

N° 47 ◊ AVRIL-JUIN 2016 ◊ 1,60 €

Le cheminot Cfdt: de France

MAGAZINE DE L'UNION FÉDÉRALE DES CHEMINOTS
ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

DOSSIER SPÉCIAL

DE LA CRISPATION À LA CONCLUSION | 10

AVEC LA CFDT, LES CHEMINOTS SONT GAGNANTS ! | 12



**LA CFDT A SIGNÉ LE PROJET
DE LA NOUVELLE CONVENTION
COLLECTIVE NATIONALE DU FERROVIAIRE
ET DE L'ACCORD D'ENTREPRISE**

SOMMAIRE

- 3 **SYNDICALISME RESPONSABLE**
→ Une vraie retraite pour les ex-apprentis
- 5 **LE GAIN : NOUVEL OUTIL CFDT**
→ Une équipe motivée au bénéfice de tous
- 6 **UNE NÉGOCIATION ENCORE OUVERTE**
→ La modernisation du dialogue social
- 8 **NÉGOCIATION TEMPS DE TRAVAIL**
→ Forfait jour : où en sommes-nous ?
- 9 **TABLE RONDE ENCADREMENT**
→ La CFDT rétablit quelques vérités
- 10 **DOSSIER SPÉCIAL**
→ La CFDT a signé le projet de la nouvelle CCN du Ferroviaire et de l'Accord d'entreprise
- 14 **DU NOUVEAU POUR LES CHEMINOTS PARENTS**
→ L'indemnité de garde, augmentée de 25 %
- 15 **GROUPE DE TRAVAIL DIGITAL**
→ Obligation d'action et de réussite
- 16 **PHOTOREPORTAGE**
→ La manifestation du 10 mai en images
- 18 **AGENDA SOCIAL**
→ Le titre-restaurant arrive !
- 19 **L'HEURE EST AU BILAN**
→ La négociation annuelle obligatoire 2016 de la branche Manutention Ferroviaire & Travaux Connexes



ÉDITO

Didier AUBERT,
secrétaire général CFDT Cheminots

NOUS SOMMES FIERS DU TRAVAIL ACCOMPLI !

Le 7 juin 2016, la **CFDT** a signé les deux accords sur l'organisation du temps de travail :

- ➔ **Celui de la toute nouvelle Convention Collective Nationale** de la branche Ferroviaire (CCN) au terme de plus de 26 réunions de travail de la Commission Mixte Paritaire Nationale (CMPN).
- ➔ **Celui de l'Accord d'entreprise temps de travail** du Groupe Public Ferroviaire SNCF.

La **CFDT** l'avait affirmé au moment du débat sur la Réforme du ferroviaire : après avoir négocié le maintien du statut des cheminots (RH 0001), du régime spécial de retraite et de maladie / prévoyance, il n'était pas question que les conditions de travail des cheminots de la SNCF soient bradées.

À ce titre, la **CFDT** a agi dans l'intérêt de tous les cheminots de la branche, par la mise en place d'un accord temps de travail de haut niveau au sein de la Convention Collective Nationale du Ferroviaire, permettant de ramener l'écart concurrentiel entre la SNCF et les entreprises ferroviaires privées de plus de 25 % à moins de 9 %, tout en améliorant le RH 0077, qualifié par tous de « RH 0077 + ».

La **CFDT** a su imposer sa méthode, tout comme lors du débat sur la loi portant Réforme du ferroviaire. Elle ne s'est pas opposée au principe, mais a su négocier sur la base de ses revendications. Négocier jusqu'au bout, en mettant en action tout le

poids de son organisation en passe de devenir la première organisation syndicale dans ce pays.

La **CFDT Cheminots** a su mobiliser tous ses adhérents, et notamment ses conducteurs, par des dépôts de DII sur le 31 mai et un possible mouvement reconductible. Nous devenions la clé de voûte d'un possible mouvement reconductible.

C'est dans ces conditions, pendant que certains entendaient être le fer de lance d'une convergence des luttes bien étrangère aux préoccupations des cheminots, que d'autres avaient négocié de bien maigres contreparties aux bougés du RH 0077 imposés par une direction de la SNCF égocentrique et dans le déréel, que la **CFDT** imposait la réouverture des négociations et obtenait un relevé de conclusions auprès de la Tutelle, véritable cahier des charges de l'accord temps de travail du Groupe Public Ferroviaire signé aujourd'hui par la **CFDT** et l'UNSA.

La **CFDT**, grâce à la détermination de ses équipes, a non seulement obtenu deux bons accords, mais a aussi démontré qu'elle pouvait arracher par une ferme négociation ce que d'autres n'ont jamais su imposer par leur seule forme d'action. Nous pouvons bouger les lignes, proposer un autre syndicalisme, il suffit que nous en soyons collectivement convaincus. ●●

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



Le Cheminot de France n° 47
avril-juin 2016
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

Secrétaires de rédaction
MARIE-PIERRE CRUVEILLER
PATRICK LE ROLLAND

Ont collaboré à ce numéro
ANNE GUEZENNEC, SABINE LETOQUIN,
SOLENE LEGROS, RÉMI AUFRÈRE,
PHILIPPE BEAUMONT, BAZOUMANA
SANOGO, THOMAS CAVEL, ÉRIC CHOLLET,
FABRICE CHAMBELLAND, ÉRIC FERNANDEZ

PEFC 10 31-1243

Concept & rédacteur graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Crédits photo
CFDT CHEMINOTS, PRESSFOTO
FREEPIK & FLATICON

Imprimé par
L'ARTÉSIENNE

IMPRIM'VERT®



→ DÉCRET N°2015-14 DU 8 JANVIER 2015

UNE VRAIE RETRAITE POUR LES EX-APPRENTIS DE LA SNCF

Un petit rappel est nécessaire car certains sont tentés de réécrire l'histoire en oubliant leurs responsabilités, qu'ils n'ont bien souvent pas prises. Lors des négociations portant sur la réforme des retraites de 2007 / 2008, seule la CFDT a préservé, par la négociation, les droits des ex-apprentis et obtenu l'élargissement de l'assiette de cotisation pour le calcul de la retraite. Texte **Philippe BEAUMONT** | Photo **Pressfoto Freepik**

La prise en compte des années d'apprentissage dans le cadre des contreparties de l'allongement de la durée de cotisation en a fait partie. Depuis, les apprentis sont automatiquement reversés dans le régime spécial lors de leur embauche dans le Groupe Public Ferroviaire. Seulement, la prise en compte de ces années jusqu'à cette date pose problème car l'État n'a pas versé les cotisations qu'il devait assumer au titre de l'allègement de charge sur l'apprentissage.

La **CFDT** est intervenue auprès du Ministère des Affaires sociales pour lui faire part des

difficultés rencontrées par les agents dans la reconnaissance de leurs droits, ainsi que le tarif prohibitif pour le rachat d'un trimestre. Suite à notre intervention, le ministère a incorporé les ex-apprentis de la SNCF dans le décret n°2015-14 du 8 janvier 2015, permettant de racheter les trimestres manquants à coût raisonnable, dans la limite de 4. La valeur de ce rachat est déductible des impôts. Cette première solution est un pas de plus pour régulariser la situation, mais cela reste insuffisant.

