type d'ouvrage : 72 pages | Licence Droit  
Prix éditeur : 6,80 €

\* *Gagner aux prud'hommes*, First, 1995.  
\* *Gagner aux prud'hommes*, 2<sup>ème</sup> édition, First, 1998.  
\* *Tout pour gagner aux prud'hommes*, Maxima, 2006.  
\* *Gagner aux prud'hommes, guide complet juridique et pratique*, Maxima, 2011.  
\* *Salariés, comment déjouer les pièges de licenciement*, Maxima, 2013, avec Didier Schneider, coauteur.

# ALTERNANTS ET CDD :



# DES SOUS-SALARIÉS À LA SNCF ?

Paradoxalement, alors que l'entreprise organise de grosses journées de recrutement à grand renfort de communication et se paie des encarts publicitaires dans de grands magazines, il subsiste une population de cheminots ignorée, qui vit dans une grande précarité professionnelle. Ce sont les alternants et les agents en CDD.

Texte **Bazoumana SANOGO** | Photo **Freepik** | Fac-similés **Service Communication CFDT Cheminots**

Les alternants présents dans l'entreprise n'ont en général aucune visibilité sur une éventuelle possibilité d'embauche au statut et, pire encore, se voient notifier pour certains un non renouvellement de leur contrat quelques jours seulement avant la fin de ce dernier. Concernant les agents en CDD, certains rencontrés par les équipes **CFDT Cheminots**

lors de leurs tournées syndicales, cumulaient jusqu'à six années de contrats à la SNCF, entrecoupées de quelques semaines d'interruption.

En 2011 déjà la **CFDT Cheminots**, forte de ces constats et dans sa volonté constante de faire reculer les inégalités et de tordre le coup aux injustices, interpellait François Nogué, alors directeur des ressources humaines de la SNCF, afin de



Nous continuerons à défendre les droits de nos collègues, qui ne doivent plus être les victimes de ce système à deux vitesses qui maintient ces populations dans une précarité insoutenable.

trouver des solutions concrètes et pérennes pour cette population particulièrement malmenée. En déposant une demande de concertation immédiate, en date du juillet 2011, auprès de la direction RH du groupe, la **CFDT Cheminots** obtenait la mise en place d'une directive dite « Nogué » qui favorisait l'embauche prioritaire des alternants et des personnels en CDD de plus de six mois, dès

lors qu'ils satisfaisaient aux attentes de leurs établissements et que des autorisations d'embauches étaient accordées.

## CETTE DIRECTIVE A PERMIS L'EMBAUCHE SIGNIFICATIVE D'ALTERNANTS ET DE CDD

Puis au fil du temps, cette mesure a été oubliée par les directeurs d'établissements et les travers d'avant sont réapparues.

La **CFDT** a eu la volonté de faire revivre cette directive et a déposé le 30 juin 2015, une demande d'audience auprès de la direction des ressources humaines de l'EPIC Mobilités, afin d'obtenir sa réactivation

rapide. La direction avait accédé à notre demande, et s'était engagée jusqu'à la fin de l'année 2015. La prolongation de cette mesure pour l'année 2016 est d'ores et déjà actée dans la continuité et le suivi des revendications portées et obtenues par la **CFDT Cheminots**.

Alternants et CDD concernés, faites-vous connaître auprès de vos représentants **CFDT Cheminots** locaux afin de faire cesser ensemble ces agissements contraires aux valeurs défendues par la **CFDT**, et faire valoir vos droits pour que demain, vous soyez enfin considérés comme des salariés à part entière. ●●

Disponible également en version numérique sur [www.cfdtcheminots.org](http://www.cfdtcheminots.org) ou sur l'appli mobile **cfdt cheminots**

**Cfdt** Union Fédérale CFDT des Cheminots et Activités Complémentaires  
(Fédération Générale des Transports et de l'Équipement)  
47 49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS Cedex 19  
TEL : 01 56 41 56 70 - Fax : 01 56 41 56 71 - [cfdt.cheminots.fg@wanadoo.fr](mailto:cfdt.cheminots.fg@wanadoo.fr)

**FGTE CHEMINOTS**

SNCF  
Mme Béatrice LAFALURIE  
Directrice RH SNCF Mobilités  
2 Place Aux Étoiles  
93 210 Saint-Denis

Paris le 30 Juin 2015

N. Ref : P.P. 07/2015  
Objet : Demande de Concertation Immédiate

Madame la Directrice,

Conformément à l'article 4-2 du titre II de l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits (RHO26), modifié par l'avenant du 13 décembre 2007, la CFDT vous dépose une demande de concertation immédiate afin d'échanger avec la direction sur des sujets qui pourraient s'avérer rapidement conflictuels.

