

N° 51 ↻ JUIN 2017 ↻ 1,60 €

# Le cheminot Cfdt: de France

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

**DOSSIER SPÉCIAL CONTRACTUELS | 8**

**STÉPHANE ET RÉMY TÉMOIGNENT DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE | 10**

**CDD OU CDI ? ÉCLAIRAGE SUR LA RÉGLEMENTATION ET SON MODE D'EMPLOI | 10**

**LES CONTRACTUELS, EN CHIFFRES... | 12**



**CONTRACTUELS,  
CES INVISIBLES DE LA SNCF**

# SOMMAIRE

3 **SERVICES ESSENTIELS**  
→ Concurrence ferroviaire : quand la Commission européenne exécute...

5 **COOPÉRATION SYNDICALE**  
→ France – Grande-Bretagne : la FGAAC CFDT montre la voie à suivre

6 **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
→ La CFDT signe l'accord sur la formation professionnelle

8 **EN COUVERTURE**  
→ Contractuels, ces invisibles de la SNCF  
→ Paroles de contractuels  
→ Les contractuels, en chiffres...

13 **ACCORD D'ENTREPRISE**  
→ Un dossier sensible en phase d'aboutir : la mise en place du forfait jour

14 **LA RESTAURATION POUR TOUS**  
→ Encore une avancée de la CFDT : les titres-restaurant, enfin arrivés !

15 **LA CFDT CHEMINOTS EN RÉGIONS**  
→ Entretien avec David Alos : une nouvelle UPR est née !

17 **RECONNAISSANCE SYNDICALE**  
→ Dans un monde pleine progression : la CFDT, première organisation syndicale du privé !

18 **SONDAGE NATIONAL**  
→ *Parlons travail* : l'enquête CFDT qui a bousculé les clichés sur le travail



## ÉDITO

**Didier AUBERT,**  
secrétaire général de la CFDT Cheminots

### DES DROITS NOUVEAUX POUR LES CHEMINOTS, GAGNÉS PAR LA CFDT !

C'est un premier semestre concret pour le dialogue social et la mise en œuvre des accords signés par la **CFDT**.

L'accord sur le temps de travail est entré en vigueur en décembre 2016, et avec lui des nouveaux droits, comme les régimes de travail dans les EIC, mais aussi de meilleures compensations pour les travailleurs de nuit. Les organisations syndicales qui n'ont pas signé cet accord, qui prévoient l'apocalypse et la fin des droits issus de l'ancien RH 0077 en sont pour leurs frais. La mise en œuvre du titre-restaurant, en février dernier, n'a pas été une mince affaire. À ce jour, **plus de 22 000 cheminots en bénéficient**. Malgré certaines directions qui tentent de minimiser l'accès à ce droit nouveau, les équipes **CFDT**, site par site, établissement par établissement, collectif par collectif, cheminot par cheminot, font respecter cet accord, qui rencontre un véritable succès. L'intéressement a été versé pour la 2<sup>e</sup> année consécutive à Réseau et Mobilités et pour la 1<sup>re</sup> année à l'ÉPIC de Tête. Versé sur le plan d'épargne entreprise, c'est un abondement supplémentaire qui fait du bien au pouvoir d'achat dans une période où les augmentations générales sont réduites à néant du fait du cadrage budgétaire et de la politique d'austérité des gouvernements successifs. Ces droits sont ouverts à tous les cheminots du cadre permanent et aux contractuels. La **CFDT** continuera de lutter pour que les cheminots, quel que soit leur statut, puissent bénéficier des mêmes droits. À ce titre, **les facilités de circulation et la mise en œuvre d'une nouvelle grille salariale** sont deux dossiers à mettre d'urgence sur la table des négociations. **La protection sociale, la complémentaire santé et la prévoyance** doivent également être mises en place pour les agents du cadre permanent.

Sur tous ces sujets, la **CFDT** est souvent seule face à l'immobilisme et au conservatisme de la direction et de ses partenaires historiques. L'accord du forfait jour et celui du télétravail donnent de nouveaux droits aux cheminots, malgré des réticences de la part des directions locales, rétrogrades ou trop frileuses. Cela génère souvent des critiques venues des opposants à ces accords. **Mais est-il plus facile de faire respecter un accord validé par le dialogue social ou un accord que les organisations syndicales auraient refusé de signer au motif que le contexte ne s'y prête pas ?**

Je vous renvoie vers les accords avortés sur le dialogue social qui prévoient des structures inter-ÉPIC sur l'emploi, celui sur le découpage des CE Réseau régionaux ou l'accord de la qualité de vie au travail (QVT), traitant notamment les risques psychosociaux. Ceux qui hurlent sur les dysfonctionnements d'aujourd'hui sont ceux qui s'y sont opposés hier.

**Pas de vacances pour le nouveau gouvernement « En marche », ni pour les partenaires sociaux, appelés à la concertation, en vue de l'évolution du Code du travail.** La **CFDT** l'a rappelé, elle ne tolérera pas de passage en force. Les équipes **CFDT** seront force de proposition, non seulement pour préserver, mais aussi pour conquérir de nouveaux droits pour les salariés, les chômeurs et les retraités.

Bonnes vacances à toutes et à tous !

**Cfdt:** FGTE  
**CHEMINOTS**

47 / 49, avenue Simon Bolivar 75019 Paris  
01 56 41 56 70  
www.cfdtcheminots.org  
contact@cfdtcheminots.org  
CFDT-Cheminots-Officiel  
@cfdtcheminots



Le Cheminot de France n° 51  
juin 2017  
N° CPPAP : 1014 S 07026

Directeur de la publication  
DIDIER AUBERT

Directeur adjoint de la publication  
SÉBASTIEN MARIANI

Rédacteur en chef  
ALI BENHADJBA

Ont participé à ce numéro  
ANNE GUEZENEC  
RÉMI AUFRÈRE-PRIVEL  
ÉRIC CHOLLET  
FABRICE CHAMBELLAND  
PATRICK LE ROLLAND

Premier rédacteur graphiste  
ANTONIO-BERNARD TUDOR

PEFC 10-31-1243

Conception graphique

tudorpress

Imprimé en France par  
L'ARTÉSISIENNE

Pour nous contacter  
communication@cfdtcheminots.org

IMPRIMERIE VERT

→ CONCURRENCE FERROVIAIRE

# QUAND LA COMMISSION EUROPÉENNE EXÉCUTE...

C'est dans le théâtre bruxellois d'ombres technocratiques que se déroule le sort de plusieurs services, essentiels au bon fonctionnement du transport ferroviaire et à l'ouverture à la concurrence. Explications.

Texte Rémi Aufrère-Privel | Photo Jai79 - Pixabay

**D**epuis mars dernier, un premier projet d'acte d'exécution sur l'accès aux services ferroviaires a émergé, dans une absence coutumière de transparence de la Commission européenne.

## QUELS ENJEUX ?

Nombreux opérateurs privés européens déploient un lobby très important pour influencer l'écriture d'un texte qui doit leur permettre d'accéder, au prix le plus bas, aux services essentiels pour opérer des transports ferroviaires partout en Europe. La teneur de la seconde version-brouillon détaillée, en 12 points, les conditions d'accès aux installations de services. Bien sûr, les redevances d'accès sont l'un des points majeurs. Chacun comprendra que l'exigence des investisseurs réside dans le prix le plus bas, au mépris même de la réalité des coûts réels. Et cela pénalise les opérateurs historiques et les structures publiques actuels qui gèrent et / ou possèdent les installations comme les stations-service, les gares et les ateliers de maintenance.



