

Le cheminot Cfdt: de France

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

DANS CE NUMÉRO

MATÉRIEL : ENCORE UN TECHNICENTRE QUI PAIE LA FACTURE | 12

CE SIÈGE RÉSEAU : QUEL BILAN APRÈS DEUX ANS DE MANDAT ? | 15

« ÉTAT DES LIEUX ET ATTENTES »



Patrick Inautel,
président de l'UPE
SNCF Réseau



Michel Dubrionel,
président France Nature
Environnement



Claude Faucher,
ancien général de l'État
des Transports Publics et
Ferry (STP)



Céline Pierré,
administratrice de
l'UPE SNCF Réseau

AVENIR DU FERROVIAIRE
RETOUR SUR LE COLLOQUE
DU 14 DÉCEMBRE 2017

SOMMAIRE

- 4 **PROJET GROUPE 2025**
→ Quelle stratégie : continuité, adaptation ou rupture ?
- 6 **ACCORD DE BRANCHE FERROVIAIRE**
→ Classifications et rémunérations : les premiers projets sur la table
- 7 **HOMMAGE À ALAIN DELMAS**
→ La CFDT a perdu un grand homme

8

EN COUVERTURE

→ Le colloque « *Quel transport ferroviaire pour demain ?* », un événement auquel plus de 300 personnes ont participé



- 14 **TECHNICENTRES SNCF**
→ Une pratique abusive qui doit s'arrêter !
- 16 **JURIDIQUE**
→ Le harcèlement au travail
- 18 **NOUVEL OUTIL DE TRAVAIL**
→ 2018, l'atterrissage de Cosmo chez les ASCT et les agents d'escala
- 19 **EN BREF**
→ H. Reinier ONET : un mouvement social qui a fini en faveur des salariés



ÉDITO

Didier AUBERT,
secrétaire général de la CFDT Cheminots

DOCTEUR SPINETTA JEKYL ET MISTER PHILIPPE HYDE : LES ÉPIC SNCF ET LE STATUT DES CHEMINOTS, CONDAMNÉS À MORT PAR ORDONNANCES

Au moment où nous bouclons ce numéro, nous découvrons les propositions du Premier ministre, tirées en partie du rapport Spinetta. **Ce que craignait la CFDT se confirme, car cette réforme sera traitée par ordonnances.**

À la lecture de ces 121 pages, que nous soyons cigale ou fourmi, nous n'en tirerons pas les mêmes conclusions et les mêmes enseignements. **Le système ferroviaire est malade de sa dette et de l'absence d'un État-stratège,** et ce depuis des décennies.

L'ex-PDG d'Air France, dans ses recommandations, et le Premier ministre, par ses propositions, assènent un traitement de cheval au GPF et à ses cheminots, digne des médecins d'antan, plus prompt à pratiquer la saignée dans tous les domaines. **Suppression du statut d'ÉPIC par la transformation en SA des ÉPIC filles concurrence oblige, suppression du statut pour les nouveaux embauchés et filialisation du fret.** En contrepartie, **la dette devrait être reprise en partie** si la SNCF et ses cheminots réalisent un saut de productivité.

Quant au développement durable et à la question de fiscalité écologique, c'est l'impasse dans leurs prescriptions, en laissant l'écologie en angle mort. Curieux, quand le gouvernement affiche une ambition écologique.

La méthode est connue puisqu'elle a été appliquée pour **La Poste, France Télécom ou Air France qui ont été pour le coup complètement privatisées.** Pour la CFDT, le modèle français du Groupe public ferroviaire, issu de la loi de 2014, n'est pas aliénable. Il garantit le caractère solidaire et indissociable de la SNCF, le pacte social statutaire et réglementaire des cheminots ainsi la déclinaison en droit français des diverses directives européennes du ferroviaire.

La CFDT se mobilisera par tous les moyens pour imposer des mesures de progrès tant sociales qu'économiques, indispensables, donnant ainsi **un avenir durable au Groupe public ferroviaire SNCF et à ses cheminots,** pivots incontournables du système ferroviaire dans le cadre d'une **ouverture à la concurrence dogmatique imposée par Bruxelles.** La suite au prochain épisode... ●●

Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

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



Le Cheminot de France n° 53
DÉCEMBRE 2017 - MARS 2018
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
CAROLINE LE GUELLEC,
SABINE LE TOUQUIN, CHARLÈNE DIVET,
RÉMI AUFRÈRE-PRIVEL, ÉRIC FERNANDEZ,
PATRICK SAPEI, PASCAL COUTURIER,
JOHANN BEDEL-NAVARRO,
STÉPHANE TARTAR, LAURENT GOUTORBE
ET PATRICK LE ROLLAND

Premier rédacteur-graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Imprimé en France par
L'ARTÉSNIENNE

Pour nous contacter
communication@cfdtcheminots.org

PEFC 10-31-1243

IMPRIMERIE VERT



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

CONTINUITÉ, ADAPTATION OU RUPTURE ?

La direction du Groupe SNCF, par les expressions de Mathias Vicherat, DGA en charge du projet d'entreprise, de la communication et de l'image depuis le 4 janvier 2017, a décidé de construire un *Projet Groupe 2025*.

Texte Rémi Aufrère-Privel | Photo Antonio-Bernard Tudor

Ce projet entend s'inscrire sur la base d'actions réalisées et de la communication déployée depuis des années. Nous constaterons une part d'autosatisfaction sur les résultats, les fortes augmentations du CA à l'international, les gains d'efficacité, le « virage du low-cost » et la réduction des émissions de CO₂.

C'est sur la définition de l'identité du Groupe que des divergences apparaissent. On ne peut critiquer les notions de signature, d'état d'esprit, de raison d'être et de méthode. Mais lorsqu'il s'agit de les écrire en deux à six mots frappant comme des slogans, nous constatons que les particularités du service public ferroviaire, son empreinte génétique pour l'aménagement du territoire et la croissance française en sont absentes dans sa première présentation. Déclarer que le Groupe a comme identité « *d'être une entreprise industrielle de service* » est d'une triste banalité, sauf si l'objectif est de rassurer la haute technocratie de l'État et quelques élus souhaitant réformer à marche forcée et dans un sens fort peu... public. Assurément, la SNCF est une entreprise industrielle et de services, mais cela ne la différencie pas de n'importe quelle autre entreprise publique ou privée.

C'EST BIEN ICI QUE LE BÂT BLESSE : L'ABSENCE DE SENS

La notion d'entreprise publique et / ou de groupe public, au service du public, des voyageurs et des usagers est devenue... invisible. À croire même que le terme « *public* » devient risqué ou ringard lorsqu'il s'agit de penser l'avenir. Il est vrai que l'enquête sur le projet (ligneouverte.sncf.fr) montre avant tout l'extraordinaire entreprise multimodale et multiservice qu'est la SNCF. Et comparer le « *service public ferroviaire* » avec l'innovation logistique de Geodis ou la conquête de l'international par Keolis n'est pas dans l'air du temps.



Nous refuserons que le temps du travail prenne le pas sur celui de la vie privée, d'où la revendication libératrice du droit à la déconnexion.



Oui pour des « *city-booster* »* quand ils sont pour l'intérêt général et qu'ils permettent à chacune et chacun un accès aisé au train.