Aujourd'hui, les réponses qui sont attendues avec impatience doivent être apportées car la situation n'a que trop duré.



Le Ministère des Affaires sociales doit de nouveau informer les caisses régionales, comme cela devait être fait en 2008, qu'un cheminot présentant un document attestant qu'il a bien effectué son apprentissage à la SNCF doit avoir ses trimestres validés.

Les variations d'une caisse à l'autre sont inadmissibles. Mais cela passe aussi par une information claire et précise destinée systématiquement aux ex-apprentis et ex-élèves de la SNCF dans le cadre de la validation de leurs droits. Cela ne peut se faire sans une réelle formation des responsables des agences paie et famille qui devront guider les agents dans leurs démarches.

De plus, la **CFDT** revendique le rachat par l'entreprise des trimestres manquants. Après les bilatérales et les tables rondes, la SNCF doit prendre les mesures adéquates pour régler cette injustice qui dure depuis trop longtemps. ●●

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Valérie Delplace**
valerie.delplace@humanis.com

[humanis.com](https://www.humanis.com)

→ LE GAIN (GROUPE D'APPUI D'ÎLE-DE-FRANCE ET NOUVEAUX PÉRIMÈTRES)

UNE ÉQUIPE CFDT MOTIVÉE AU BÉNÉFICE DE TOUS

La Convention Collective, les Accords de branche, la hiérarchie des normes, la mise en place de l'intéressement, l'application à la SNCF de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sont autant de nouveaux bouleversements dans la vie des salariés du Groupe Public Ferroviaire SNCF. Texte **Bazoumana SANOGO** | Photos **Service Communication CFDT Cheminots**

La **CFDT Cheminots**, force de proposition, de progrès social, s'est donc dotée d'un nouvel outil pour aller à la rencontre de tous les cheminots d'Île-de-France, représentant environ 30 % des salariés sur le territoire national : le GAIN.

Notre équipe, composée de militant(e)s **CFDT** aguerris(e)s, issu(e)s de plusieurs corps de métiers avec une vision transverse, fournit un appui aux équipes régionales **CFDT**, notamment lors de tournées syndicales. Le nouveau dispositif, lancé début mars 2016, a déjà permis de réaliser une trentaine de tournées syndicales générant plus d'une dizaine d'adhésions. Lors de ses rencontres et tournées, le GAIN vient en relais pour expliquer et promouvoir les revendications de la **CFDT**. Il per-

met de prendre le temps d'expliquer et développer autant que de besoin auprès des agents. Il leur permet ainsi de mieux mesurer les avancées obtenues dans le cadre des négociations. Ce travail de fond et de proximité prépare déjà les élections professionnelles de 2018 en vue de renforcer encore la représentativité de la **CFDT Cheminots**. Au-delà de ce travail d'information et d'explication, le GAIN récolte aussi les doléances, revendications et problématiques évoquées lors de ces contacts. Celles-ci sont ensuite portées à l'**Union Fédérale CFDT Cheminots** afin qu'elle les analyse et les relaie auprès de l'entreprise.

Les valeurs de démocratie, d'émancipation, qui sont dans l'ADN de la **CFDT** se déclinent au quotidien lors des tournées du GAIN car, pour la **CFDT Che-**



N'hésitez pas, par l'intermédiaire de vos UPR, à solliciter le GAIN pour des tournées ou actions spécifiques sur le territoire Île-de-France.

minots, les revendications bien conçues s'énoncent clairement et les mots et actes pour le dire arrivent aisément. La **CFDT Cheminots** est à l'avant-garde de la communication syndicale par le biais de son site internet rénové, sa présence soutenue et alimentée sur les réseaux sociaux, sa web télé, et son application pour smartphone. Le GAIN est dans le prolongement de ces actions sur le terrain. L'équipe est amenée à évoluer et à monter en puissance avec en ligne de mire les élections professionnelles 2018, pour lesquelles la **CFDT** compte renforcer sa représentativité au sein du Groupe Public Ferroviaire. La **CFDT Cheminots** se donnant pour ambition de se développer au sein de l'ÉPIC Réseau, les actions spécifiques sur ce terrain seront une priorité du GAIN. Le GAIN est au service de tous les militants et adhérents de la **CFDT Cheminots** et il ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. ●●



→ QUELLES SONT LES PRINCIPALES MISSIONS DU GAIN ?

- ⊗ L'appui et l'animation de tournées sur les périmètres Réseau, Mobilités, ÉPIC de Tête et dans les limites de la région Île-de-France.
- ⊗ L'aide à l'animation aux heures d'information syndicale.
- ⊗ L'aide au développement du taux d'adhésion et de syndicalisation sur les régions d'Île-de-France.
- ⊗ Le rôle de conseil aux sections syndicales sous l'égide des UPR (Unions Professionnelles Régionales). ●●



→ LA CFDT, ACTEUR MAJEUR DANS LE PROGRÈS SOCIAL & ÉCONOMIQUE

LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social recouvre un ensemble de notions visant à favoriser l'échange et la construction entre les différentes parties qui composent un tout.

Texte **Thomas CAVEL** | Photos **Pressfoto Freepik & Antonio-Bernard TUDOR**

La **CFDT** a toujours prôné et prônera toujours un dialogue social de qualité puisqu'il conditionne toute source de progrès, social ou économique, pour les salariés et leur entreprise. Au-delà de la notion et des principes se pose donc la question de l'incarnation et de la transformation en réalité.

Le Groupe Public Ferroviaire porte une histoire riche en termes de dialogue social et de représentation de ses différentes parties. La valorisation d'une relation bijective entre un corps social incarné par les orga-



Qu'il s'agisse de la société au sens le plus large ou de l'entreprise, le dialogue social est indispensable à l'équilibre et au développement des collectifs.

nisations syndicales et une direction représentée par une fonction RH ainsi que sur la conflictualité à structurer la représentation du dialogue social au sein du GPF sont nécessaires. Les modes de relations collectives et interpersonnelles obligent toutefois à interroger ce modèle. C'est donc ainsi que la **CFDT Cheminots** est entrée dans la négociation relative à la *modernisation du dialogue social*.

UNE NÉGOCIATION DENSE

La négociation sur la *modernisation du dialogue social* a été lancée le 22 mars. Le 5 mai 2016

se tenait la cinquième table ronde sur le sujet. Les trois premières tables rondes ont permis de procéder à l'examen d'un nouveau texte. Les deux suivantes ont consisté en l'examen d'une seconde version reprenant, pour partie, les revendications posées par les organisations syndicales et tout particulièrement la **CFDT Cheminots**. Les discussions ont donc été denses. La négociation relative au temps de travail étant conditionnée par l'échéance du 1^{er} juillet, une pause dans les discussions relatives à la modernisation du dialogue social a été rendue nécessaire. ●●

→ QUELS ENJEUX ? QUELLES AVANCÉES POUR LES AGENTS DU GPF ?