## L'APPROVISIONNEMENT EN CARBURANT, LES CENTRES DE MAINTENANCE ET L'AVENIR DES GARES SONT EN DANGER

Le 14 décembre 2016, l'ARAFER est déjà intervenue contre la SNCF par un avis défavorable sur les redevances concernant les stations-service. En mai 2016, les tarifs des gares ont aussi été mis en cause. Une erreur de taille pour la **CFDT Cheminots**, qui avait alerté dès janvier 2013 sur les ☺☺☺

## ↓ INFORMATION DE DERNIÈRE MINUTE | GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE

### QU'EN EST-IL DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017 ?

Le 22 juin, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires a tourné court ! Selon la direction, 2017 sera la troisième année consécutive sans augmentation salariale générale. En guise de négociation, la direction n'est venue qu'avec une seule proposition, ramenant le traitement des 4 600 agents placés actuellement dans la grille de rémunération en-dessous du SMIC à ce niveau. L'application de la loi, mais au 1<sup>er</sup> janvier 2018 seulement. La

CFDT a quitté cette soi-disant réunion de négociation avec des interlocuteurs n'ayant aucune proposition sérieuse, ni aucune marge de manœuvre ou de décision. Dès le lendemain, la CFDT Cheminots a interpellé, par courrier, le directeur des ressources humaines du Groupe public ferroviaire, avec copie aux présidents respectifs des trois ÉPIC pour exiger *a minima* que la date d'application de la mesure bas-salaires concernant les positions 4 à 11 soit prise dans des

délais plus rapides. Condition pour retisser les fils du dialogue, ce qu'avec responsabilité la CFDT Cheminots souhaite ardemment. À suivre...



Lire le courrier adressé au DRH du GPF en scannant ce code QR.





© UNSPLASH - PIVAGAY

⊕⊕⊕ risques encourus de maintenir cette activité au sein de SNCF Mobilités dans le projet de loi de la réforme ferroviaire. La **CFDT** préconise un rattachement à SNCF Réseau

En 2013, la direction de la SNCF commet une faute grave en maintenant les gares dans l'ÉPIC qui est directement dans le champ concurrentiel (SNCF Mobilités). Si gouverner c'est prévoir, force est de constater qu'une mauvaise solution à très courte vue a été imposée, au risque d'envisager soit un 4<sup>e</sup> ÉPIC, rompant ainsi avec les équilibres d'un GPF à trois composantes et au « *caractère indissociable et solidaire* », soit une société anonyme dépendante de l'ÉPIC de Tête ou de SNCF Réseau. Ces solutions seraient la marque d'une évolution dangereuse vers la dislocation progressive du Groupe Public.

La **CFDT** a rappelé sa revendication argumentée pour les gares sous contrôle national de l'ÉPIC le plus solide en termes de consolidation du patri-

330

est le nombre de voix avec lequel le texte d'ouverture à la concurrence a été adopté au Parlement européen en décembre 2016.

moine public de l'État, SNCF Réseau. Cette solution est la plus sûre pour éviter la perte de contrôle par la puissance publique, voire la cession progressive des gares à des collectivités territoriales et / ou à des investisseurs privés de toute nature.

Bien entendu, une entité « gares » devrait maintenir sa capacité d'autofinancement propre et une autonomie de gestion lui permettant de poursuivre son développement au service de tous les opérateurs de transport, publics comme privés, dans le respect des règles concurrentielles, sans remise en cause des droits et devoirs des salariés du ferroviaire.

Quant aux centres de maintenance, leur tarification d'accès devra prendre en compte notamment le haut niveau de qualification professionnelle des cheminots du GPF, toujours dans le respect de la réglementation sociale (statut, accords d'entreprise et CCN).

#### VERS QUEL RÉSULTAT ?

La **CFDT** n'acceptera jamais le dumping social pour dynamiser l'ouverture à la concurrence ! La libéralisation ferroviaire dans le transport de fret, il y a plus d'une décennie, en Europe, nous a appris que la concurrence n'intervient réellement que si elle est subventionnée par des financements publics massifs. À l'heure des réductions budgétaires, il serait inique de faire payer aux cheminots du public ou du privé le prix de la décision politique de libéralisation, alors qu'il y a un vrai manquement de l'État sur les sources de financement, dont l'écotaxe qui a été supprimée.

La **CFDT Cheminots** entend être associée à la concertation du projet d'actes d'exécution des accès aux services ferroviaires. Elle a sollicité le gouvernement et la Commission européenne pour débattre de ce qui peut être demain un acte grave pour le transport public ferroviaire. ●●

## → QUE PRÉVOIENT LES TEXTES EUROPÉENS ?

### DIRECTIVE 2012 / 34 PORTANT REFORME DU 1<sup>ER</sup> PAQUET FERROVIAIRE

- ⊕ Accélération de la concurrence par une plus grande transparence pour l'accès au réseau et l'amélioration de l'accès aux services tels que les gares, terminaux et installations d'entretien. Cela suppose que le propriétaire de ces installations dispose de comptes séparés et d'une indépendance organisationnelle et décisionnelle, sans l'obligation d'une structure juridique distincte.
- ⊕ L'indépendance des organismes de contrôle nationaux et leurs pouvoirs

d'imposer sanctions et audits – ARAF en France –, sans omettre la coopération sur les questions transfrontalières.

- ⊕ Planification des investissements à plus long terme, offrant une plus grande sécurité aux investisseurs.

### ARTICLE 13 (DIRECTIVE 2012 / 34)

- ⊕ Cette directive prévoit explicitement les conditions d'accès aux services.

### ACTES D'EXÉCUTION (ARTICLE 13 PARAGRAPHE 9 ET ARTICLE 62)

- ⊕ Procédure permettant à la Commission d'adopter des mesures détaillant la

procédure prévue par la directive mentionnée.

### COMITÉ DES ÉTATS MEMBRES (RÈGLEMENT 182 / 2011)

- ⊕ La Commission est assistée par un comité composé des représentants des États membres.

### SERVICES ESSENTIELS

- ⊕ On entend par cette définition les services indispensables à l'exécution du transport, comme les stations de carburant, les gares et les centres de maintenance. ●●

→ FRANCE - GRANDE-BRETAGNE

# LA FGAAC CFDT MONTRE LA VOIE À SUIVRE

Sur mandat de la CFDT Cheminots, le syndicat national des conducteurs de trains, FGAAC CFDT, a signé, le 18 avril, un accord de coopération avec ASLEF, son homologue britannique. Focus.

Texte et photo InfoCom FGTE CFDT Cheminots

Une coopération intersyndicale transfrontalière, soutenue par l'ETF, l'organisation regroupant les syndicats des transports de l'Union européenne. Ce comité de coordination qui concerne les agents de conduite d'Eurostar a pour ambition d'atteindre plusieurs objectifs :

- ① **assurer le partage d'information**, la coopération et la solidarité entre syndicats sur toute question concernant la conduite transfrontalière ;
- ② **éviter la concurrence** entre entreprises si leurs conditions sociales à niveau national sont considérablement différentes (dumping social) ;
- ③ **éviter la concurrence** entre entreprises où il y a des problèmes d'abus de mesures de sécurité ;
- ④ **établir des stratégies pratiques** et efficaces pour la solidarité entre la **CFDT** et **ASLEF**.