POUR LA CFDT, LE GROUPE SNCF AVEC SES PLUS DE 1 000 FILIALES PORTE UNE DOUBLE RESPONSABILITÉ

Celle d'être une entreprise publique et de « *service public* », notamment pour le transport des voyageurs, y compris au niveau de ses filiales, portées sur des champs concurrentiels ouverts et capitalistiques, comme dans la logistique et les transports à la demande / individualisés. Cette double responsabilité sociétalo-politique et économique-financière ne semble pas être assumée.

Utile, ouvert et performant, réinventer et inventer, affirmer notre ambition, tant de mots qui sonnent bien dans notre société si prompt à user – et à abuser – autant de « *fake news* » que de publicité efficace.

Sur la volonté de marquer des ambitions, nul doute que la plus grande partie des cheminots peut se retrouver sur l'ambiance « *engagez-vous pour gagner demain* ». Les objectifs sont clairs et peuvent évidemment être compris et partagés. Mais les cheminots, les salariés des transports publics urbains, les travailleurs de la logistique, les conducteurs routiers et les intervenants de la multimodalité ont besoin de « *sens* » et d'une éthique pour réaliser « *l'esprit de groupe* ». Cela signifie des moyens et conditions pour réaliser ces objectifs.

À LA LECTURE DU PROJET GROUPE 2025, NOUS SOULIGNONS LES CONTRADICTIONS VOIRE LES INJONCTIONS PARADOXALES

Ainsi, sur le « *groupe utile* », service-partage-innovation sont présentés « *au cœur de notre savoir-faire* ». Cela manque d'actualité, en particulier sur le « *partage* ». En effet, la CFDT dénonce depuis au moins 20 ans la politique et le tronçonnage en « *activités* » qui connaissent leur paroxysme avec la gestion par « *axes* » et par « *produits* » en passant par la perte de la formidable efficacité sur la mutualisation de moyens humains et matériels.

Reconnaître aujourd'hui les dérives et le délire de cette organisation serait un pas vers le retour à la raison. Transformer le Groupe pour qu'il soit plus performant pour les voyageurs, chargeurs et clients suppose des efforts importants d'études – et un diadoque social dynamique par une « *codétermination* » à la française – sur les souhaits, les demandes et les évolutions des métiers et tâches. Nous en sommes encore trop loin. Tout comme nous sommes éloignés d'une négociation sociale sur nos métiers et leur complémentarité.

Réinventer le futur système ferroviaire suppose de trouver le « *bon* » temps pour progresser collectivement, mais aussi avec nos voyageurs et nos clients. Accélérer le « *timing* » pour améliorer la rentabilité n'est ni digne ni respectable vis-à-vis de nos clients et des salariés. L'exemple de la politique de fermeture des boutiques SNCF est stupéfiant.

LES NEUFS DOMAINES ABORDÉS DANS LE PROJET GROUPE 2025 MÉRITENT UNE ACTION SOUTENUE

Les salariés concernés et notamment les cheminots, quel que soit leur statut, sont déjà sensibilisés depuis longtemps. Personne n'a attendu ce projet pour avoir une attention particulière sur la sécurité. Mais chacun constatera et déplorera que le recours accru à la sous-traitance pose de graves problèmes de sécurité et de qualité. Nous avons un travail essentiel à réaliser pour contrôler et limiter la sous-traitance : développer nos compétences techniques. Une nouvelle fois, nous constatons la désastreuse gestion par activités et les différents millefeuilles organisationnels indigestes qui créent des barrières infranchissables du point de vue fonctionnel.

Sur la technologie, les salariés comprennent et s'engagent dans la modernisation. Mais comme syndicat responsable, nous construisons des revendications et des protections pour faire en sorte que les technologies servent l'humain en supprimant les risques professionnels. Il n'y aura pas de progrès acceptable hors de cette condition.

Nous serons les gardiens de notre patrimoine immatériel et physique sans que notre outil de travail devienne « *muséographique* ». Nous combattons les propositions iniques consistant à présenter comme « *modernes et dynamiques* » des idées funestes, telles que la création d'un 4^e ÉPIC ou d'une société anonyme pour les gares qui sont le patrimoine incessible de la Nation. Notre responsabilité d'entreprise publique et de service public nous oblige à prendre en compte des paramètres et des engagements plus précieux que de découvrir des investisseurs sur la place financière de Londres pour animer nos gares ! Cette politique, si elle était mise en œuvre, serait une marque de mépris indélébile



Il reste à connaître le statut de ce *Projet 2025*. Sera-t-il applicable à toutes les entreprises, toutes les activités, tous les axes ? Aura-t-il la vertu de recréer les solidarités professionnelles entre tous ? Permettra-t-il enfin des parcours professionnels entre toutes les filiales ? Autorisera-t-il des accords de groupe applicables à tous ? Sera-t-il un texte de rupture ou pour le moins « *disruptif* » vers la recherche d'une plus grande cohésion ou sera-t-il la médiocre communication permettant la disparition de l'ÉPIC de Tête, la ridicule transformation de SNCF Mobilités en SA, ou le funeste quatrième ÉPIC Gares et Connexions préfigurant l'échec total de la loi de 2014 ?

contre le patrimoine public et à l'opposé du sens qu'il faut donner au *Projet 2025*.

LA CFDT CHEMINOTS ÉMET UN AVIS DIFFÉRENCIÉ SUR CE PROJET

D'un côté, il indique la nécessité d'évoluer avec les nouvelles technologies et demandes. C'est un constat simple, partagé par tous. D'un autre côté, il doit interroger des dirigeants qui paraissent trop comme « *uniques sachants* ». Ils doivent comprendre les craintes et colères des salariés désorientés devant une communication qui proclame souvent l'inverse des injonctions quotidiennes.

En complément du premier texte du *Projet Groupe 2025*, un film de communication de la direction a été diffusé. Hormis des modestes interventions sur le ferroviaire, dont une semblance « *sacrificielle* », le corps social cheminot est très minoritaire. Il apparaît qu'il est très valorisant de travailler à Keolis Melbourne et de construire des gares en Chine. La part logistique et transport urbain est très représentée alors que le fer est modestement abordé. C'est un élément majeur de la stratégie du Groupe qui ne semble plus voir dans la SNCF « *ferroviaire* » nationale un horizon... radieux ! Et que le service public, tout en étant innovant, est devenu « *ringard* ».

Est-ce à comprendre qu'en Australie le ciel est plus bleu ?! ●●



Comme nous l'avons toujours défendu à travers des conférences comme le Grenelle de l'Environnement (2007) et la COP 21, nous soutiendrons l'absolue nécessité d'agir durablement pour développer l'entreprise et ses offres au service des voyageurs, clients et chargeurs.

* Dans le développement urbain d'aujourd'hui, les gares sont le centre vital des villes modernes.

LES PREMIERS PROJETS SUR LA TABLE

Cet accord doit fixer notamment les garanties minimales en matière de salaires, auxquelles l'ensemble des entreprises ferroviaires devra se conformer, mais aussi les niveaux de compétence requis pour exercer tel ou tel emploi. La CFDT souhaite qu'il soit aussi un outil permettant de valoriser des parcours professionnels et d'éviter le dumping social dans le cadre de la concurrence. Les négociations s'annoncent donc particulièrement serrées...

Texte Rémi Aufrère-Privel, Pascal Couturier & Sébastien Mariani | Photo WolfBlur - Pixabay



Depuis les premiers travaux, la CFDT est assurément l'organisation syndicale qui donne le tempo des négociations au sein d'une Commission mixte paritaire nationale (CMPN) fortement polarisée et au sein de laquelle la majeure partie des prises de parole sont celles de la CFDT ou de l'UTP.