① **Placer le dialogue social au cœur de l'organisation et valoriser l'ensemble des acteurs.** Pour la **CFDT Cheminots**, il est essentiel de redonner à chaque acteur de l'entreprise sa place dans le dialogue social et de rappeler que c'est sa qualité qui conditionne l'efficacité collective. Le rôle des Instances de Représentation du Personnel et des organisations syndicales doit être rappelé et sanctuarisé.

② **La consultation sur les projets menés par l'entreprise.** Pour la **CFDT Cheminots**, un partage en amont des projets est une garantie indispensable à la conduite du changement. Pour autant, il ne s'agit pas de se contenter d'une information. C'est un véritable processus de concertation, respectueux des prérogatives des délégués et représentants du personnel qui doit être structuré.

③ **La mise en place d'instances conventionnelles inter-ÉPIC.** Cette création permet d'incarner, à l'échelon territorial, l'unité sociale du Groupe Public Ferroviaire. Correspondant à la revendication de la **CFDT Cheminots**

de pouvoir *vivre et travailler au pays*, ces instances auraient pour objet les modalités d'animation locale de l'emploi, la mobilité sur un bassin d'emploi, la gestion *dynamique* des métiers. Pour la **CFDT Cheminots**, un cran supplémentaire doit être passé en donnant à ces instances conventionnelles un rôle de déclinaison de la politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

④ **La garantie des parcours des élus du personnel.** Il s'agit d'intégrer les éléments favorables de la loi Rebsamen. Pour autant, pour la **CFDT Cheminots**, les garanties doivent être renforcées par



Les enjeux sont nombreux. Les organisations syndicales ne s'y sont pas trompées. À l'exception de SUD, qui a choisi de ne pas être présent autour de la table de négociation, une forte volonté d'aboutir a été portée par l'ensemble des acteurs.

un enrichissement, notamment des dispositions de RH 0637.

⑤ **Le renforcement des outils de dialogue social.** L'audience est repensée en fixant un délai de réponse à 8 jours suivant la réception de la demande. Un compte-rendu peut être établi, d'un commun accord entre les parties, à l'issue de l'audience. Cet outil doit permettre de répondre à de nombreuses situations pour lesquelles le recours à la Demande de Concertation Immédiate (DCI) ne se justifie pas mais qui nécessitent un traitement dans un délai raisonnable. Par ailleurs, pour ce qui concerne la DCI, la possibilité de programmer, d'un commun accord entre les parties, des réunions complémentaires de concertation au-delà des 8 jours suivant la réception de la DCI, est créée.

⑥ **La modernisation des outils du dialogue social.** Promouvoir le dialogue social implique d'y consacrer des moyens, tant en formation qu'en outils. La digitalisation des relations sociales doit engendrer des droits nouveaux et adaptés. Pour la **CFDT Cheminots**, des avancées doivent être réalisées sur ce point. Bien que l'objectif de l'accord soit de fixer un cadre pour des négociations spécifiques au Digital, il est indispensable, pour la **CFDT Cheminots**, de renforcer sur ce point l'accord de modernisation du dialogue social. ●●

→ QUELLES PERSPECTIVES ?

↻ La négociation n'est pas terminée. Nombre de sujets méritent des avancées plus franches pour créer du droit positif porteur de bénéfices pour les agents du Groupe Public Ferroviaire.

↻ La mise en place d'un comité de surveillance et d'action est un aspect essentiel qui doit être gagné dans la suite de la négociation. Sa compétence porterait tout à la fois sur l'interprétation des termes de l'accord, l'initiation de

retours d'expérience, la création de plans d'actions et leur déclinaison.

↻ Un travail significatif doit également être réalisé sur la partie Digital de l'accord. La **CFDT Cheminots** ne peut envisager de rester dans des dispositions proches de celles existantes qui n'intègrent en rien les nouveaux modes de communication et de relations interpersonnelles et collectives que porte la numérisation. ●●

→ FOCUS SUR LE FORFAIT JOUR

OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La négociation sur le temps de travail s'est conclue par la signature d'un accord de haut niveau obtenu par la CFDT Cheminots. Texte **Anne GUEZENNEC & Thomas CAVEL** | Photo **Pressfoto Freepik**

Le maintien des droits des cheminots et l'intégration de mesures plus positives que l'ancien RH 0077 ont prouvé l'efficacité de la négociation. La question des agents relevant du titre III a fait l'objet d'un examen spécifique. En effet, concomitamment aux négociations sur le temps de travail des agents rele-

vant du titre I et II, le GPF a souhaité mettre à la négociation le forfait jour pour l'encadrement.

QU'EST-CE QUE LE FORFAIT JOUR ?

C'est un outil spécifique de gestion du temps de travail. Réservé à certaines populations, une abondante jurisprudence en a précisé les contours. Le dispositif ne peut concerner que deux catégories de salariés :

- **les cadres** qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du collectif auquel ils appartiennent ;
- **les autres salariés**, s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice de leurs responsabilités.



Pour être mis en œuvre, le forfait jour doit être défini par accord d'entreprise et chaque salarié doit signer une convention individuelle.



Le salarié est en droit de refuser sa signature. La mise en place du forfait jour implique de définir des mesures de suivi individuel, de contenu des conventions et de compensations associées.

LA CFDT RÉCLAME UN ACCORD SPÉCIFIQUE POUR L'ENCADREMENT

Notre priorité reste la préservation de la santé des agents et la sécurité de la production. La **CFDT** a obtenu que soit inscrit dans l'accord d'entreprise :

- **que les agents soumis au forfait jour** demeurent soumis à une durée annuelle de travail de 1589 heures ou 1568 heures ;
- **que les agents qui refuseraient de passer au forfait jour** soient gérés par les dispositions relatives aux personnels sédentaires ou roulants.