Ce comité, composé des responsables issus des deux syndicats ainsi que des représentants des comités d'entreprise des sections britanniques et

françaises d'Eurostar, se réunira au moins deux fois par an.

#### AU PROGRAMME DES TRAVAUX DE CE COMITÉ :

- **identifier les différences**, au niveau des conditions sociales dans les deux pays, qui pourraient mener au dumping social et proposer aux syndicats nationaux des mesures pour faire face à ce problème ;
- **échanger toute information** sur les entreprises qui pensent changer ou mettre en place des nouvelles opérations transfrontalières ;
- **veiller à ce que toutes entreprises** respectent les critères convenus sur les conditions sociales et les procédures de sécurité au travers des inspections et d'exams de tableaux de service, horaires de travail et feuilles de contrôle, qui montrent les temps réels de conduite et de repos ;
- **établir des systèmes pour aider** les conducteurs d'Eurostar pendant qu'ils se retrouvent dans un pays étranger. ●●



Associated Society  
of Locomotive Engineers  
and Firemen



European  
Transport Workers'  
Federation



Damien Houilliez, secrétaire national FGAAC CFDT en charge du Pôle Europe (à gauche) et Mick Whelan, secrétaire général de ASLEF (à droite).

# LA CFDT SIGNE L'ACCORD

Ce mois de juin marque la fin du cycle de la négociation de l'accord sur la formation professionnelle. Pour rappel, les discussions ont commencé le 5 janvier. C'est un sujet obligatoire de négociation collective sur lequel l'équipe CFDT a été jusqu'au bout de son mandat. Lors de son Conseil national du 20 juin dernier, la CFDT Cheminots a décidé, à une très large majorité, de signer l'accord sur la formation professionnelle constituant la quatrième partie de la Convention collective nationale ferroviaire. **Décryptage.**

Texte Rémi Aufrère-Privel, Sébastien Mariani, Eric Chollet & Pascal Couturier | Photo Awesomecontent - Freepik



## LES PRINCIPALES REVENDEICATIONS DE LA CFDT

- ➔ une architecture des certificats de qualification professionnelle (CQP), par métier et par niveau ;
- ➔ une meilleure articulation entre les volets formation et classification ;
- ➔ la mise en œuvre complète du compte personnel de formation (CPF) : modalités d'abondement, égalité des droits pour les salariés à temps partiel, etc. ;
- ➔ la rénovation des dispositifs VAE et VAP : abaissement de la condition d'ancienneté, accompagnement renforcé pour des catégories ciblées, alignement CDD-CDI, etc. ;
- ➔ l'organisation de parcours séquentiels ;
- ➔ une prise en charge spéciale d'un congé formation en cas de perte des habilitations et aptitudes ;
- ➔ une prise en charge spéciale d'un congé formation en cas de reconversion suite à transfert ;
- ➔ une politique ambitieuse de professionnalisation : nouvelle priorité aux demandeurs d'emploi, valorisation du tutorat, non-substitution à des emplois permanents, parcours professionnel multi-entreprises, etc.

## L'ATTITUDE DU PATRONAT (UTP)

Comme à son habitude, l'organisation patronale a déployé d'importants efforts pour limiter les précisions et ses engagements dans le texte. Il a donc fallu batailler, avec des arguments forts, pour démontrer la faiblesse de certaines contre-propositions de l'Union des transports publics et ferroviaires, qui manquaient d'ambitions et d'engagement. En revanche, la **CFDT Cheminots** a pu noter l'empressement des patrons à vouloir conclure très vite pour utiliser rapidement les fonds dévolus à la formation professionnelle dans le cadre contractuel, ajoutant le prétexte du risque potentiel d'ordonnances gouvernementales « chamboule-tout », qui remettraient en cause le résultat de la négociation. Cette expression de l'UTP n'a pas bouscu-

## QUELS SONT LES ENJEUX ?

- ① harmoniser les niveaux de formation pour éviter tout dumping ;
- ② mettre en perspective les certifications, les qualifications et les niveaux de rémunération ou de classification ;
- ③ définir les outils d'identification des métiers de la branche ;
- ④ poursuivre le combat déjà mené pour gagner de nouveaux droits, en plus de ceux obtenus par l'action confédérale **CFDT**, avec les différents accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier et 14 décembre 2013 et des dispositions légales sur la formation – loi 8 août 2016.

lé la détermination de la **CFDT** à avancer ses revendications.

### QUELLES AVANCÉES ?

- ① **droit à un entretien spécifique** à la suite d'une perte d'habilitation du métier ;
- ② **nécessité de créer des certificats de qualification professionnelle** intégrant les enjeux de sécurité et la compréhension des systèmes ferroviaires ;
- ③ **mise en cohérence de la catégorisation des CQP** avec les métiers du système de classification de branche et le répertoire national de certification professionnelle pour favoriser le lien avec les parcours professionnels ;
- ④ **interdiction de substitution** d'un CDI par un contrat d'apprentissage ;
- ⑤ **valorisation obligatoire** de la fonction de maître d'apprentissage ou tuteur ;
- ⑥ **attention particulière** portée sur les demandes de congés individuels de formation suite à une perte des habilitations ou des aptitudes physiques ou psychologiques.

La conclusion d'un accord de formation présente l'intérêt de construire l'un des éléments essentiels de notre Convention collective nationale ferroviaire, ce qui est en soi un outil de réduction pour aller vers la suppression des risques de dumping social par la professionnalisation des métiers avec les certificats de qualification professionnelle. Mais un travail très important attend les délégués **CFDT** au sein de la Commission mixte paritaire nationale et emploi – CPNE – et de la Section paritaire et professionnelle pour donner du corps à cette nouvelle étape dans la construction de la CCN de notre branche. ●●

## → QU'EST-CE QUE C'EST ?

### LA VAPP

La validation des acquis professionnels et personnels permet d'entrer directement dans une formation universitaire sans avoir le diplôme antérieur requis, en faisant valider une expérience professionnelle, salariée ou non, les formations suivies ou les acquis personnels développés hors de tout système de formation. ●●

### LA VAE

Toute personne, quel que soit son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). ●●

### LE CPF

Le compte personnel de formation, alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF), mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020. Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA). ●●



## → FONCTIONNEMENT DU PARITARISME EN MATIÈRE DE FORMATION

CADRE NORMATIF	LA CMPN <sup>1</sup>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Présidence par un représentant de l'État et paritarisme UTP-OS.</li> <li>↻ Négocie les accords de branche, dont le volet formation, la CCN et les accords triennaux.</li> </ul>
RÉGULATION	LA CPNE <sup>2</sup>	L'OPMOC <sup>3</sup>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Présidence UTP / vice-présidence OS.</li> <li>↻ Orientations politique FP.</li> <li>↻ Actions prioritaires.</li> <li>↻ Éligibilité CPF.</li> <li>↻ Certificats de qualification professionnelle.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Paritarisme UTP-OS.</li> <li>↻ Analyse des métiers et des compétences.</li> <li>↻ Descriptifs de compétences.</li> <li>↻ Études sur la formation.</li> </ul>
GESTION	LA SPP <sup>4</sup>	LE CA OPCA <sup>5</sup> / AGEFOS-PME <sup>6</sup>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Présidence UTP / vice-présidence OS.</li> <li>↻ Décide l'affectation des fonds de la branche et les critères de prise en charge des actions de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Paritarisme interprofessionnel OPCA<sup>5</sup>.</li> <li>↻ Affecte fonds de formation en fonction des besoins des branches.</li> <li>↻ Délègue la gestion des fonds aux SPP<sup>4</sup>, par branche.</li> </ul>