Dès septembre dernier, le patronat a affiché sa préférence obsessionnelle pour un système basé sur la méthode dite « *des critères classants* », qui consiste à répertorier les emplois avec des éléments explicites d'évaluation (connaissance générale, technicité de l'emploi, autonomie, etc.).

LA CFDT CHEMINOTS A DÉNONCÉ L'OBJECTIF DE L'UTP

L'Union des transports publics et ferroviaires (UTP) voudrait parvenir à un système de classifications qui, par des critères classants imprécis et très subjectifs, offrirait aux entreprises une très grande flexibilité dans le pesage des emplois ainsi qu'une trop forte polyvalence des métiers favorisant dumping social et risques sur la sécurité.

Dans cette négociation, nombreux sont ceux qui se distinguent par leur silence et / ou des copier-coller simplistes à partir des situations actuelles, pourtant loin d'être parfaites.

Dans un tel contexte, il est fondamental pour la CFDT Cheminots de ne pas laisser le patronat



occuper l'espace des propositions. Nous avons construit un projet d'accord sur les classifications et les rémunérations, comme une véritable solution alternative au projet patronal. Afin d'objectiver ce projet et de travailler sur tous les métiers qui auront vocation à intégrer cet accord de branche, des travaux spécifiques sont menés en interne.

LORS DE LA CMPN DU 19 DÉCEMBRE DERNIER, NOTRE ÉQUIPE A PRÉSENTÉ L'ARCHITECTURE GLOBALE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION CONSTRUIT PAR LA CFDT

Après cette réunion, l'UTP a indiqué que l'état des lieux était achevé et que les négociations sur les classifications et les rémunérations débutaient à partir de janvier 2018.

EN BREF | UN CALENDRIER CHARGÉ ↓

Depuis septembre 2017, trois séances plénières ont plutôt été consacrées à partager un diagnostic et à poser des principes :

- ↻ Septembre : présentation par la Direction générale du travail (DGT) des différents systèmes de classifications existants.
- ↻ Octobre : règles relatives aux classifications et rémunérations au sein du GPF SNCF ainsi que dans les entreprises privées soumises à l'accord fret de 2010.
- ↻ Décembre : poursuite de la phase d'état des lieux. L'UTP, organisation patronale remet un document recensant les 511 métiers présents au sein des entreprises de la branche. ●●

La CFDT a construit un système mixte, associant cartographie des emplois repères et critères classants, organisé en quatre familles et comportant chacune plusieurs sous-familles permettant d'arriver à 14 critères classants objectivés chacun en sept degrés différents.

Notre projet est conçu sur 10 niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons. Les emplois sont classés en plus des niveaux et des échelons. Ce référentiel d'emplois repères est renforcé par une articulation avec les formations, notamment les certificats de qualification professionnelle (CQP). Si la cible d'un *système mixte* associant une classification des emplois repères avec des critères universels de classification est apparemment partagée avec le patronat, les approches sont bien différentes en réalité.

UTP VERSUS CFDT

Pour le patronat, les critères classants constituent l'élément fondamental de ce système – un prétexte facile pour minorer le nombre d'emplois repères à mettre en place.

Pour la CFDT, au contraire, le dispositif doit d'abord s'appliquer par le référentiel des emplois repères, ce qui nécessite que celui-ci soit suffisamment détaillé. En gestion courante, les critères classants deviennent alors un outil secondaire permettant de classer tout emploi non répertorié au sein de la cartographie des emplois repères. Naturellement, ces critères sont aussi une garantie d'objectivité dans le pesage global des emplois et assurent notamment la péréquation nécessaire au système de hiérarchisation des rémunérations minimales de branche.

Le projet de la CFDT est construit sur une rémunération garantie mensuellement, obtenue en ajoutant une part fixe correspondant à chaque niveau et un coefficient hiérarchique. Ce coefficient est obtenu grâce à une grille de pondération des critères classants. La CFDT intègre de nombreux droits nouveaux pour les cheminots de la branche ferroviaire, comme un 13^e mois conventionnel, une prise en compte de l'ancienneté dans la branche, une prime conventionnelle de vacances et une juste rémunération du travail le dimanche et les jours fériés.

L'UTP a transmis la première partie de son projet d'accord détaillant les critères classants. À son tour, la CFDT a communiqué une partie de son projet liée au système de classifications. Les projets seront sur la table lors de la prochaine CM-PN de février et les négociations d'un chapitre potentiellement très conflictuel vont commencer. Dans un contexte d'ouverture à la concurrence et de transposition du 4^e paquet ferroviaire européen, la CFDT saura prendre toutes ses responsabilités pour obtenir une convention collective nationale de haut niveau, génératrice de droits nouveaux pour les cheminots de la branche ferroviaire et agissant comme un véritable bouclier social. ●●

HOMMAGE

LA CFDT A PERDU UN GRAND HOMME

Alain, ton départ en cette période a accentué le froid qui glace nos cœurs. La maladie s'acharne souvent sur des personnes sans histoire, qui sont appréciées pour leur gentillesse, leur discrétion, leur empathie et leur dévouement.



François Chérèque et Alain Delmas (à droite) lors de l'assemblée des militants CFDT Rhône-Alpes du 28 février 2012.

Tu étais un brave type. Cette maladie, tu n'avais pas les armes pour la combattre. Cependant, tu la regardais bien en face, avec lucidité et courage, pour lui dire ton refus d'abdiquer. Abdiquer ?! Jamais, ce n'était pas ton genre. Une rafale t'a emporté comme une brindille, toi qui étais pourtant doté d'un physique imposant, mais avec une telle douceur d'âme et d'esprit... Ta vie professionnelle aura été l'occasion de rencontrer beaucoup de collègues qui auront eu cette chance de travailler avec toi et de t'apprécier. Tu as rejoint le bureau du syndicat CFDT Cheminots de Lyon en 2007 pour t'y consacrer à plein temps. Tu as ainsi sillonné les quatre coins de la région Rhône-Alpes pour aller à la rencontre des cheminots, les écouter, leur apporter des réponses et leur faire découvrir les valeurs de la CFDT. Secrétaire général non seulement du syndicat lyonnais, mais aussi de l'UPR AuRA, créée en juin 2017, ton implication pour la CFDT était sans limites. Aujourd'hui, tu laisses ton foyer dans une tristesse indescriptible. ●●

Texte Laurent Goutorbe,
CFDT Cheminots Rhône-Alpes
Photo Patrick Sapet



Didier Aubert, le secrétaire général de la CFDT Cheminots et tous les collègues du Bureau national et des UPR adressent leur soutien et leurs sincères pensées à la famille d'Alain.

→ AVENIR DU FERROVIAIRE

UN SUCCÈS AU-DELÀ DE TOUTE ATTENTE

Une première pour une organisation syndicale française, le 14 décembre dernier, la CFDT Cheminots a organisé un colloque traitant des conséquences sociales de l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs. Avec plus de 300 invités, la salle était comble. **Événement.**

Propos recueillis par **Ali Benhadjba** | Photo **Sabine Le Toquin & Antonio-Bernard Tudor**



La journée a été ouverte par **Laurent Berger**, secrétaire général de la Confédération CFDT.