Pour la **CFDT Cheminots**, la question du temps de travail de l'encadrement ne peut être isolée et traitée séparément de celles de l'organisation du travail, du devoir et du droit à la déconnexion, du volume d'emploi et des parcours professionnels. ●●



→ AGENTS OCCUPANT DES FONCTIONS D'ENCADREMENT : LA CFDT CHEMINOTS REVENDIQUE UN ÉTAT DES LIEUX DÉTAILLÉ ET PRÉALABLE

Une fois cela obtenu, la CFDT Cheminots défendra :

- le forfait jour uniquement pour les cadres (y compris Siège),
- le forfait annuel horaire pour les maîtrises et cadres (y compris Siège),
- l'intégration de la notion de coupure pour prétendre aux titres-restaurant,
- l'obligation pour l'employeur de faire respecter les repos,
- un contrôle croisé avec la mise en place d'un suivi infalsifiable par l'employeur et transmis aux Instances de Représentation du Personnel tous les mois,

- un temps de repos journalier de 14h,
- un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs minimum,
- une prime sans remise en cause des autres critères de rémunération,
- un entretien spécifique et un délai de réflexion de 15 jours avant signature d'une convention,
- une convention à durée déterminée ou renouvelable en tacite reconduction avec délai de dénonciation,
- la prise en compte des demandes de temps partiel,
- la mise en place d'un droit d'alerte pour le salarié,

- les CHSCT doivent être consultés dans la mise en place des forfaits et le suivi de la charge de travail,
- deux entretiens annuels et non un seul dans le cas des forfaits,
- la visite médicale annuelle pour les salariés aux forfaits,
- l'entreprise doit motiver la nécessité du « forfait jour » et fournir des éléments d'autonomie,
- cinq jours de travail consécutifs maximum, tout dépassement doit rester exceptionnel,
- la mise en œuvre du droit et devoir de déconnexion. ●●

→ INTERVENTION DE L'ÉTAT DANS LES NÉGOCIATIONS SUR L'ACCORD D'ENTREPRISE

VRAI OU FAUX ?

La direction SNCF n'a rien négligé pour communiquer sur les tables rondes concernant la CCN et l'accord d'entreprise. Pourtant, durant 48 heures, du 31 mai au 1^{er} juin, « Info Négos » a cessé d'émettre. Panne informatique ou difficulté à communiquer sur les rumeurs de démission de notre président ? Texte **Fabrice CHAMBELLAND** | Photo **Pressfoto Freepik**



« Nos concurrents, ceux d'aujourd'hui et de demain, ont déjà des coûts salariaux inférieurs de 20 % aux nôtres. Avec le projet d'accord collectif, cet écart serait ramené à 9 %. Mais les experts sont clairs : au-delà de 6 % ce n'est pas viable. »

Réponse CFDT : le chiffre de 6% ne résulte d'aucune expertise mais d'une comparaison avec le modèle ferroviaire allemand.

La dernière innovation de l'entreprise est de diffuser la pétition d'un cadre qui dénonce l'intervention de l'État dans les négociations sur l'accord d'entreprise. Cette pétition, qui se présente comme une initiative personnelle, relayée par quelques hauts dirigeants de l'entreprise, est clairement orientée. La CFDT rétablit quelques vérités !

« La SNCF est une entreprise publique, elle appartient à chacun des Français. Nous ne pouvons concevoir que l'État accepte de laisser la SNCF durablement faire face seule à des boulets qu'il lui a mis au pied ».

Réponse CFDT : la CFDT dénonce régulièrement l'absence de stratégie financière en ce qui concerne la dette du ferroviaire. La CFDT n'a eu de cesse, durant les négociations sur le temps de travail, de demander un engagement ferme de l'État sur la résorption de la dette qui plombe les résultats financiers.

« Beaucoup de nos collègues ont compris que la SNCF devait évoluer si elle voulait survivre dans un monde qui change. D'ailleurs, lors des dernières journées de mobilisation, seuls 15 % de cheminots ont estimé utile de participer ».

Réponse CFDT : Les taux de mobilisation de la journée d'action du 9 mars 2016 étaient par exemple de 37,51 % dont 49 % à l'exécution. Chacun a noté que lorsque la CFDT participe à un mouvement social, les chiffres sont conséquents.

« Il était vital pour la SNCF de réussir à combler dans son accord d'entreprise une partie de cet écart qui reste. D'autant plus vital que d'autres concurrents sont, eux, déjà là : Blablacar, Ryanair, Flixbus... Nous voulons avoir une chance contre eux ! »

Réponse CFDT : SNCF possède 10 % des parts de Blablacar, et vient de créer Ouicar, filiale du groupe. Le groupe SNCF est le premier transporteur routier en France depuis de nombreuses années.

« Aujourd'hui nos coûts continuent d'augmenter, de près de 3% par an ».

Réponse CFDT : les chiffres annoncés sont ceux du glissement vieillesse / technicité (GVT), qui résultent des effets du vieillissement de la population cheminote (augmentation liée aux échelons d'ancienneté et à la grille) et dépendent donc d'autres facteurs que le régime de travail. Les coûts liés aux différents régimes de travail n'ont jamais été évalués, malgré plusieurs demandes des négociateurs CFDT lors des différentes tables rondes. Aucune étude économique sérieuse n'a été diligentée pour évaluer l'efficacité de chaque modification proposée dans l'accord d'entreprise, notamment sur le 19 / 6.

« La décision prise par le Gouvernement place la SNCF sous tutelle, en nous déniait la capacité à trouver par nous-mêmes et en nous imposant une organisation que seule une minorité parmi nous souhaitait faire perdurer ».

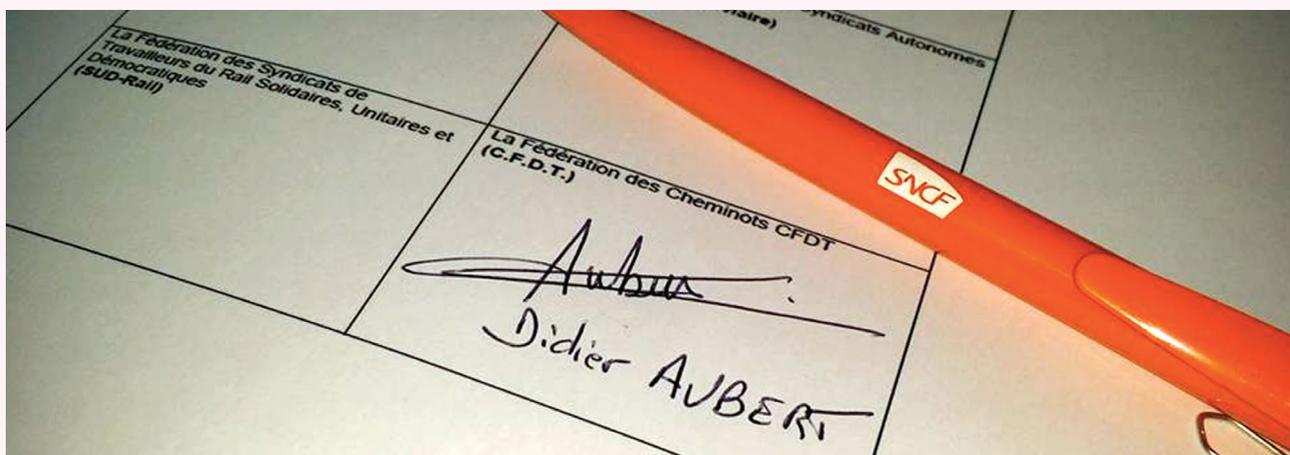
Réponse CFDT : le Groupe Public Ferroviaire est constitué de trois ÉPICS, établissements publics à caractère industriel et commercial. La loi du 4 août 2014 a sanctuarisé la notion d'État-stratège. La tutelle gouvernementale est d'ailleurs reprise régulièrement par la direction SNCF comme argument pour limiter les effectifs ou les augmentations salariales.