<sup>1</sup> Commission mixte paritaire nationale de la négociation de la CCN | <sup>2</sup> Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

<sup>3</sup> Observatoire prospectif des métiers, qualifications et compétences | <sup>4</sup> Section ou sous-commission paritaire professionnelle | <sup>5</sup> Organisme paritaire collecteur agréé | <sup>6</sup> Fonds d'assurance formation, interprofessionnel et national, dédié aux PME-PMI

→ CONTRACTUELS

# CES INVISIBLES DE LA SNCF

Leur nombre est en constante évolution. De 7 816 salariés en 2010, on en dénombre 14 697 en 2016, une augmentation sans précédent en six ans. *Le Cheminot de France* s'intéresse à ces invisibles de la SNCF, en allant à la rencontre du Pôle technique national dédié aux contractuels. Reportage.

Textes InfoCom FGTE CFDT & PTN Contractuels | Photo Antonio-Bernard Tudor

Le 4 mai dernier, le Pôle technique national contractuels s'est réuni pour la troisième fois depuis le début de l'année, dans les locaux de la **CFDT Cheminots**, pour faire le point sur la situation. Ce groupe a pour mission d'étudier techniquement et de porter l'ensemble des revendications spécifiques à cette catégorie de personnel. Composé d'une vingtaine de militants représentatifs de la population cheminote contractuelle, ce groupe se réunit régulièrement pour instruire les dossiers en cours et pour développer de nouveaux axes revendicatifs à porter auprès de la direction.

## FRANCK, CONTRÔLEUR DE TRAIN (ASCT), CONTRACTUEL ET MILITANT CFDT, ÉVOQUE SA SITUATION PERSONNELLE

Il vient de prendre « *une qualification* ». Dans le jargon cheminot, cela signifie une promotion, mais son salaire mensuel net a baissé. Pourquoi ? Car il s'agit de l'application du cadre de référence (RH 0254) : un changement de statut (maîtrise), avec une hausse des cotisations de prévoyance. Il se retrouve ainsi avec un différentiel qui lui fait regretter sa récente évolution de carrière. Côté RH, il lui est répondu « *être dans la stricte application des textes* », même si on reconnaît le paradoxe de la situation. Une incitation à renvoyer vers la direction des ressources humaines nationale.

## LES AUTRES MEMBRES DU PÔLE TECHNIQUE FONT LEUR ANALYSE

La grille de lecture de l'évolution de carrière reste celle de classification, qui date de 1992. Si cette grille peut avoir du sens pour un cheminot au cadre permanent, elle en a beaucoup moins pour les contractuels, selon le cas.

En effet, les cotisations sociales n'étant pas celles du cadre permanent, l'augmentation de salaire est grevée d'un différentiel, y compris pour la retraite complémentaire gérée par l'AGIRC. Au cours des échanges, certains font remarquer l'isolement des contractuels :



« *quand arrive la période des notations, on se sent un peu esseulés* » avoue Ibrahim, cadre contractuel en Île-de-France. « *Le management n'est pas formé aux entretiens individuels annuels concernant les contractuels* » dit-il avant de conclure « *nous ne sommes clairement pas une priorité pour eux* ».

« *Il y a une méconnaissance du RH 0254 par l'encadrement de proximité* » ajoute Stéphane de Strasbourg. Ibrahim, quant à lui, reconnaît néanmoins que des choses se sont améliorées pour les contractuels. Il cite la mise en place de la complémentaire santé, le maintien de salaire et la prévoyance depuis 2014, ainsi que l'attribution du dispositif d'allocation familiale supplémentaire (AFS), avec une différence de taille pour ce dernier point, puisque certains contractuels, notamment ceux de l'annexe C, sont impossibles sur ce com-



plément de salaire, alors que d'autres (cadre permanent et contractuels) ne le sont pas. Cela peut être perçu comme une injustice et comme une différence de taille. Concernant la suppression du jour de carence, tous les membres sont unanimes. Ils souhaitent, comme leurs collègues du cadre permanent, la fin de ce qu'ils considèrent comme une inégalité de traitement.

### LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Josée, commerciale en gare de Paris-Est, membre historique de ce groupe de travail, va bientôt partir à la retraite. Malgré ses 18 années de service, elle ne pourra plus bénéficier de son Pass Carmillion, qu'elle de-



vra rendre. « Pour un contractuel, il faut avoir travaillé 25 années au service de la SNCF, à temps plein, pour pouvoir prétendre au maintien du pass », comme le font remarquer Coralie et Isabelle de Rennes.

Alors que l'âge pour prendre sa retraite ne cesse d'être repoussé, il est inconcevable que la règle statutaire de référence pour l'accès au cadre permanent reste fixée à 30 ans. Et cela, alors qu'il n'y a même plus de clause couperet obligeant un agent du cadre permanent à cesser ses fonctions dès l'âge d'ouverture de ses droits à la retraite.

Une autre particularité de ce Pôle technique national est le suivi des contractuels en difficulté. Sans être une hotline, les salariés contractuels ont la possibilité d'interpeller les membres du PTN via une adresse mail. « Nous recevons aussi des questions via les forums

cheminots ou via notre page facebook » déclare Ali. « Il ne faut négliger aucun canal » complète Christine. Des cas individuels ont pu être résolus dans le cadre des travaux de ce groupe de travail. D'une manière générale, « il faut valoriser le partage d'expérience entre les contractuels et entre les différentes Unions professionnelles CFDT » ajoute Anne, membre du bureau exécutif, en charge du suivi du dossier contractuel pour le Bureau national de la CFDT Cheminots.

### LA NÉGOCIATION DU RH 0254, SUPPRIMÉE DE L'AGENDA SOCIAL 2017

Alors que la discussion était inscrite à l'ordre du jour, la direction a décidé de retirer de l'agenda social la négociation d'un nouveau RH 0254. Les membres du Pôle technique national déplorent ce report.

### ET DEMAIN ?

D'autres actions spécifiques à destination des contractuels sont à l'étude par le PTN au cours de cette année. Afin de rompre l'isolement des contractuels et de mieux les informer sur leurs droits, la CFDT propose un réseau national de militants référents aguerris aux problématiques spécifiques rencontrées, ainsi qu'un guide dédié où ils pourront trouver des réponses à leurs questions :

- ➔ contrat de travail ;
- ➔ rémunération ;
- ➔ congés ;
- ➔ facilités de circulation ;
- ➔ protection sociale et complémentaires santé ;
- ➔ réglementation, formation et droit syndical.

### LA COMPOSITION ET LES MEMBRES DU PTN CONTRACTUELS

Les correspondants en région ont pour mission notamment de faire des remontées dans ce groupe de travail et d'animer, en lien avec leurs structures d'appartenance, le réseau contractuels sur leurs périmètres géographiques : Abdelkarim Belfarhi, Alexandrina Martins, Manuel Barreira, Coralie Lemasson (animatrice), Isabelle Le Pape, Laurent Jupillat, Aïssa Bennani, Stéphane Sommer (animateur adjoint), Stéphanie Ravain, Hafid Chicki, Franck Schneider, Christophe Pingret, Valérie Tiran, Sébastien Jacqueline, Stéphanie Gareau et Marie-Christine Castelbon. ☺☺☺



Le guide SNCF : droits des cheminots contractuels est disponible auprès des militants CFDT et en téléchargement libre.