Didier Aubert, secrétaire général de la CFDT Cheminots, a présenté le contexte, les raisons et l'importance d'un tel colloque tant pour les agents que pour la SNCF.



Rémi Aufrère-Privet, secrétaire général adjoint de la CFDT Cheminots, a animé l'événement et lancé des questions aux intervenants durant toutes les quatre séances.

Pour écouter et débattre, des cadres dirigeants d'entreprises ferroviaires privées, des personnalités politiques, des responsables d'associations de défense de l'environnement, des syndicalistes et militants en nombre – dont deux responsables syndicaux venus d'autres pays d'Europe –, le président de l'ARAFER et les trois présidents de la SNCF. Un seul manque, mais notable, que **Didier Aubert** a d'ailleurs regretté : « *l'absence des représentants de l'État à ce débat public* ».

POURQUOI UN TEL COLLOQUE ?

L'animateur de cette journée-événement a précisé la volonté de la CFDT Cheminots dans ce débat en rappelant la force et la nécessité de l'initiative par une citation de Cass Sunstein, professeur à l'Université Harvard : « *les gens qui ne parlent qu'avec leurs semblables s'enfoncent dans l'extrémisme. Ils marginalisent les modérés et diabolisent les voix discordantes. Le plus grand danger des chambres d'écho c'est un extrémisme injustifié. C'est une menace permanente pour notre démocratie* ».

En ouverture, **Laurent Berger** a exposé les enjeux fondamentaux des évolutions à venir. Il a rappelé les positions les plus essentielles de la CFDT, notamment sur la gestion paritaire du changement et sur la part de choix qui doit être laissée aux salariés en cas de transfert d'activité.

LE COLLOQUE S'EST ENGAGÉ SUR LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE GÉNÉRAL DU SECTEUR FERROVIAIRE FRANÇAIS

Sur le financement, **Céline Pierre**, administratrice salariée SNCF Réseau, a souligné « *le caractère indispensable de l'État-stratège sur le dimen-*



↑ Première séance | État des lieux et attentes

Patrick Jeantet, président de l'ÉPIC SNCF Réseau | Michel Dubromel, président France Nature Environnement | Claude Faucher, délégué général de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP) | Céline Pierre, administratrice salariée de l'ÉPIC SNCF Réseau.

sionnement du réseau ». Selon elle, il s'agit d'une décision « qui a été attendue en vain dans la loi de 2014 et dans le contrat de performance ». Elle a demandé une « loi de programmation des investissements ambitieuse ».

Pour **Claude Faucher**, représentant de l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP), « les revenus tirés de l'immobilier doivent bénéficier à l'entretien du réseau ».

Quant à **Hervé Maurey**, sénateur et coauteur de la proposition de loi sur l'ouverture à la concurrence du transport public français de voyageurs, il s'est dit « très choqué qu'on ne parle jamais du ferroviaire qu'en fonction de sa rentabilité. L'aménagement du territoire doit être un critère de choix ». Entre autres, il a rajouté que « l'État doit donner les moyens nécessaires à la SNCF pour assurer ses missions de service public ».

Sébastien Mariani, membre du Conseil de surveillance du Groupe public ferroviaire SNCF, a fait part de son étonnement quant à « l'absence d'études économiques sur les impacts sociaux » de l'ouverture à la concurrence.

Sur la dette, **Céline Pierre** a très clairement rappelé la position de la CFDT : « il est aussi stupide de demander aux cheminots de payer la dette du ferroviaire que de demander aux agents de la Sécurité sociale de combler le déficit de l'Assurance maladie ou



Sur le réseau ferroviaire, on a un bel outil industriel qu'on est en train de gaspiller.
Michel Dubromel

aux députés de gager par leur statut les conséquences des lois qu'ils votent ! ». Une déclaration qui a recueilli de larges applaudissements !

Sur l'organisation globale de la SNCF, **Patrick Jeantet**, président de l'ÉPIC Réseau, s'est appuyé notamment sur l'importance de conserver le caractère intégré du Groupe et la plus-value d'un ÉPIC de Tête porteur des fonctions systèmes.

Bernard Roman, président de l'ARAFER, a jugé indispensable que les gares soient rattachées à SNCF Réseau, en soulignant qu'il était « rare qu'une organisation syndicale réalise un colloque avec les responsables des différentes autorités et parties prenantes ». Il a considéré que ce colloque était « une excellente initiative de la CFDT ».

LES DÉBATS SE SONT POURSUIVIS SUR LES ENJEUX LIÉS À LA CONCURRENCE

Les représentants CFDT ont réaffirmé à la fois leur hostilité à l'ouverture à la concurrence et la nécessité de s'y préparer avec pragmatisme. Nos collègues syndicalistes venus d'Italie et de Belgique, **Christian Tschigg** et **Marianne Lerouge**, ont fait part de leurs expériences dans leurs pays respectifs, confirmant la détermination indispensable à avoir pour relever tous ces défis.

Bruno Gazeau, président de la Fédération nationale des associations d'usagers des transports (FNAUT) a constaté : « en réalité, la concurrence existe déjà. ☹️☹️☹️ »



Sébastien Mariani
@sebastienmaria1

Suivre

14 décembre 2017

La **#concurrence** ne doit pas être regardée autrement que pour ce qu'elle est : un mode d'organisation économique, sans aucun doute critiquable. Cependant, notre devoir de syndicalistes est de la considérer comme toute modalité d'organisation économique existante, à savoir une réalité qui a des effets sur les salariés.



“

Sur le transfert de personnel, vous avez voulu écrire la fin de l'histoire sans dialogue préalable en prétendant unilatéralement que c'est pour le bien des salariés et de l'entreprise ».

Didier Aubert



“

Mon petit doigt me dit que le gouvernement pourrait faire le choix de l'open access plutôt que des franchises ».

Guillaume Pepy

⊕⊕⊕ L'iniquité entre les divers modes de transport n'a cessé de s'accroître ces dernières années au détriment du ferroviaire ». Selon lui, « il est urgent d'implémenter une fiscalité sur la route » et « d'instituer un débat avec les usagers sur la rénovation du réseau au niveau des régions ».

La nécessité d'une écotaxe sur le transport routier a également été reprise par la députée européenne du Groupe S&D **Christine Revault d'Allonnes-Bonnefoy**, qui a ajouté qu'une part européenne serait pertinente.

LA CFDT DÉFEND LE DROIT D'OPTION EN CAS DE TRANSFERT DES SALARIÉS

Il y a, en effet, une vraie divergence entre la CFDT et l'UTP sur ce sujet. **Sébastien Mariani** a indiqué que « dans la période de transition qui va s'ouvrir, la priorité est de sécuriser le parcours du salarié en lui proposant un choix au transfert ou non chez l'opérateur privé, pas de l'infantiliser en l'obligeant à ce transfert ». Ce droit d'option est l'une des revendications fondamentales de la CFDT Cheminots. L'objectif est de « redonner des clés aux salariés pour décider de leur avenir », dans la droite ligne des valeurs chères à la CFDT, l'émancipation et la responsabilité. Comme nous l'avons rappelé durant ce colloque, dans un monde de la mobilité



“

Si on veut une gestion cohérente des gares, leur rattachement à SNCF Réseau est une absolue nécessité ».

Bernard Roman



↑ Deuxième séance | Quelle concurrence aujourd'hui, demain, ici et ailleurs ?