La direction de l'entreprise a communiqué tous azimuts aux agents SNCF pour relayer sa posture sur les accords d'entreprise et l'accord de branche.

→ LA CFDT A SIGNÉ LE PROJET DE LA NOUVELLE CCN DU FERROVIAIRE ET DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

DE LA CRISPATION À LA CONCLUSION



Mardi 7 juin 2016 à 12 h, la CFDT Cheminots signait le projet d'accord CCN (dispositions générales, contrat de travail, temps de travail) au siège de l'organisation patronale en charge du ferroviaire, l'Union des Transports Publics (l'UTP).

Texte **Rémi AUFRÈRE** | Photos **Service Communication CFDT Cheminots**

L'origine de cette négociation remonte à l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de fret organisée par la directive européenne 91-440 (suivie par les directives 2001-12, 13 et 14, 2004-50 etc.). Dans ce cadre, de nouveaux opérateurs ferroviaires sont venus concurrencer la SNCF à la faveur de l'ouverture du marché à partir de 2005.

Le 14 octobre 2008, l'accord sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail (fret ferroviaire) est signé par les syndicats UNSA, CFTC et CFE-CGC. La **CFDT Cheminots** (ainsi que FO) exercera son droit d'opposition sur cet accord compte-tenu du différentiel important entre la réglementation SNCF et le secteur privé.

Déjà à l'époque, la **CFDT** avait bien mesuré les dangers de cette situation. L'autoproclamée *première organisation syndicale réformatrice*, arrivée dans les négociations plus de six mois après leur ouverture, signa très vite, considérant que ce texte apportait des éléments positifs sans faire au-



En 2007, des négociations s'ouvrent au sein d'une Commission Mixte Paritaire Nationale (CMPN) pour définir un cadre social commun pour le fret ferroviaire (hors ÉPIC SNCF).

cune prospective sur le trafic de fret opéré par la SNCF. SUD n'était pas présent dans cette négociation. Quant à la CGT Cheminots, sa direction nationale sera divisée et elle restera silencieuse en ne s'opposant pas à cet accord, créant les conditions de dumping social qui arriveront assez vite.

En juin 2012, le président de la SNCF prendra l'initiative d'appeler le premier ministre à abroger le décret de 2010 (intégrant l'accord fret ferroviaire privé) en justifiant *une situation inacceptable* dans la perspective de l'ouverture au trafic voyageur.

On mesure l'erreur politique de la 1^{ère} organisation syndicale (la CGT) qui considère que la SNCF n'est pas concernée et le jeu hypocrite de défense de la direction SNCF alors qu'avec ses filiales VFLI et Naviland Cargo, elle use et abuse des conditions sociales médiocres négociées et signées par UNSA, CFTC et CFE-CGC en 2008. La négociation du cadre social du ferroviaire s'ouvre dans ce contexte en décembre 2012.



→ UNE FIN DE NÉGOCIATION FAÇON SPRINT ?

- Oui, car cette négociation a commencé façon marathon pour se conclure sous la forme d'une course très rapide sur 100 mètres. Nous n'avons disposé d'une version sérieuse que début mai, après un premier texte provocateur reprenant des dispositions du décret socle et du mauvais accord fret privé de 2008. Ce texte conventionnel est assurément un progrès par rapport à l'existant et nos collègues du secteur privé le reconnaissent. Parce qu'il s'agit du fruit d'un compromis difficile, il n'est toutefois pas entièrement satisfaisant et laisse des sujets en négociation.
- La CFDT a bataillé ferme sur tous les points et continuera à revendiquer et négocier (y compris en usant du rapport de force) de nouveaux progrès dans les négociations d'entreprises qui s'ouvrent comme à la CMPN de la branche. Mais il était essentiel de conclure cette Convention Collective Nationale du Ferroviaire pour la consolider et pour rendre durables les garanties obtenues. En effet, personne ne contestera qu'une Convention Collective Nationale du Ferroviaire est beaucoup plus solide juridiquement qu'un décret ministériel qui peut être abrogé par la seule volonté d'un ministre, avec ou sans alternance politique. ●●

La signature des *accords de modernisation* avec le ministre Frédéric Cuvillier le 13 juin 2015 (suivie par l'UNSA) permet aussi l'intégration d'éléments forts comme la nécessité de négocier le niveau de recrutement entre personnels à statut et contractuels de la SNCF, une concertation sur les structures du nouveau groupe SNCF, etc.

Mais fin décembre 2015, ce sera la stupéfaction de constater les signatures CGT et SUD sur un accord *croupion*, indiquant la permanence du statut dans les recrutements au sein du GPF. La faute ou la bêtise fut de ne jamais aborder le sujet essentiel d'un engagement concret sur le niveau de recrutement entre agents CP et contractuels permettant de stabiliser enfin la perte d'agents au CP, et d'envisager ainsi un avenir positif au régime spécial cheminot (retraite, prévoyance et maladie).

Durant toute cette période, la **CFDT Cheminots** a défendu l'idée que la réforme ferroviaire pouvait aussi améliorer le sort des cheminots SNCF et de toutes les entreprises privées. Notre autre revendication d'une couverture sociale complémentaire prise en charge par l'employeur prouve aussi notre détermination à gagner du pouvoir d'achat tout en consolidant le régime spécial. ●●



QUE S'EST-IL PASSÉ ENTRE DÉCEMBRE 2012 ET JUIN 2016 ?

Près de trois ans et demi seront nécessaires pour aboutir à un accord sur les dispositions générales, le contrat de travail et le temps de travail pour cette nouvelle branche ferroviaire. Auparavant, un accord aura été conclu sur le périmètre de la branche.

À noter, la condition de principe portée par la **CFDT Cheminots** dès mars 2013 pour conduire le changement était que l'inscription de la *hiérarchie des normes* (principe de faveur pour le salarié qui stipule qu'un accord d'entreprise ne puisse pas être moins favorable que la Convention Collective Nationale du Ferroviaire de branche) inscrira l'engagement de notre syndicat dans une démarche revendicative et négociatrice, en dehors de la plateforme contestataire de l'époque (avec CGT-UNSA et SUD jusqu'à fin mai 2014, quand l'UNSA rompit cette *unité*).



À compter de mars 2013, le débat se portera sur le projet de loi ferroviaire qui sera votée et publiée le 4 août 2014.



→ RÈGLEMENTATION ET ORGANISATION DU TRAVAIL

AVEC LA CFDT, LES CHEMINOTS

L'accord d'entreprise à la SNCF n'a pas été un long fleuve tranquille... Quelle est la genèse ? À l'image des terribles inondations de juin 2016, la négociation de l'accord sur le temps de travail a provoqué tremblements, stupeurs, manipulations et démagogie en tout genre. La vraie négociation n'a commencé que le vendredi 13 mai 2016 avec la communication des propositions officielles de la direction. La **CFDT** avait protesté sur la lenteur de l'ouverture des négociations qui devaient se tenir en simultané avec la discussion de la CCN de la branche.