# PAROLES DE CONTRACTUELS

Pour *Le Cheminot de France*, Stéphane et Rémy ont accepté de partager leur ressenti sur leur vie de contractuels à la SNCF. Entre amour de leurs métiers et manque de reconnaissance de leurs parcours antérieurs, des éléments très instructifs – et revendicatifs pour la CFTD – sur ce que peut traverser un contractuel aujourd’hui. Des témoignages reproductibles à l’infini...



## STÉPHANE, CONDUCTEUR DE MANGEUVRE (CRML)

J'ai été embauché par la SNCF à l'âge de 33 ans et un mois et demi. J'étais donc trop vieux pour être au statut, même avec le report d'âge-limite d'un an par enfant à charge.

En effet, j'ai trois enfants, mais j'étais divorcé au moment de l'embauche. Seulement un enfant était considéré à ma charge au sens de la Caisse d'allocations familiales, même si je versais une pension alimentaire pour les deux autres. Lorsque j'ai postulé à la SNCF, j'avais une ancienneté de neuf ans, en CDI, chez mon précédent employeur. J'étais routier dans le transport de carburant. Il n'a pas été simple pour moi de prendre une telle décision en ayant une famille qui comptait sur moi... Mais j'étais très content d'entrer à la SNCF.

Le jour de la signature du contrat, j'étais le seul contractuel de l'ensemble de six nouveaux embauchés. Je me suis senti seul et je n'ai pas compris pourquoi

## → CDD OU CDI ? RÉCAPITULATIF DE LA RÉGLEMENTATION & MODE D'EMPLOI

Le contrat à durée déterminée est régi par des règles très souvent bafouées. Un enjeu syndical qui vaut tant pour le Groupe Public Ferroviaire que pour les entreprises sous-traitantes. Le recours à un contrat à durée déterminée ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. La définition précise du motif doit être mentionnée sur le contrat de travail.

### ON DISTINGUE CINQ CAS LÉGAUX DE RECOURS AU CDD :

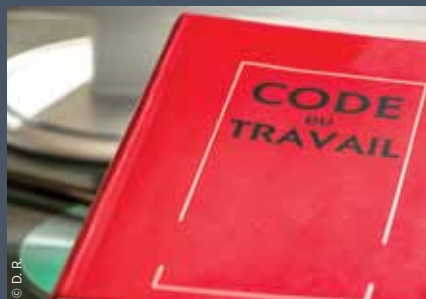
- ↻ remplacement d'un salarié absent, avec mention nominative du salarié remplacé afin de permettre suivi et vérification ;
- ↻ accroissement temporaire d'activité (pics exceptionnels d'activité par rapport au rythme normal et non pas des variations cycliques et répétées liées aux saisons et aux périodes habituelles de pointe) ;

- ↻ emploi saisonnier (volume supplémentaire d'activité se répétant chaque année à dates à-peu-près fixes en raison des comportements collectifs : vacances ou périodes de pointe, sur des périodes qui au final ne doivent pas couvrir plus de 8 mois sur 12) ;
- ↻ contrat à objet défini (spécifique pour ingénieurs ou cadres et lié à la réalisation d'un projet) ;

- ↻ contrats aidés dans le cadre des politiques d'emploi pour certains publics (emploi d'avenir, professionnalisation, senior, etc.).

### DES RENOUELEMENTS ÉGALEMENT TRÈS ENCADRÉS

- Il ne s'agit pas de précariser davantage le salarié en l'empêchant de travailler, mais de lui permettre d'accéder à un contrat à durée indéterminée. En règle générale, un CDD ne peut pas avoir une durée de plus de 18 mois, renouvellements compris, sauf objet défini ou senior (36 mois) et sauf s'il s'agit de contrats pour remplacement d'un salarié absent (à condition qu'il y ait un salarié absent, le même ou un autre).
- Sauf s'il s'agit encore du remplacement d'un salarié absent, la succession de contrats avec un même salarié ou une nouvelle embauche de nouveau en CDD sur le même poste ou emploi similaire, doit respecter un délai de carence



autant de différences... Je me demande si les responsables RH eux-mêmes comprennent pourquoi. Embauché à ce que l'on appelle l'annexe C, c'est-à-dire censé négocier ma rémunération de gré à gré pour tenir compte de mon expérience antérieure – celle qui faisait que l'on m'a recruté – et non pas redémarrer au bas de l'échelle. Encore faut-il le savoir et oser quand on sait que bien d'autres attendent derrière ?  
 Je n'étais d'ailleurs pas à ma première tentative de candidature à la SNCF. En la matière, le gré s'avère donc être seulement du côté de la SNCF.  
 Dans l'entreprise, les contractuels – encore davantage je crois les contractuels de l'annexe C – ont un mal fou à obtenir des réponses à leurs questions, que ce soit

auprès des représentants du personnel ou auprès des responsables des ressources humaines. Souvent, ils savent embaucher des hors-statut, la belle aubaine, mais ne savent pas ensuite appliquer, ni expliquer la réglementation spécifique correspondante.  
 Que des problèmes de formation des acteurs RH, croyez-moi ! En matière de rémunération, c'est l'opacité complète. Dans l'annexe C, pas de prime de fin d'année par exemple. Elle est censée être incluse dans la rémunération mensuelle.  
 Mais comment vérifier et comparer alors que la rémunération globale est censée rester au moins équivalente à celle des agents du cadre permanent de grade et de fonction similaires ? ●●



**RÉMY, OPÉRATEUR MÉCANIQUE**

**M**on histoire à la SNCF commence juste après un licenciement pour raison économique (liquidation judiciaire). Je travaillais au sein d'une entreprise de fabrication de matériel médical.  
 J'ai rejoint la SNCF en interim pour cinq mois et demi, puis j'ai eu mon CDI en septembre 2013. Depuis la date de cette embauche, j'ai obtenu une majoration de salaire de 10 % en août 2015, puis de 5 % en avril 2017. On m'a dit que j'avais un bon CV, mais il faut souligner que j'ai tout de même démarré au SMIC. Et aujourd'hui encore, je n'ai que 18 456 € de revenus annuels !  
 À 56 ans, je suis un senior déjà formé, certainement très intéressant sur le plan économique, mais payé comme un jeune. Avec la retraite qui se profile dans une dizaine d'années, sachant que le calcul se fera sur les 25 meilleures années, je peux affirmer que je ne suis pas content de la situation dans laquelle je me retrouve. ●●



correspondant au tiers de la durée du premier contrat.  
 → En tout cas, de CDD pour remplacement à CDD pour remplacement, cela ne doit pas avoir pour effet de répondre durablement à un besoin structurel de main d'œuvre. En effet, pour palier à des absences, une entreprise doit veiller à avoir un peu plus de salariés en CDI que de postes à pourvoir. C'est le principe de la réserve. Or, qui n'a déjà côtoyé un collègue en CDD depuis plusieurs années ?