Bernard Roman, président de l'Autorité de régulation des activités ferroviaires et routières (ARAFER) | **Hervé Maurey**, sénateur et coauteur de la proposition de loi relative à l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs | **Bruno Gazeau**, président de la Fédération nationale des Associations d'usagers des transports (FNAUT) | **Christian Tschigg**, représentant du syndicat cheminot italien FIT SGB-CISL | **Christine Revault d'Allonnes-Bonnefoy**, eurodéputée du Groupe S&D en intervention par vidéo.



↑ Troisième séance | Quels enjeux économiques et sociaux ?

Guillaume Pepy, président du directoire du Groupe public ferroviaire SNCF | **Claude Steinmetz**, président de l'Association française du Rail et directeur ferroviaire France Transdev | **Sébastien Mariani**, membre du Conseil de surveillance du Groupe public ferroviaire | **Michel Neugnot**, vice-président de l'Association des régions de France (ARF) en intervention par vidéo.

choisie, pourquoi le client devrait-il avoir la plus large liberté de décision et pourquoi refuserait-on dans le même temps une identique liberté de décision pour le salarié ? Pour la CFDT, le salarié doit donc avoir aussi une part de choix dans le cas d'un transfert d'activité le concernant.

DE QUELLE FAÇON S'ARTICULE CE DISPOSITIF ?

Dès lors qu'il est dans le périmètre, s'il concourt directement ou indirectement à l'activité, le salarié a le droit d'être transféré chez un nouvel opérateur ; il emporte avec lui un certain nombre d'ac-



Je suis extrêmement sceptique sur tout ce qui va être proposé par les opérateurs privés sur les lignes non rentables. Je me suis d'ailleurs opposée à cette libéralisation à marche forcée lors du vote du quatrième paquet ferroviaire, car nous n'avions pas suffisamment de garanties ».
Christine Revault d'Allones-Bonnefoy

quis. Dans un délai précédant le transfert d'activité, le salarié peut préférer renoncer à ce droit en optant pour le maintien dans son entreprise d'origine. La conséquence est qu'il accepte une mobilité fonctionnelle et / ou géographique au sein du GPF.

En opposition à **Guillaume Pepy** et **Jean-Marc Ambrosini** sur ce point, les représentants de la CFDT Cheminots ont rappelé pourquoi cette vision était réaliste et réalisable. Compte tenu du renouvellement générationnel, SNCF Mobilités continuera de procéder dans les années qui viennent à environ 1 500 recrutements par an et à plus de 1 000 mobilités internes, ce qui est considérable par rapport aux volumes concernés.



↑ **Quatrième séance | Quelle conduite sociale du changement ?**

Didier Aubert, secrétaire général de la CFDT Cheminots | **Jean-Marc Ambrosini**, directeur des ressources humaines du Groupe public ferroviaire | **Marianne Lerouge**, responsable nationale du syndicat cheminot CSC Transcom Belgique | **Xavier Moulins**, directeur des ressources humaines chez Eurotunnel.

Certes, le transfert obligatoire peut apparaître comme une évidence quand, dans d'autres secteurs économiques, des salariés sont transférés dans une entreprise comparable, sur un même site avec l'ensemble de leur collectif de travail et le maintien de leurs droits sociaux. Le changement est dans ce cas minime.

En revanche, être transféré du GPF SNCF vers une filiale de taille réduite appartenant à un quelconque opérateur ferroviaire, sans avoir son mot à dire, c'est une autre forme de changement : elle doit être conditionnée au choix du salarié en question !

Il faut aussi considérer que le nombre de cheminots concernés par l'ouverture à la concurrence sera extrêmement réduit dans un premier temps. Sans un droit au transfert assorti d'une option de maintien dans leur entreprise, cette mutation obligatoire serait très probablement une source de blocage auprès des cheminots.

LA NÉCESSITÉ D'ÉTABLIR OU DE RÉTABLIR LA CONFIANCE

En plus d'un « *sac à dos social* », la CFDT Cheminots, par l'intermédiaire de son secrétaire général, a défendu l'idée d'un « *bouclier social* » qui devra apporter sécurité et perspectives à tous les salariés du Groupe public SNCF et à toute la branche ferroviaire. ●●



Dans la conduite sociale du changement, il y a un pilote. Ce pilote c'est l'État qui, après avoir entendu toutes les parties, doit prendre ses responsabilités ».
Jean-Marc Ambrosini



Sur l'ouverture à la concurrence, il faut d'abord mettre le social et l'humain au cœur des préoccupations ».
Claude Steinmetz



Concernant le quatrième paquet ferroviaire en Belgique, le gouvernement souhaite une attribution directe à l'opérateur historique en échange d'une hausse de la productivité de 4 % par an jusqu'en 2020 ».
Marianne Lerouge



En Italie, il existe plusieurs entreprises comme Trenord, Thello et SCI – qui est une filiale de la SNCF. En réalité, il n'y a que peu de concurrence entre ces différents opérateurs ».
Christian Tschigg



Retrouvez le colloque en vidéo sur notre chaîne CFDT Cheminots TV
<http://bit.ly/2GDEGLk>

→ RENNES, OULLINS, ROMILLY, ET MAINTENANT CHARENTES-PÉRIGORD

ENCORE UN TECHNICENTRE QUI PAIE LA FACTURE !

Face à la baisse importante de la charge voiture, le dispositif industriel du technicentre de Charentes-Périgord (TICP) serait surdimensionné par rapport à l'activité prévue à l'horizon 2020. Sur les deux sites, la direction a décidé qu'un seul technicentre conserverait cette charge. La CFDT a été reçue par la direction du Matériel le 9 octobre 2017 dans le cadre d'une demande de concertation immédiate. **Le point.**

Texte Stéphane Tartar | Photo Peter H. – Pixabay



FOCUS SUR LE SITE DE SAINTES

- ➔ **baisse de la charge industrielle voiture** avec l'arrêt de l'activité matériel roulant (MR), prévue début 2019 ;
- ➔ **maintien de la charge** de maintenance N2 / N3 du transport express régional (TER) ;
- ➔ **croissance de l'activité** maintenance courante TER – maintenance des rames AGC et Régiolis bimode au TM + 20 agents (80 passant à 100) ;
- ➔ **création d'un centre** d'excellence *Kitting* (30 emplois) ;

- ➔ **création d'un centre** d'excellence *Confection* pour la réalisation de pièces spécifiques à partir d'un parc de machines-outils renouvelé (30 emplois) ;
- ➔ **implantation, à partir de 2020**, d'un centre de démantèlement et de désamiantage de matériel (deux niveaux, 15 emplois + 50 externes complémentaires).

FOCUS SUR LE SITE DE PÉRIGUEUX

- ➔ **modernisation** du site et de l'atelier *Bogie* ;
- ➔ **les charges PRM** (climatisation et sanitaires) seraient stables dans le temps ;
- ➔ **réincorporation** de la charge MR de Saintes, qui donnera de l'activité jusqu'en 2020, devant de ce fait le seul site en responsabilité de réviser et rénover les voitures voyageurs.

POURQUOI UNE TELLE SITUATION ?

Les évolutions de la flotte SNCF liées à des investissements en matériel neuf, le transfert de gouvernance des lignes TET entre l'État et les régions, l'optimisation du matériel existant, la crise du fret et la réduction à moitié de la capacité engendrent une diminution durable des charges. ●●

100
est le nombre maximum d'emplois qui seraient maintenus au site de Saintes sur les 230 actuels.