L'origine des propositions quasi non négociables de la direction se situe à l'automne 2015. Le président de la SNCF engage alors une discussion avec le haut management en indiquant sa ferme volonté de remettre en cause le RH 0077 sur des points essentiels (tels que l'encadrement des repos par exemple). Suivront des interventions tonitruantes dans la presse sur le temps de travail effectif presque ridicule de certains métiers (plus particulièrement roulants et aussi agents de circulation dans des postes à moindre activité). Bref, c'est ce que la **CFDT** appellera *un tir d'artillerie* médiatique du président de la SNCF pour préparer à la fois les cheminots et l'opinion publique au grand chambardement. Il faut être *compétitif* donc, pour ce faire, remettre à plat les RH 0077 et 0677. La direction amusa un peu le corps social cheminot en faisant signer en fin d'année à CGT et SUD un accord croupion n'apportant absolument rien. Il s'agissait du main-



La CFDT a confirmé au ministre qu'il était exclu de signer la CCN sans accord d'entreprise conclu favorablement à la SNCF et que nous avions toujours indiqué, depuis le lancement du projet de réforme ferroviaire, que la négociation devait s'opérer et se conclure simultanément avec les trois étages du cadre social du ferroviaire.

tien des recrutements au statut, mais sans concrétiser ce que pouvait signifier clairement cette *priorité* scandée comme un slogan de fin de banquet par cette unité factuelle direction, CGT et SUD-RAIL !

Les accords de modernisation conclus le 13 juin 2014 prévoyaient en effet la négociation d'un *niveau* quantitatif de recrutements statutaires / contractuels pluriannuels permettant de consolider l'alimentation du régime spécial cheminots et de nous rassurer sur l'avenir. La CGT et SUD n'étant pas parties prenantes de cet accord constructif, elles rejetèrent cette négociation trouvant ainsi une direction SNCF très heureuse d'éviter son obligation à contracter sur ce point essentiel. Ce fut le temps bref de l'alliance SNCF tendance finances et CGT-SUD.

QUE S'EST-T-IL PASSÉ SAMEDI 28 MAI ET DIMANCHE 29 MAI 2016 ?

Dès le 24 mai, la direction confirmait à la **CFDT** son intention ferme et non discutable de remettre en cause le RH 0077. Notre syndicat lui a donc posé la question de ce qu'il devait faire pour supprimer cette exigence quasi dogmatique. L'entreprise répondit à la **CFDT** de *s'adresser à la tutelle* (le ministère des Transports - ndlr). Sur cette réponse claire de l'entreprise, la **CFDT Cheminots** a rencontré le ministre des Transports, Alain VIDALIES, une première fois. Une seconde réunion s'est tenue samedi 28 mai, avec comme participants actifs la direction de la SNCF et comme médiateur le ministre des transports ainsi que divers conseillers. Cette réunion dura deux heures avec une pause

→ QUEL A ÉTÉ LE POSITIONNEMENT DE LA CFDT ?

→ La CFDT a décidé de poursuivre avec une stratégie identique depuis 2008. Nous avons combattu et dénoncé le scandaleux accord fret privé de 2008 (signé par l'UNSA et non-dénoncé par la CGT), et nous n'avons pas l'intention d'en accepter certains termes pour la SNCF (comme le second RHR consécutif généralisé).

→ La CFDT a refusé une première rencontre avec les dirigeants des « activités », rencontres bilatérales acceptées par la très « réformiste » UNSA qui a ensuite diffusé un tract de quatre pages expliquant aux cheminots

des propositions financières pour compenser une plus grande flexibilité des repos, sans omettre quelques positions pour l'encadrement trains et traction. En période de grève par d'autres organisations syndicales, cela ressemblait vraiment à une provocation d'une direction trop sûre d'elle-même et d'une organisation syndicale confondant très vite le « réformisme » et l'accompagnement docile.

→ La CFDT Cheminots avait pris soin depuis plusieurs semaines de s'entourer de militants pratiquants et

connaisseurs des rythmes de travail et de l'organisation des repos. Le Bureau National CFDT a pris acte de l'impossibilité d'envisager des bougés sur l'encadrement des repos des personnels des trains comme de la conduite. C'est donc avec un mandat sans équivoque que nous avons signifié à la Direction que le bouleversement grave qu'elle envisageait ne pouvait recevoir l'accord de la CFDT.

→ Simultanément, la seconde organisation syndicale envisageait avec la Direction un accord remettant en cause la règle du 19h / 6h. ●●

SONT GAGNANTS !



de 15 minutes. Après avoir exposé nos arguments, montré notre capacité à des évolutions respectant le temps de travail des cheminots, prouvé notre connaissance des situations économiques et financières du transport ferroviaire, argumenté nos sujets pour donner un avenir au groupe public et à la branche ferroviaire, le ministre a tranché en faveur de l'apaisement et d'évolutions maîtrisées par le maintien des dispositions du RH 0077, avec ce que la **CFDT** a considéré comme des progrès pour les cheminots de la SNCF. Nous avons remarqué qu'à aucun moment la direction de la SNCF n'a émis de contre-propositions, hormis une vague et modeste *porosité* dans la catastrophique Gestion Par Activités conduite par la SNCF depuis plus de 15 ans (notamment dans la dédicace exclusive et très négative sur une activité de certains personnels comme les conducteurs).

STUPEUR, RUMEURS... ET CONCLUSION

Il semble que le retour de l'État-stratège et médiateur ait surpris quelques décideurs. À aucun moment, la **CFDT Cheminots** ne s'est autorisée à remettre en cause la légitimité de ses interlocuteurs dans l'entreprise publique, patronaux et des pouvoirs publics. Syndicat responsable, nous respectons pleinement les prérogatives de chacun. La négociation s'est menée dans l'entreprise SNCF, et avec l'Union des Transports Publics en ce qui concerne la CCN ferroviaire. La médiation de l'État ne s'est opérée qu'à l'issue d'une première étape de négociation qui ne permettait pas au corps social cheminot du Groupe Public Ferroviaire d'être rassuré sur son avenir. Dans cette négociation, la **CFDT**



Devant le ministre présent en médiateur, nous avons conclu avec la direction un relevé de décisions dans le cadre du préavis de grève CFDT pour les bases d'un accord d'entreprise. Un texte a été écrit pour permettre à notre syndicat d'interroger ses instances sur la levée de notre appel à la grève illimitée à compter du mardi 31 mai 20 h.

→ LES AVANCÉES DE L'ACCORD SIGNÉ PAR LA CFDT LE 7 JUIN

→ Le principe que tout ce qui ne serait pas évoqué se verrait maintenu tel qu'écrit dans la réglementation actuelle, ce qui représente de facto plus de 95 % du texte préexistant. La CFDT a voulu renforcer la contractualisation au sein du GPF SNCF par l'amélioration des dispositions antérieures, notamment autour de l'article 49 du RH 0077. Demain, ce seront bien les délégués des organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise national qui pourront négocier si besoin des accords dérogatoires locaux ou sectoriels, et sous strictes conditions de volets économique, social et organisationnel, avec un avis des instances de représentation du personnel du secteur concerné.