- contrat pas signé ;
- non remis au plus tard dans les deux jours à partir de l'embauche ;
- poursuite au-delà du terme ;
- durée absente (minimale ou à terme précis) ;
- dépassement de la durée maximale légale ;
- délai de carence ;
- détournement des conditions de recours pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

L. 1245-2 du Code du travail). La décision, prise sous la forme des référés (urgence et évidence) est immédiatement exécutoire et opposable à l'employeur, même en cas d'appel. En sus de la requalification du contrat, le salarié obtient une indemnité minimale d'un mois de salaire. Le syndicat est autorisé à se substituer au salarié pour exercer en sa faveur cette action en justice. ●●

**CDD IRRÉGULIER SIGNIFIE CDI !**

- Impliquent la requalification du CDD en CDI (liste non-exhaustive) :
- absence d'écrit ;
  - motif de recours omis, inexact ou falsifié (par exemple, surcharge d'activité dans un service où des emplois sont supprimés) ;
  - mentions légales absentes (désignation nominative du salarié remplacé) ;

**CDD IRRÉGULIER, QUE FAIRE ?**

→ Ne pas attendre que le CDD litigieux soit arrivé à son terme pour agir ! En cas de refus de l'employeur de régulariser en CDI, le Code du travail prévoit une procédure prud'homale spécifique. L'affaire est portée directement devant le bureau de jugement, sans tentative de conciliation préalable. Le Conseil de Prud'hommes statue dans le délai légal d'un mois (article



Cet encadré a été rédigé en collaboration avec Patrick Le Rolland, adhérent CFDT Cheminots retraité, auteur du guide *Connaître et comprendre la procédure devant les Conseils de Prud'hommes*, collection *Droit en poche* aux éditions Gualino / Lextenso.

# LES CONTRACTUELS, EN CHIFFRES...

## → ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF

	2010	2016
Effectif global à la SNCF (agents du cadre permanent et contractuels)	154 933	148 919
Nombre de contractuels	7 816	14 697
Pourcentage des contractuels par rapport à l'effectif global	5,04 %	9,87 %
Évolution du nombre de contractuels entre 2010 et 2016		6 881
Évolution en pourcentage des contractuels entre 2010 et 2016		<b>88,04 %</b>

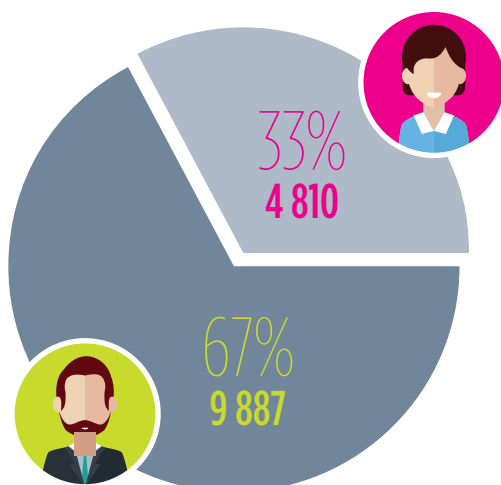
## → POPULATION DES AGENTS CONTRACTUELS ET CONTRACTUELS CADRES SUPÉRIEURS, PAR ÂGE

	2010	2016
Moins de 18 ans	0	0
De 18 à 24 ans	1 427	983
De 25 à 34 ans	1 264	2 665
De 35 à 44 ans	1 897	5 965
De 45 à 54 ans	1 686	3 311
55 ans et plus	1 542	1 773
Totaux	7 816	<b>14 697</b>

## → RÉPARTITION PAR COLLÈGE

2016	EXÉCUTION			MAÎTRISE	CADRES	TOTAUX
	SÉDENTAIRES	ROULANTS				
		CONDUITE	TRAINS			
Hommes	3 804	587	460	2 286	2 750	<b>9 887</b>
Femmes	1 484	25	255	1 358	1 688	<b>4 810</b>
Totaux	5 288	612	715	3 644	4 438	<b>14 697</b>

## → RÉPARTITION PAR GENRE



## → RÉPARTITION PAR ANNEXE

<b>ANNEXE A1</b>	<b>4 834</b>
Sous-total classe A	81
Sous-total classe B	3 211
Sous-total classe C	1 289
Sous-total classe D	253
<b>ANNEXE A3</b>	<b>229</b>
<b>ANNEXE B</b>	<b>361</b>
<b>ANNEXE C</b>	<b>8 607</b>
Sous-total exécution	2 854
Sous-total maîtrise	2 003
Sous-total cadres	3 750
Cadres supérieurs	666
Totaux	<b>14 697</b>

→ UN DOSSIER SENSIBLE EN PHASE D'ABOUTIR

# LA MISE EN PLACE DU FORFAIT JOUR

Dans les numéros précédents du *Cheminot de France*, vous avez déjà pu suivre la longue négociation relative au forfait jour, ses soubresauts, son déroulement et sa conclusion. Signé le 17 mars dernier, l'accord d'entreprise sur le forfait jour doit maintenant faire l'objet de toutes les attentions pour surveiller et accompagner sa bonne mise en œuvre. **Le point.**

Texte **Anne Guezennec & Fabrice Chambelland** | Photo **Pressfoto – Freepik**

L'article 3 de l'accord sur le forfait jour prévoit une consultation des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La direction du Groupe Public Ferroviaire a choisi, à certains endroits, de recourir à la création des instances de coordination des membres du CHSCT (ICCHSCT). La **CFDT Cheminots** a initié une large série d'audiences auprès des ÉPIC, des métiers, des activités et des établissements, afin de s'assurer que :

- les principes de l'accord soient correctement déclinés ;
- la cohérence et l'équité de traitement entre tous les cheminots soient respectées.

La compréhension des dispositions de l'accord varie en fonction des interlocuteurs, des lieux et des temps. Feindre de confondre proximité et subsidiarité avec autonomie et indépendance totale est un moyen bien pratique pour justifier que l'on fait ce que l'on veut. La **CFDT** s'est employée à s'assurer que les différents points de l'accord soient bien respectés, notamment pour ce qui concerne :

- le périmètre des agents concernés. Entre les hiérarchies soucieuses de limiter les éligibles au forfait jour (pour éviter de verser la prime afférente ou les jours de congés supplémentaires) et celles qui envisagent de passer indistinctement tous les agents de l'encadrement, il a fallu revenir sur les critères définis par l'accord et s'assurer que la notion d'autonomie n'était pas dévoyée ;
- la correspondance, pour les agents éligibles au forfait jour, entre le régime d'origine des agents et le forfait auquel ils seront soumis. Un agent soumis au régime établissement doit se voir proposer un forfait de 205 jours. Il est hors de question que le forfait jour soit un prétexte utilisé par les directions pour modifier le régime de destination des agents ;

La loi offre désormais la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance temporaire de coordination des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ICCHSCT), concernés par un projet commun. Les représentants du personnel ne peuvent ni l'imposer ni la refuser, l'employeur n'ayant aucune obligation d'information préalable des instances quant à son choix de recourir à l'instance de coordination. ●●

**Loi de sécurisation de l'emploi, 2013 | Article L. 4616-1 du Code du travail.**

- la communication que la direction ne doit pas, mine de rien, modifier les termes de l'accord. Ainsi, il est impératif que soit rappelé que l'accord ne modifie en rien les dispositions en vigueur relatives à l'astreinte, à l'indemnité de continuité de service et au compte épargne temps.



L'objectif des directions consiste en un déploiement du forfait jour au cours du second semestre.