4 000
caisses sont en attente de démantèlement et entre 8 000 et 10 000 de plus à venir d'ici 2020.

EN BREF | QUELLE MOTIVATION POUR CES AGENTS ? ↓

Les technicentres souffrent d'un manque de cohérence de l'organisation de la maintenance. Cela impacte directement les technicentres de maintenance qui cèdent des pièces réparables du matériel (PRM) et abandonnent des séries de matériel roulant à d'autres entités, ne se concentrant que sur le matériel

utilisé dans leur propre région. Malgré ses promesses de ne fermer aucun technicentre, de répartir de la charge de travail pérenne (matériel roulant et pièces) entre les TI, la direction du Matériel multiplie les plans sociaux d'une façon déguisée. **La CFDT dénonce l'absence de politique industrielle**

à court ou moyen terme sur l'industrie de maintenance ferroviaire. Faute de stratégie et de réactivité sur la maintenance de matériel roulant neuf, il n'y aura plus demain à la SNCF des compétences cheminotes ni des moyens humains sur nos sites industriels. ●●

UNE PRATIQUE ABUSIVE !

La pratique des stratégies visant à réduire le nombre d'accidents de travail demeure au sein de certains établissements de matériel de la SNCF. Les agents sont poussés à ne pas déclarer leurs blessures. La CFDT dénonce cette mauvaise habitude et alerte sur sa propagation dans toute la France. **Enquête.**

Texte **Stéphane Tartar** | Photo **M. Meyer - Pixabay**

Au technicentre PACA, la direction avance l'argument que les accidents de travail sont un frein sur notre positionnement sur l'ouverture à la concurrence et que leur nombre à la SNCF est supérieur à celui des entreprises privées. Une récompense est mise en place pour les équipes qui ont le moins d'accidents de travail déclarés.

QUE SE PASSE-T-IL AILLEURS ?

Le technicentre industriel de Charentes-Périgord est un autre exemple d'établissement où les pratiques sont dénonçables. La direction est allée jusqu'à la mise en place d'une « prime accident » de 10 centimes par jour de travail, versée à chaque palier de 500 jours sans arrêt. Ainsi, l'équipe qui aura atteint 500 jours sans blessures déclarées touchera 50 € par agent. Certaines équipes ont atteint 1 500 jours sans AT, soit plus de six années sans aucune déclaration. La culpabilisation de l'agent qui a le malheur de se blesser réside donc en lui disant que c'est à cause de lui que ses collègues ne toucheront pas la prime.

UNE MAUVAISE HABITUDE CHEZ LES AGENTS D'ENCADREMENT DE CES TECHNICENTRES

Outre le DPX, le SST et le DET, même le médecin d'établissement semble avoir oublié qu'il a déposé un serment qui se résume ainsi : « *je dirigerai le régime des malades à leur avantage, suivant mes forces et mon jugement, et je m'abstiendrai de tout mal et de toute injustice* ».

La CFDT se demande où est la justice médicale d'un cheminot qui, après avoir marché dans un nid de poule, s'est heurté à la tête, incident soldé avec une bosse bien visible pouvant cacher un hématome dangereux ? Car c'est bien le médecin d'établissement qui a décidé que cet agent pouvait continuer son travail pour que le lendemain il refasse un malaise. Même dans cette situation critique l'établissement n'a pas pris les mesures qui s'imposaient, car le dirigeant de proximité a envoyé l'agent au cabinet médical, accompagné par



Il est important de rappeler à tout agent que c'est à lui seul de faire la déclaration d'un accident de travail. Dans ces cas évoqués, la CFDT dénonce une faute grave de toutes les parties prenantes, allant du DPX jusqu'au DET.

un SST, alors qu'il est interdit de transporter le patient et c'est justement dans ce cas précis que les pompiers auraient dû être appelés.

L'EST DE LA FRANCE N'EST PAS EXEMPTÉ DE CE GENRE D'ABUS

En Alsace, à l'issue de la restitution d'une expertise sur les risques psychosociaux (RPS), le DET a perdu son poste. Ici, tout accident de travail est minimisé et traité sur place. Allant de brûlure jusqu'à la respiration des vapeurs de peinture, en passant par ecchymoses et projection d'objets étrangers dans les yeux, ce technicentre ressemble plus à un centre médical de fortune qu'à un établissement de matériel roulant. ●●

EN BREF | QUE DIT LA LOI ? ↓

« Est considéré comme accident du travail ou de trajet tout accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. L'employeur est tenu de le déclarer dès qu'il en prend connaissance (...) 48 heures au plus tard (...). L'employeur n'a pas à tenir compte de la gravité des lésions subies par le salarié et doit déclarer tout accident, même s'il n'entraîne pas d'arrêt de travail ou même si l'employeur doute de son caractère professionnel. »

→ QUEL RETOUR ?

APRÈS DEUX ANS DE MANDAT

La qualité du dialogue avec la direction dépend grandement de la présidence de l'instance. Cela est valable pour le CE et aussi pour les CHSCT. Force est de constater qu'à ce jour tout cela n'est pas à la hauteur de nos attentes. Pourtant, nos ambitions, nous les avons exprimées. Elles s'articulent autour des valeurs de la CFDT : un dialogue social de qualité, franc et où chacun s'engage au profit des agents. **Bilan.**

Texte & photo **Caroline Le Guellec**

CONCRÈTEMENT, QU'AVONS-NOUS FAIT ?

Pour les CHSCT, nous avons mené un retour d'expérience, qui a mis en évidence le problème de leur présidence. Méconnaissance de la globalité des périmètres, pas de légitimité pour répondre aux questions, prise de décisions et surtout leur application. Nous avons réussi à faire en sorte que le CHSCT d'Accès Réseau soit enfin présidé par le DRH, mais rien n'a changé au-delà.

Côté CE, oui, nous avons beaucoup perdu avec cinq mois de *statu quo*, et l'arrivée du DG RH qui devait remplir des prérogatives plus complètes qu'auparavant. Depuis, plus d'innovation dans le dialogue social et une pratique assidue du ping-pong entre instances.

« CE N'EST PAS POSSIBLE, ON A TOUJOURS FAIT COMME CELA ! »

On peut se demander comment on a fait pour remplacer la machine à vapeur par le TGV ! Si le pas technologique a été fait sur le matériel, au niveau du dialogue social il y a encore du chemin à faire. Malgré cela, nous avons réussi à arracher de véritables avancées, conformes aux revendications de la CFDT Cheminots. Ainsi, en deux ans, nous avons obtenu la reprise de la restauration par la direction pour les sites de Campus Réseau et de l'Avenue de France. En revanche, nous avons vu échouer une expérimentation sur l'indemnité vélo pour les trajets domicile-travail.

QU'AVONS-NOUS PROPOSÉ ?

- une expérimentation innovante des titres-restauration pour les agents de notre périmètre non éligibles : nous avons reçu une fin de non-recevoir ;
- un travail sur les risques psychosociaux, fléau impactant fortement notre périmètre ;
- un travail sur l'absentéisme, comme cela a déjà été fait avec succès dans d'autres entités de la SNCF.

Avec le projet Nouvel'R, la direction a la démonstration que l'avis que nous avons rendu il y a trois ans sur la réforme ferroviaire était très visionnaire. Pour rappel, nous avions prédit l'échec d'une construction de SNCF Réseau en silos !