→ La création de trois régimes de travail pour les personnels sédentaires, notamment pour les EIC dans certains postes à activités limitées (160 repos pour une JS de 9h23 par exemple). Bien entendu, la CFDT sera attentive et veillera à la suppression des risques professionnels potentiels. Nous avons déjà de nombreux collègues qui sont intéressés par ces régimes nouveaux. C'est donc une marque d'un accord « gagnant-gagnant » pour les cheminots et pour l'efficacité dans l'entreprise.

→ L'allongement de 30 minutes d'une journée de service peut paraître excessif, mais il comporte une contrepartie qui semble de nature à corriger cette contrainte de temps. Par notre négociation auprès du patronat UTP dans la CCN, comme notre revendication portée auprès du ministre pour modifier le niveau quantitatif de déclenchement pour être considéré comme « travailleur de nuit », le progrès est devenu réel pour tous les cheminots en travail nocturne.

La CFDT prouve ainsi que le syndicalisme de « transformation sociale » que nous proclamons peut être une réalité pour tous. Au-delà des protestataires par essence et des « réformistes » par incantations, il existe des syndicats qui refusent la confusion, qui sont sincères pour défendre les droits des cheminots et qui prônent des idées neuves pour le progrès social à conquérir au quotidien. ●●

Cheminots a été soutenue par l'ensemble des instances de son organisation confédérée. Les revendications ont été décidées et émises par les seuls cheminots. Force est de constater que la **CFDT Cheminots**, en rappelant des éléments essentiels comme la hiérarchie des normes incluse grâce à sa détermination dans la loi ferroviaire du 4 août 2014, a combattu les initiatives syndicales politisées comme les manœuvres opportunistes destructrices. ●●

→ À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2016

L'INDEMNITÉ DE GARDE EST AUGMENTÉE DE 25 %

La SNCF a décidé d'augmenter de 25 % l'indemnité de garde assistant(e) maternel(le) et d'étendre l'aide ponctuelle pour la garde des enfants. Texte **Philippe BEAUMONT** | Photo **Pressfoto Freepik**



La **CFDT** est très attachée aux possibilités offertes pouvant aider les cheminots ayant des enfants, à faire face aux difficultés quotidiennes rencontrées et de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. C'est pour cela que nous avons validé cette augmentation.

L'INDEMNITÉ DE GARDE

Destinée à alléger les frais de garde versés à un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), cette indemnité s'adresse à tous les salariés, parents d'enfants âgés de

0 à 3 ans. La majoration de 25 % porte le montant de l'indemnité de base à 100 € (au lieu de 80 €), soit une augmentation de 240 € par an. Les salariés effectuant des horaires atypiques du fait de leur poste ou élevant seuls des enfants bénéficient, dès le 1^{er} juillet, d'une majoration supplémentaire de 25 % pour chacune de ces situations, ce qui porte l'aide à 125 € (au lieu de 100 € actuellement). Les salariés qui cumulent ces deux situations perçoivent une aide de 150 € (au lieu de 120 €), ce qui représente une augmentation de 360 € par an. ●●

→ L'AIDE PONCTUELLE À LA GARDE DES ENFANTS

- Cette aide peut être accordée aux salariés, parents d'enfants âgés de 0 à 11 ans, après évaluation de leur situation sociale.
- Toutes ces prestations sont financées par l'Action Sociale SNCF. ●●

→ POUR EN SAVOIR PLUS

- N° vert : 0800 20 66 20
- N° en interne : 70 30 85
- Mail : action.sociale@sncf.fr



→ LE DIGITAL DANS LA QUALITÉ DE TRAVAIL ET LES RELATIONS SOCIALES

OBLIGATION D'ACTION ET DE RÉUSSITE

La transition vers une économie numérique et la digitalisation des entreprises transforment les métiers, modifient les structures d'emploi, raccourcissent les circuits d'information à tous les niveaux :

- au sein des entreprises, entre les salariés et le management ;
- vis-à-vis de l'extérieur entre les clients et les entreprises, mais aussi entre les clients et les salariés... Texte **Thomas CAVEL** | Photo **Pressfoto Freepik**

Dans le secteur ferroviaire, dont la dimension industrielle est prégnante, la digitalisation est envisagée comme une source de productivité technique, d'optimisation de la production, voire de sécurisation de l'activité (traçabilité des données notamment). Elle est également envisagée comme un outil de transformation profonde des relations sociales, intégrant les évolutions sociétales relatives aux réseaux sociaux et à l'interpellation directe, affranchie des normes hiérarchiques usuelles.

Ce constat est partagé. C'est pourquoi la direction de l'entreprise a lancé un cycle de travail sur la question du *Digital et du Travail*. Celui-ci se structure en deux groupes de travail distincts.

① DIGITAL & QUALITÉ DU TRAVAIL

Son objectif est d'identifier les impacts du Digital sur les outils, les moyens et les modes de production pour chaque métier. Il néces-

site un état des lieux approfondi et une étude prospective fine pour anticiper les effets du déploiement des outils numériques. Un cycle de bilatérales doit être préalablement réalisé à la tenue de ce Groupe de Travail.

② DIGITAL & RELATIONS SOCIALES

Il s'inscrit dans la continuité des négociations relatives à la modernisation du Dialogue Social. Son objectif est d'analyser les différents thèmes et outils et de proposer, après un partage au sein du Groupe de Travail et le recours à des experts, des produits de sortie tels des outils, des accords, etc. Parmi les enjeux posés par le Digital, la question des compétences est essentielle et la **CFDT Cheminots** entend s'en emparer. La maîtrise des nouveaux outils et de nouvelles pratiques professionnelles doit se traduire par une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée, par la mise en œuvre de formations nécessaires et par une rétribution basée sur le par-

tage des gains de productivité ainsi créés. Si de nouvelles compétences sont nécessaires pour maîtriser les outils digitaux, une reconnaissance professionnelle est indispensable. L'intégration des outils digitaux entraîne une modification substantielle et profonde des conditions de travail et engendre des impacts sur les équilibres de temps entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

C'est à ce titre que le devoir et le droit à la déconnexion sont des éléments sur lesquels la **CFDT Cheminots** va s'engager pour obtenir, par contractualisation, un accord protecteur et ambitieux, créateur de nouveaux droits positifs. La **CFDT Cheminots** défend la mise en place de mesures spécifiques pour la communication numérique des Instances Représentatives du Personnel et des Organisations Syndicales, l'équipement et la formation des élus ou encore la possibilité de recourir à des accords couvrant des périodes particulières (élections, période de négociations, etc.). ●●



Pour ce qui concerne les effets de la digitalisation sur les relations sociales, l'UFCAC-CFDT porte et continuera à porter des revendications propres à l'efficacité des relations sociales.