La CFDT reste mobilisée pour que l'application des principes de l'accord et l'équité soient strictement respectés.



→ ENCORE UNE AVANCÉE DE LA CFDT

# LES TITRES-RESTAURANT, ENFIN ARRIVÉS !

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, plus de 25 000 cheminots bénéficient, sous certaines conditions, des titres-restaurant, soit 10 000 cheminots de plus par rapport à la prévision initiale. **Explications.**

Texte **Éric Chollet** | Photo **kues1 - Freepik**

C'est du pouvoir d'achat pour plus de 25 000 collègues qui n'avaient ni accès aux cantines SNCF, ni compensation financière. La liste détaillée des lieux principaux d'affectation (LPA), éligibles au titres-restaurant, a révélé des anomalies, dont l'attribution pour les salariés d'un ÉPIC sur un site, mais pas pour ceux d'un autre ÉPIC sur ce même site. Par ailleurs, des restaurants d'entreprise osent facturer les cheminots de certains comités d'entreprise, les considérant comme « *des extérieurs* », prétextant l'absence de convention entre le CE gestionnaire du restaurant et le CE de rattachement de l'agent.

## LA CFDT CHEMINOTS DÉNONCE CET ACCÈS SURTAXÉ !

Pour cette raison, nous avons invité les secrétaires des CE Mobilités à passer des conventions avec leurs homologues des autres ÉPIC, mais sans aucune réponse à ce jour. Toutefois, des solutions ont parfois été trouvées au sein de l'ÉPIC de Tête et pour la région de Strasbourg.

En résumé, malgré la mise en place tardive du titre-restaurant pour cause d'un appel d'offres qui a dû être relancé, les salariés qui en bénéficient, à titre expérimental pour trois ans, constatent concrètement que c'est bel et bien du pouvoir d'achat en plus pour eux ! La **CFDT Cheminots** se félicite pour



ce qu'elle considère comme un premier pas avant une extension généralisée.

Force est de constater que les organisations syndicales qui ont combattu le titre-restaurant sont celles qui aujourd'hui posent le plus de questions quant au suivi de leur mise en place... ●●

## → POUR RAPPEL

### PRINCIPE

Toute pause repas rémunérée ne peut prétendre à un titre-restaurant, comme c'est le cas à la SNCF pour les ADC, ASCT et le personnel Infra M&T.

### RÉFÉRENCES

Pour aller plus loin, accédez aux textes de référence en flashant les deux codes QR.



### CHOIX DE LA SNCF

- pas d'EVS liés aux déjeuners ;
- à plus de 10 minutes à pied d'une cantine SNCF.

→ ENTRETIEN AVEC DAVID ALOS, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT

# UNE NOUVELLE UPR EST NÉE !

Dans la foulée de la redéfinition et de la réduction des régions administratives, les structures syndicales sont également amenées à revoir leur périmètre afin de rester cohérentes avec les nouvelles organisations territoriales. Interview.

Texte et photos InfoCom FGTE CFDT Cheminots

Le 3 février dernier, les représentants des sections du syndicat **CFDT Cheminots**, de la FGAAC Aquitaine-Poitou-Charentes-Limousin et du Syndicat général des transports limousins se sont réunis pour l'assemblée constituante de l'Union professionnelle régionale Nouvelle-Aquitaine. Les statuts ont été adoptés à l'unanimité et sept membres ont été élus au bureau de l'UPR.

**David, comment la CFDT Cheminots est-elle structurée aujourd'hui en Nouvelle-Aquitaine ?**

Le syndicat **CFDT des Cheminots et Activités complémentaires de la Nouvelle-Aquitaine** est aujourd'hui une organisation avec pour périmètre la région SNCF qui porte son nom.

**Une structure CFDT qui avait déjà connu des évolutions auparavant ?**

Oui, en 2006, le syndicat avait vécu sa première mutation majeure, consécutive aux diverses recompositions syndicales. Cette recomposition avait affaibli les structures **CFDT**, entraînant l'impérieuse nécessité d'un regroupement pour repartir sur de nouvelles bases. La fusion des syndicats de cheminots de Poitou-Charentes, de Bordeaux, de la Côte Basque et des sections de cheminots des syndicats des transports de Dordogne, Lot-et-Garonne, Landes et Pau avait déjà donné naissance à un syndicat régional.

**Il y a eu aussi, comme ailleurs, l'accueil et l'intégration à la CFDT des agents de conduite de la FGAAC...**

Absolument. En 2008, la loi sur la représentativité a imposé une reconfiguration du paysage syndical, avec l'intégration de la section FGAAC pour une collaboration étroite.

**Ce qui n'empêchera pas des difficultés suite à un revers électoral ?**

En 2009, le syndicat peine à trouver un second souffle suite à l'échec de l'obtention de la représen-



tativité aux élections professionnelles. Le tissu militant est réduit à sa plus simple expression.

**Une situation qui toutefois ne dura pas trop longtemps ?**

À partir de 2010, la recomposition syndicale a permis de récupérer des militants d'autres organisations syndicales et dès les élections professionnelles de 2011, la **CFDT** a retrouvé sa représentativité régionale, avec des élus permettant reconquête et développement. ☺☺☺

Le bureau de notre nouvelle Union professionnelle régionale est composé d'un secrétaire général, quatre secrétaires adjoints dont moi, un trésorier et un responsable du développement. » ●●●  
David Alos



À gauche, Pascal Galichet, responsable de la section FGAAC de la Nouvelle-Aquitaine. À droite, DEBRIS Denis, secrétaire général du limousin.



☺☺☺ En 2014, nous avons consolidé notre représentativité en étant la 4<sup>e</sup> organisation syndicale du périmètre, derrière la CGT, l'UNSA et SUD-RAIL.

En 2015, nous sommes devenus la deuxième organisation syndicale et nous avons pu nous enor-

gueillir d'avoir réussi ce beau développement, avec environ 200 adhérents.

### Une dynamique aujourd'hui retrouvée et qui n'est pas prête à s'estomper ?

Le travail et l'implication de tous ont permis de former un collectif qui aujourd'hui continue de bâtir un avenir pour la **CFDT Cheminots** en Nouvelle-Aquitaine.

### Notre syndicat est maintenant celui de la Nouvelle-Aquitaine ?

Oui, c'est une reconfiguration qui entraîne aussi l'intégration des cheminots de Limoges. Ils ont également vécu une période difficile, mais les élections professionnelles de 2015 leur ont permis de concrétiser leur bonne dynamique et ils ont gagné aussi leur représentativité au niveau du Comité d'établissement du Limousin. ●●



→ DANS UN MONDE PLEINE PROGRESSION

# LA CFDT, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DES SALARIÉS DU PRIVÉ !

C'est historique, la CFDT devient la première organisation syndicale des salariés du privé, à l'issue du deuxième cycle de représentativité. Explications.

Texte **InfoCom CFDT** | Photo **Peoplecractions - Freepik**

La deuxième mesure de la représentativité des organisations syndicales du secteur privé – qui agrège les résultats du premier tour des élections DP-CE dans les entreprises de plus de onze salariés, les élections TPE et dans les Chambres départementales d'agriculture – hisse la **CFDT** en tête des organisations syndicales représentant les salariés du secteur privé, à 26,37 %. Elle progresse ainsi de 0,37 points, mais surtout de 62 741 voix. Elle devance la CGT qui, à 24,85 %, est reléguée en deuxième position, une situation inédite depuis la constitution de cette organisation en 1895.