“

2018 est une année de transition au cours de laquelle nous devons plus que jamais être agiles dans notre dialogue avec la direction.
Caroline Le Guellec,
secrétaire du
CE Siège Réseau

CRÉER UN COLLECTIF : OBJECTIF ATTEINT

Les activités sociales et culturelles sont un sujet sur lequel nous sommes performants. Notre ambition était d'avoir un véritable outil au service de la cohésion, du partage et de la création de liens sociaux à travers le sport et la culture. La politique des activités sociales et culturelles sur laquelle nous avons travaillé est équilibrée et juste du point de vue social. Cela nous a permis de ne pas nous transformer en un simple CE distributeur de chèques. Parmi les événements organisés se comptent le mois du livre, le mois du spectacle, la découverte du groupe Lili Cro et Thierry Chazelle ou encore les concerts à Paris et Lyon. L'accès aux chèques vacances pour les agents dont le revenu est faible était un équilibre difficile à mettre en place sans léser les autres cheminots. Le lien a également été créé à travers les voyages. Nous avons réussi à réunir près de 700 agents au Musée des Arts forains pour une soirée de rencontre. 700 agents de toute la France sur les 2 400 que compte notre périmètre c'est un résultat satisfaisant pour une première !

2018, UNE NOUVEL'R ?

En cette fin de mandat, nous avons devant nous le projet Nouvel'R qui consiste en une réorganisation de SNCF Réseau. S'il ne nous est pas demandé de remettre un avis formel sur ce dossier impactant directement notre périmètre, il est évident que nous communiquerons au président de SNCF Réseau notre point de vue. Avec la fermeture de trois unités comptables en région, le plan de performance des fonctions générales transverses du Groupe SNCF a déjà un premier impact sur les agents. Est-ce la partie émergée de l'iceberg ? Nous devons être vigilants et veiller au déploiement d'une réelle politique de GPEC au sein de SNCF Réseau et à la mise en place d'un dispositif de haut niveau pour sécuriser les agents impactés par ces décisions. Il est nécessaire d'anticiper les restructurations pour permettre aux agents de se construire un parcours professionnel sur le long terme, avec des formations adéquates, afin d'évoluer et de s'épanouir dans leur travail. ●●

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le travail doit préserver la santé physique et mentale des salariés. L'employeur a donc l'obligation de leur garantir l'hygiène et la sécurité, et de prévenir toute forme de harcèlement. Ce dernier peut se présenter sous deux formes : sexuel et moral. **Explications.**

Propos recueillis par **Ali Benhadjba** | Photo **D. R.**

HARCÈLEMENT SEXUEL

La loi du 6 août 2012 a modifié la définition du harcèlement sexuel comme étant « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est le fait de commettre des « *agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

LA PRÉVENTION

L'employeur doit prendre toutes les dispositions en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel ou moral ; il doit en informer tous les salariés de l'entreprise, y compris les stagiaires. Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives à ces deux types de harcèlement. Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en la matière.

L'abus d'autorité, tout comme le fait de s'en prendre à une personne particulièrement vulnérable constitue des circonstances aggravantes.

L'employeur doit par ailleurs répondre des agissements des personnes qui exercent une au-

torité sur les salariés. Les anciennes obligations d'affichage de l'employeur prévues en matière de discrimination ont été remplacées par une information « *par tout moyen* » par l'ordonnance de simplification du droit du travail n° 2014-699 du 26 juin 2014.

VICTIME ? QUE FAIRE ?

Si vous estimez être victime de harcèlement sexuel ou moral au sein de votre entreprise, vous pouvez demander l'intervention de vos délégués du personnel qui saisissent l'employeur. Vous pouvez également vous adresser à l'inspecteur du travail ou demander conseil au médecin du travail et aux organisations syndicales. Si vous décidez de porter l'affaire devant les tribunaux, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent agir à votre place, avec votre accord écrit. Elles peuvent également être partie civile devant le juge.

LA CHARGE DE LA PREUVE

Devant un conseil de prud'hommes, le salarié victime doit « *établir les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». C'est ensuite à l'employeur qu'il appartient « *de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement* ». Il en est de même si la victime est un candidat à un emploi, à un stage ou à une formation en entreprise.

QUANT AUX SANCTIONS

Toute personne coupable de harcèlement sexuel ou moral est passible d'une sanction pénale pouvant aller jusqu'à deux ans de prison et 30 000 euros d'amende voire trois ans de prison et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. Si les faits de harcèlement ont été commis par un salarié, ce dernier est en plus passible d'une sanction disciplinaire par l'employeur.

Selon la Cour de cassation, il peut y avoir harcèlement même hors du temps et du lieu de travail (Cour de cassation | Chambre sociale | 19 octobre 2011. ●●)



Aucun salarié ou stagiaire victime ou témoin ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de discriminations pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou moral ou pour les avoir relatés.





L'expertise mutualiste au service de votre protection sociale complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**
22 branches professionnelles en santé et 6 en prévoyance, 190 000 entreprises, 9 millions de personnes protégées en santé et 2,5 millions en prévoyance.
- **Vous garantir une relation de proximité**
1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.
- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**
Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.
- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**
200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,
2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,
16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,
3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, MUTEX-l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr
www.mutex.fr



2018, L'ATERRISSAGE DE COSMO

COSMO – contrôle et service en mobilité – est le nouveau dispositif qui remplacera les outils actuels Pidion, Kabi et Accélio. Ce projet a été initié mi-2016, avec une présentation à toutes les organisations syndicales. Ensuite, neuf ateliers ont été mis en œuvre dans une démarche participative où la CFDT a pris toute sa place. Il est à noter que six agents d'escale et ASCT ont été totalement associés à ce projet. **Décryptage.**

Texte Sabine Le Toquin, Patrick Sapet, Charlène Divet et Johann Bedel-Navarro | Photo D. R. & Freepik

LES ATELIERS ONT ÉTÉ CONÇUS AUTOUR DE TROIS THÈMES

- L'écran et le logiciel.
- Le matériel, l'ergonomie, le portage et l'aspect sûreté.
- La formation, l'accompagnement, le déploiement et l'assistance de dépannage.

2 000

agents ont été rencontrés, que ce soit au cours des 11 ateliers, lors du « roadshow » ou encore lors de la présentation sur les chantiers.

Par la suite, deux ateliers complémentaires ont été mis en place afin de définir la solution la plus adaptée pour le portage.

La CFDT a participé à cette démarche innovante, qui reste une première pour un projet d'une telle ampleur. Cette méthode permet, pour une fois, par l'écoute et par l'échange, d'associer les futurs utilisateurs aux différentes étapes de la conception. L'objectif est de coconstruire un outil performant et adapté aux besoins des agents.

CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT FAIT LE CHOIX DE NE PAS S'ASSOCIER À CETTE DÉMARCHÉ

Certains trouvaient inutile d'être sollicités uniquement pour émettre un avis « sur la couleur du papier peint ». Pour d'autres, il était inconcevable de s'associer à une démarche ne visant qu'à cautionner la suppression du métier d'ASCT. Cela nous semble très simple comme argument dans la mesure où si la direction avait souhaité confier des Accélio aux agents d'escale, cela aurait eu le même effet.