LA MANIF DU 10 MAI
EN IMAGES





Photoreportage réalisé par **Sabine LETOQUIN**



→ GRÂCE À LA CFDT, LA RESTAURATION SERA ACCESSIBLE À TOUS

LE TITRE-RESTAURANT ARRIVE !

Sous la forte impulsion de la CFDT Cheminots, le titre-restaurant a été intégré dans l'agenda social. Déjà en test (avec Chèque Déjeuner, qui est l'une des marques qui diffuse le titre-restaurant), il a été mis en place avec succès sur l'ex-direction Infra entre juin et décembre 2015 (périmètre CE GI), la CFDT Cheminots étant aux manettes. La SNCF les propose dans le Groupe Public Ferroviaire à partir du 1^{er} octobre 2016, avec une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2018. Texte **Eric CHOLLET** | Photo **CE GI & CD**



→ LA BASE GÉNÉRALE D'UN TITRE-RESTAURANT EN TROIS POINTS

- ⊕ co-participation employeur / employé (avec le CE) sur un minimum de 50 % et à maximum de 60 % pour l'employeur (avec le CE).
- ⊕ exonérations de cotisations sociales (à ce jour) : 5,37 € maximum par titre-restaurant.
- ⊕ 1 titre-restaurant par jour travaillé avec coupure, sur la base de 35 h par semaine (donc à mi-temps par exemple, 1 titre-restaurant tous les deux jours travaillés). ●●

→ CHOIX SNCF

- ⊕ Sous forme de carte Chèque Déjeuner, titre-restaurant de 7 €, avec participation à hauteur de 50 %, avec possibilité donnée à chaque CE d'abonder sur la part salariale. L'offre technique comprend une équipe dédiée, avec une souplesse de gestion et taux de compatibilité avec le système SI de SNCF.



→ LES TROIS CRITÈRES IMPOSÉS PAR LA LOI

- ⊕ coupure déjeuner médiane (entre deux séances de travail),
- ⊕ pas d'éléments variables de solde liés,
- ⊕ à plus de dix minutes à pied d'une cantine SNCF.

Un appel d'offres a donc été lancé par la SNCF le 25 avril. ●●

→ QUE DIT LA LOI ?

- ⊕ Toute pause repas rémunérée ne peut prétendre à un titre-restaurant (c'est le cas notamment pour les ADC, ASCT et le personnel Infra M&T). ●●

13 mille cheminots sont concernés par la mise en place du titre-restaurant dans les trois ÉPICS et sur l'ensemble du territoire métropolitain français (donc les 31 CE).

Pour la **CFDT Cheminots**, c'est un premier pas qui doit permettre aux cheminots qui ne peuvent bénéficier de l'offre de restauration de l'entreprise, de bénéficier d'un pouvoir d'achat supplémentaire pour se restaurer. D'aucuns prétendent que l'introduction du titre-restaurant va impacter les restaurants d'entreprise gérés ou financés par les CE. Ce n'est pas le cas puisque la formule est réservée à ceux qui

sont à plus de dix minutes d'un restaurant d'entreprise et qui ne sont donc pas ses usagers habituels. Et quoiqu'il en soit, il n'appartient qu'au CE gestionnaire d'accepter le titre-restaurant comme moyen de paiement. Ce sont ceux qui ne le feraient pas par dogmatisme (on les connaît hélas bien à la SNCF !) qui seraient responsables d'une éventuelle désaffection, toute relative au demeurant. Mais quand on veut tuer son chien, on l'accuse d'avoir la rage ! ●●

Références juridiques :

http://www.cntr.fr/V2/legislation/tr_texte_vigueur.php
<http://www.cntr.fr/V2/home.php>

→ MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES | NETTOYAGE

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016

En application du Code du travail, les salaires de la branche doivent être négociés au moins une fois par an. Cette négociation vise aussi un objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette négociation se poursuit par l'examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche.

Texte **Eric FERNANDEZ** | Photo **Pressfoto Freepik**

Quand vous lirez cet article, la Négociation Annuelle Obligatoire portant sur les salaires aura eu lieu dans chaque entreprise de la branche d'activité de la Manutention ferroviaire. D'ores et déjà, les quelques accords d'entreprise qui sont remontés à la Fédération ne nous permettent pas d'afficher un optimisme à *tout crin*.

Peu de mesures salariales supérieures aux minimas fixés par la Convention Collective Nationale ont été négociées.

De-ci de-là s'affichent quelques propositions devant favoriser l'emploi des jeunes (plus particulièrement les apprentis) ou aider au départ volontaire des personnels les plus âgés. Mais aucun chiffre n'a été communiqué quant au volume d'emplois créé, ou de salariés concernés par de telles mesures.

Il apparaît évident aussi que beaucoup de sections ont du mal à s'organiser et à constituer un socle revendicatif atteignable.

Courant juin de cette année, la **CFDT Cheminots** va être convoquée à la première réunion de négociation de la NAO au niveau national, comme cela est prévu à la Convention Collective Nationale.



La **CFDT Cheminots** s'engagera plus particulièrement à garantir l'application de la Convention Collective.



Il faudra être également vigilant sur la bonne application des lois **MACRON** et **REBSAMEN**.

La Convention Collective protège les salariés seulement si elle est appliquée. Plusieurs entreprises ne respectent pas toutes les dispositions de la CCN (exemple : paiement des primes et indemnités prévues, application de la Convention *propreté* en lieu et place de Manutention / Nettoyage ferroviaire, etc.). Une attention particulière et la mise en place d'actions doivent être des enjeux majeurs durant ce mandat pour la faire vivre.

La **CFDT** proposera lors des négociations de Branche, la mise en place d'un accord de méthode et de dialogue social pour application au niveau de la branche

comme de l'ensemble des entreprises.

LES GRANDS AXES RENDICATIFS :

- ➔ La reprise des négociations portant sur la nomenclature des métiers.
- ➔ Le **dépoussiérage** de la grille salariale.
- ➔ La **formation** professionnelle.
- ➔ La **Gestion Prévisionnelle** des Emplois et des Compétences (parcours professionnels, apprentissage, emplois seniors, etc.).
- ➔ La **mise en place** d'un accord sur le dialogue social.
- ➔ L'**épargne** salariale. ●●



Ensemble partageons l'énergie mutualiste



VOTRE CONFIANCE NOUS HONORE, NOTRE HISTOIRE NOUS ENGAGE.

Fondée en 1883, avec le soutien de Victor Hugo qui en devient le Président d'honneur, MGC est la mutuelle n°1 des cheminots.

Partenaire et mutuelle des associations cheminotes, MGC est aussi un acteur majeur de prévention SNCF. En étroite collaboration avec les 200 salariés de la mutuelle, plus de 600 bénévoles répartis en 130 sections locales répondent aux attentes des cheminots.

91% des adhérents recommandent MGC

(enquête par INIT en novembre 2015, menée auprès de 800 adhérents de la mutuelle MGC)