## LE SYNDICALISME CFDT CONFORTÉ

« Alors que beaucoup pensaient cela impossible, il y a quelques années, nous vivons un profond bouleversement du paysage syndical », souligne Laurent Berger. « Et si, depuis 2013 nous étions convaincus que c'était possible, nous n'imaginions pas un tel écart aujourd'hui ! ». Il faut dire que tandis que la **CFDT** progresse, la CGT régresse fortement en points (- 1,96 points) et en nombre de voix (- 58 189). « Cette première place confirme que notre type de syndicalisme, capable de regarder la réalité en face pour mieux la transformer, de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés », a salué le secrétaire général de la **CFDT**. Alors que les organisations syndicales dites réformistes sont dans une dynamique plus ou moins forte de progression, les organisations dites contestataires marquent plus ou moins le pas : la CFE-CGC progresse ainsi de 1,25 points (10,67 %), la CFTC de 0,19 points (9,49 %) et l'Unsa de 1,21 points (5,35 %) ; dans le même temps, FO perd 0,42 points (15,59 %) et Sud reste stable avec - 0,1 points (3,46 %).

## UN RASSEMBLEMENT DES MILITANTS LE 3 OCTOBRE PROCHAIN

Immédiatement après l'annonce des résultats, le 31 mars au Haut conseil du dialogue social, Laurent Berger a tenu à souligner que « ce résultat est celui de milliers de femmes et d'hommes qui chaque jour s'engagent auprès de leurs collègues pour les défendre, les accompagner et obtenir de nouveaux droits pour améliorer leur quotidien. Ce sont les militantes et militants **CFDT**, qui obtiennent la confiance et le vote des salariés et peuvent être fiers de ce qu'ils accomplissent chaque jour. Avec eux, le syndicalisme français vient de changer de visage ! ». Un rassemblement de plus de 10 000 militants, le 3 octobre prochain, permettra d'amplifier la dynamique.

Laurent Berger a appelé les salariés à rejoindre la **CFDT** afin de « développer ensemble ce syndicalisme constructif et utile pour chacun ». Et contribuer à écrire une nouvelle page du syndicalisme. L'ambition affirmée par le secrétaire général est de « devenir première organisation syndicale dans le public comme dans le privé » lors des élections dans la fonction publique, en 2018. ●●



En poids relatif, recalculé sur la base des organisations ayant franchi le seuil des 8 % pour être représentatives, la **CFDT** atteint 30,32 %, ce qui la met en position de pouvoir signer seule un accord au niveau national interprofessionnel.

# L'ENQUÊTE CFDT QUI BOUSCULE LES CLICHÉS SUR LE TRAVAIL

Avec plus de 200 000 participants et 20,4 millions de réponses reçues entre septembre et décembre 2016, *Parlons travail* est la plus grande enquête jamais réalisée en France sur le travail. **Décryptage.**

Texte **InfoCom CFDT** | Photo **Confédération CFDT**

**S**alariés, agents des fonctions publiques, étudiants, intérimaires, contractuels, apprentis, demandeurs d'emploi, stagiaires, retraités, indépendants, auto-entrepreneurs, syndiqués ou non : tous étaient invités à donner leur avis sur le travail par le biais d'un questionnaire en ligne.

« *Parlons travail est la preuve que lorsqu'on leur donne la possibilité de le faire, les travailleurs ont des choses à dire sur le travail et la façon dont ils le vivent* », a affirmé Laurent Berger, secrétaire général de la **CFDT**.

## À REBOURS DES IDÉES REÇUES SUR LE TRAVAIL

« *Toutes les réponses collectées nous donnent raison sur le combat que nous menons depuis longtemps pour améliorer la qualité de vie au travail et faire reconnaître la pénibilité de certains métiers. Mais il y a aussi matière à tordre le cou à quelques mensonges qui fleurissent en ce moment sur le sujet* » a souligné Hervé Garnier, secrétaire national de la **CFDT** chargé du travail.

Le nombre très élevé de réponses va crédibiliser nos revendications sur le travail trop souvent invisible ou mal traité dans le débat actuel, ou bien uniquement considéré comme un coût ou une souffrance : ces angles réducteurs ne nous conviennent pas. Ce qu'en disent les travailleurs montre que le modèle de l'entreprise traditionnelle est dépassé. Le travail se transforme et avec lui le temps de travail, les lieux où il s'exerce et le management » ●●  
**Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT**

Parmi ces résultats qui interpellent, il a cité les réponses sur le rôle des syndicats en France, puisque plus de la moitié des répondants considèrent que les syndicats constituent « *un rempart* » contre l'exploitation généralisée. On retrouve le même résultat (plus de la moitié) parmi les participants non-adhérents à un syndicat.

Et si trois-quarts des répondants disent aimer leur travail et en être fiers, ils pointent aussi du doigt de réelles inquiétudes : une charge de travail excessive, des problèmes de santé et de sommeil, un manque de reconnaissance. Moins identifié comme cause de mal-être, mais révélé comme cruciale par cette enquête, le besoin d'autonomie : 73 % des personnes qui aspirent à participer davantage aux décisions de leur entreprise ou leur administration, et pour plus de la moitié, ne pas pouvoir s'exprimer librement sur son lieu de travail est un facteur de souffrance.

## UN MANIFESTE POUR LE TRAVAIL

Ce manifeste, qui a été remis aux candidats de l'élection présidentielle ou à leurs représentants, contient six mesures phares défendues par la **CFDT** pour accompagner les changements du travail. La plus emblématique au vu des résultats annoncés ce jour sera de « *rééquilibrer le pouvoir dans l'en-*





treprise et continuer à défendre un droit à l'expression pour les salariés. L'enquête montre clairement qu'il faut leur redonner la main sur leur travail », a constaté Laurent Berger. Il a également insisté sur la lutte contre l'intensification du travail et la généralisation des négociations sur la qualité de vie au travail, sur la création de nouveaux droits pour encadrer les transformations liées au numérique, dont le télétravail, la déconnexion et la nécessité de développer le compte personnel de prévention de la pénibilité. Sur le temps de travail, la **CFDT** propose la création d'une banque de temps pour pouvoir mieux répartir la durée du travail tout au long d'une vie professionnelle.

Et il a rappelé trois critères incontournables pour la **CFDT** : la réparation de la pénibilité, la défense de l'action publique et la légitimité du syndicalisme pour construire le progrès social.

« Sur ces trois revendications, nous ne baisseront pas pavillon », a-t-il déclaré. « Je suis convaincu que l'avenir du syndicalisme passe par la consultation des salariés. Ce que nous venons de faire avec cette enquête, nous allons continuer à le faire sur le terrain et dans les entreprises » a-t-il conclu. ●●

## → POUR ALLER PLUS LOIN

LE RAPPORT



LE MANIFESTE



# CFER

Centre de Formation d'Étude et de Recherche



## votre partenaire FORMATION



# cfer@cfer.fr



*Ensemble partageons l'énergie mutualiste !*

## **BIEN PLUS QU'UNE MUTUELLE, LE PARTENAIRE SANTÉ DU MONDE CHEMINOT**



MUTUELLE N°1 DES CHEMINOTS

PARTENAIRE ET MUTUELLE DES ASSOCIATIONS CHEMINOTES

ACTEUR MAJEUR DE PRÉVENTION SNCF



groupeMGC.fr