Cette demande est motivée par le point suivant :

- La non mise en application de la « directive Nogué » concernant le recrutement au sein de l'entreprise des alternants et des personnes en CDD de plus de 6 mois qui ont donné entière satisfaction (courrier en pièce-jointe)

Dans l'attente d'être reçus, nous vous prions de croire, Madame la Directrice, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Pour le Bureau National UFGAC  
Membre de la commission exécutive

*Philippe PARISOT*  
Philippe PARISOT

7 juillet 2015

Relevé de conclusions concerté de la DCI déposée par la CFDT le 30 juin 2015

Conformément à l'article 4.2 du référentiel RH 0826, la Direction a reçu l'organisation syndicale le mardi 7 juillet 2015 au siège de l'entreprise pour le motif suivant :

- La non mise en application de la « directive Nogué ».

**Participants**  
Pour la délégation CFDT : M. Aubert, M. Sanogo, Mme Lenfant  
Pour la Direction : M. Mommenancy, M. Touati. (Mme Barrière)

**I. Position de l'organisation syndicale**  
La CFDT cheminots par le biais de sa « DCI » du 30 juin 2015 a obtenu la mise en place de la « directive Nogué » comportant des dispositions qui facilitent l'embauche des CDD de plus de 6 mois et alternants ayant donné satisfaction lors de leurs évaluations en établissements.

Force est de constater que cette « avancée » limitée dans le temps n'a pas fait l'objet d'un suivi qui aurait permis de démontrer son efficacité notamment sur l'EGT de la région de Paris Île-De-France.

La CFDT cheminots souhaite que cette mesure soit pérennisée afin de pallier notamment à nos soucis de recrutements dans les EGT et que les directeurs et directrices d'établissements y soient sensibilisés.

De plus nous demandons la création d'une base de données de ces personnels afin d'en assurer le suivi.

**II. Position de la Direction**  
A la question de l'embauche d'alternants (en fin d'alternance et ayant obtenu leur diplôme) et de personnes en CDD, la direction de l'entreprise est favorable à la reconduction des dispositions de la lettre du 6 juillet 2011 et de ses précisions. Pour le périmètre de SNCF Mobilités, cette mesure est applicable à compter du 1er juillet et prendra fin au 31 décembre 2015.

Par ailleurs, il est précisé que ce dispositif ne peut être mis en œuvre qu'à la condition où des autorisations de recrutement sont effectivement accordées par les activités intéressées.

RESSOURCES HUMAINES

34, rue du Commandant Mouchotte 75950 PARIS Cedex 14  
TEL : 01 56 33 69 88

A l'attention des DRH de Branches et Domaines

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

Dr. N. Nogué  
Paris, le 30 juin 2015

Objet : Embauche d'alternants et de personnes en contrat à durée déterminée

Afin de nous mettre en situation de réaliser au mieux notre objectif ambitieux de 5 500 embauches en 2015, il me paraît essentiel de simplifier chaque fois que possible le processus de recrutement pour certaines populations.

A ce titre, les alternants (en fin d'alternance et ayant obtenu leur diplôme) et les personnes en CDD, qui sont dans l'établissement depuis au moins 6 mois et qui ont donné entière satisfaction auprès de leur Directeur d'établissement, peuvent être recrutés sans avoir à passer les tests de recrutement, à la demande seule de l'établissement.

Cette décision est à l'initiative du Directeur d'établissement, qui peut bien entendu si un doute subsiste sur une candidature, demander à faire passer les tests à l'alternant ou au CDD concerné.

Je vous demande d'appliquer cette décision dès maintenant, en notant que les métiers soumis à l'appréciation doivent continuer à être validés par le pôle d'habilitation sécurité.

Nous procéderons en fin d'année à un retour d'expérience sur les embauches ainsi effectuées.

*François NOGUÉ*  
François NOGUÉ

Copie : Les Directeurs de région



# RESTEZ CONNECTÉS SUR NOTRE SITE INTERNET & APPLI MOBILE, 24 H / 24, OÙ QUE VOUS SOYEZ



SCANNEZ CE QR CODE  
POUR VOUS CONNECTER SUR NOTRE  
SITE INTERNET



SCANNEZ CE QR CODE  
POUR OBTENIR L'APPLI  
SUR VOS TERMINAUX  
IOS



SCANNEZ CE QR CODE  
POUR OBTENIR L'APPLI  
SUR VOS TERMINAUX  
ANDROID