Tous les agents ont ainsi eu leur mot à dire sur le choix de l'outil et ils ont tous pu s'exprimer sur l'ergonomie et le style d'accessoire (TPE, chargeur, etc.) souhaité en fonction de leur façon de travailler. Adopter la posture dogmatique de la chaise vide n'aura pas servi à grand-chose et les agents auront pu s'exprimer visiblement sur autre chose que « la couleur du papier peint »...

DANS CETTE CONTINUITÉ, IL EST À SOULIGNER LA CONSULTATION DE L'ICHSC

En effet, l'Instance de coordination des CHSCT a exprimé un avis favorable pour les 80 comités concernés par le déploiement. Cette démarche a été l'occasion pour la direction de répondre à certaines interrogations et de lever également quelques inquiétudes. L'ICHSC s'est prononcée avec sept votes pour et deux abstentions, sans recourir à une expertise.

ACTUELLEMENT, QUATRE SITES PILOTES TESTENT CET OUTIL À L'EMBARQUEMENT

Il s'agit de Rennes, Roissy, Lyon et Strasbourg. Au cours de cette année, l'outil sera déployé et généralisé pour l'embarquement des TGV, IC et TER pilotes. Pour les ASCT, les premières expérimentations débiteront avec la fonction contrôle, dès le printemps, pour une généralisation attendue à la fin de l'année, en remplacement des Accélio. ●●



95%
des testeurs
ont plébiscité le
Bluebird EF500 en
juillet, au terme de
la démarche.

→ MOUVEMENT SOCIAL CHEZ ONET

UN CONFLIT QUI A FINI EN FAVEUR DES SALARIÉS



Après plus de 40 jours de grève, le conflit au sein de H. Reinier ONET, la société chargée du nettoyage dans les gares des lignes B, D, H et K, a connu son dénouement le vendredi 15 décembre dernier.

UN GRAND NOMBRE DE REVENDEICATIONS A ÉTÉ SATISFAIT OU PARTIELLEMENT ATTEINT

La convention collective de la manutention ferroviaire sera désormais appliquée à une majorité de salariés travaillant au nettoyage des emprises et trains de la SNCF. Près de 90 personnes ayant manifesté depuis le 2 novembre ont obtenu non seulement la suppression de toute possible sanction, mais aussi une prime de remise en état des gares s'élevant à environ deux semaines de salaire. De plus, la direction a décidé d'avancer deux semaines de salaire correspondant au mois de novembre, aide qui sera récupérée ensuite par un échelonnement sur six mois. Il est à noter que leur droit au panier-repas est également revu à la hausse, soit 4,00 euros (1,90 € actuellement à la CCN).

UNE REVENDEICATION RESTE À SATISFAIRE

Les salariés auraient souhaité que la prime de vacances soit augmentée de 50 % à 70 %, mais la direction s'y est opposée au moins pour le moment.

LA MISE EN CONCURRENCE PAR LA SNCF DES SOCIÉTÉS DE NETTOYAGE FERROVIAIRE PEUT-ELLE ÊTRE SANS LIMITES ?

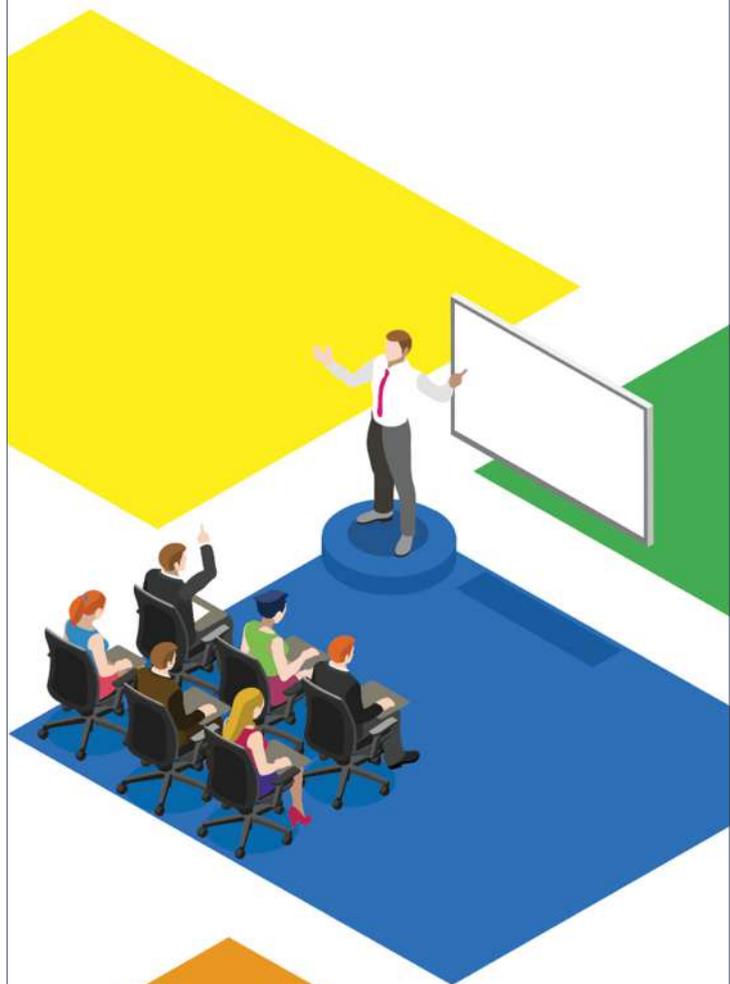
Dans le cadre de son projet d'entreprise « Performances 2020 », la SNCF vise à réaliser une baisse des coûts de 5 % pendant quatre années consécutives. Les entreprises prestataires ont ainsi été contraintes d'accepter des contrats à la baisse. Elles ont une répercussion ensuite sur leur masse salariale pour reconstituer leurs marges. C'est une politique managériale au détriment d'une population de salarié-e-s généralement d'origine immigrée, pas ou peu diplômée, maîtrisant peu la langue française et captive de ces entreprises faute de perspectives pour un avenir professionnel. Une situation qui rappelle que la SNCF, donneuse d'ordre, fait peu de cas des normes sociales et des politiques salariales de ses sociétés prestataires. La CFDT Cheminots appelle à une prise de conscience tant au niveau du Groupe public ferroviaire que du syndicat patronal SAMERA. ●●

Texte **Éric Fernandez** | Photo **Pixabay**

CFER
Centre de Formation d'Étude et de Recherche



votre partenaire
FORMATION



cfer@cfer.fr

engagement

valeurs

solidarité



Membre Union
viamut

UNE
MUTUELLE
PROCHE DE
VOUS

UNE
MUTUELLE
ENGAGÉE

Rejoignez-nous
et bénéficiez
d'une réduction
de **-20% sur vos
cotisations 2018**

Offre réservée au cheminot actif et
à sa famille, pour toute nouvelle
adhésion du 1^{er} janvier au
31 décembre 2018.

Parce que Mutuelle Entrain c'est...

Une mutuelle gérée par des cheminots
pour les cheminots et leurs familles

Une protection santé adaptée à tous les
agents SNCF, quels que soient leur âge
et leur budget

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

**Mutuelle Entrain
a choisi son parti :
le même depuis toujours,
celui des cheminots**



94%
de ses adhérents se
disent satisfaits de
leur mutuelle !



www.mutuelle-entrain.fr
ACCESSIBLE INTRANET 

0 809 40 54 54

Service gratuit
+ prix appel

 Mutuelles
de France

 MUTUELLE
FRANÇAISE