



**MANUTENTION
FERROVIAIRE**

DERNIÈRE ÉDITION

LE GUIDE DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE ET TRAVAUX CONNEXES

ATTENTION, LES
TABLEAUX SUIVANTS
PRENNENT EN COMPTE
LES AUGMENTATIONS
APPLICABLES AU
1^{ER} FÉVRIER ET AU
1^{ER} SEPTEMBRE 2017.

SNCF



LA CFDT SIGNE LE NOUVEL ACCORD SALARIAL



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

SOMMAIRE

Guide des grilles salariales 2016-2017 destiné aux salariés de la SNCF

L'ACTU SYNDICALE

La CFDT, première organisation syndicale du privé | 4



FOCUS SUR LES ACCORDS DE BRANCHE

La CFDT revendique et obtient | 6



GRILLES DES SALAIRES AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

- Ouvriers nettoyage | 18
- Ouvriers manutention | 20
- Cadres et agents de maîtrise | 22

LA CONFÉDÉRATION CFDT, EN ACTION

Pour un emploi de qualité pour tous | 24

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Cap sur la prévoyance lourde | 25



LES VALEURS DE LA CFDT

Solidarité, émancipation, indépendance, autonomie et démocratie | 28



INFORMATIONS PRATIQUES

- Avec la CFDT, prévenir l'exclusion, réussir l'insertion | 30
- Les coordonnées de nos UPR | 32



REJOIGNEZ-NOUS

Pourquoi adhérer à la CFDT ? | 34



Directeur de la publication
Didier Aubert

Directeur adjoint de la publication
Sébastien Mariani

Rédacteur en chef
Ali Benhadjba

Responsable de la publication
Éric Fernandez

Premier rédacteur graphiste
Antonio-Bernard Tudor

Contact
ptn.manutferroviaire@cfdtcheminots.org

LA CFDT, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DU PRIVÉ

C'est historique : la CFDT devient la première organisation syndicale des salariés du privé, à l'issue du deuxième cycle de représentativité du 31 mars 2017.

30,32 %

est le pourcentage qui donne à la CFDT le pouvoir de signer seule un accord au niveau national interprofessionnel.

C'est un séisme dans le paysage syndical. Attendu, annoncé, espéré, mais non moins historique. La deuxième mesure de la représentativité des organisations syndicales du secteur privé – qui agrège les résultats du premier

tour des élections CE & DP dans les entreprises de plus de 11 salariés et les élections TPE et dans les Chambres départementales d'agriculture – hisse la CFDT en tête des organisations syndicales représentant les salariés du secteur privé avec 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 CONFORTE

« 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,



© FREEPIK

la CGT régresse fortement en points (moins 1,96) et en nombre de voix (moins 58 189).

De fait, alors que les organisations syndicales dites réformistes sont dans une dynamique plus ou moins forte de progression, celles dites contestataires marquent le pas. En poids relatif, recalculé sur la base des organisations ayant franchi le seuil des 8 %, la CFDT est représentative au niveau national interprofessionnel.

LES QUATRE APPELS DE LA CFDT

Conscient du poids et de la responsabilité qui vont de pair avec cette première place, Laurent Berger a saisi l'occasion pour lancer quatre appels. Aux futurs gouvernants de ce pays, une mise en garde : « *Il n'y a pas, et il n'y aura pas de progrès économique et social durable sans un dialogue social de qualité, s'appuyant sur des organisations syndicales solides et reconnues de l'entreprise au niveau national, en passant par la branche et les territoires* ».

Il a invité patronat et employeurs à « *donner davantage d'espaces à un dialogue social fondé sur la reconnaissance d'intérêts contradictoires, mais cherchant le compromis utile à tous* » et à « *partager davantage le pouvoir économique avec ceux qui représentent l'intérêt des salariés* :

”

Cette première place confirme que notre type de syndicalisme, capable de regarder la réalité en face pour mieux la transformer, capable de faire des propositions, de s'engager dans la négociation et d'obtenir des résultats concrets, répond aux attentes des salariés ».

Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT



le syndicalisme change, alors changez aussi ! ».

Aux autres organisations syndicales « *qui partagent notre conception de la démocratie sociale et du progrès social* », il a proposé : « *travaillons davantage ensemble, malgré nos différences et nos divergences. Les salariés attendent de nous des résultats et nous serons plus forts ensemble pour les obtenir* ».

Enfin, il 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 qui auront lieu l'année prochaine. ●●



Eric FERNANDEZ,
secrétaire national
CFDT Cheminots, en charge
de la Manutention
ferroviaire.
Tél. : 06 12 96 37 62
Mail : eric.fernandez@cfdtcheminots.org



Diadie DIAKHITE,
animateur national,
interlocuteur
privilégié des militants
et adhérents CFDT.
Tél. : 06 34 24 76 38
Mail : diakhitet@free.fr

LA CFDT REVENDIQUE ET OBTIENT

Le calendrier national de négociation s'articule autour d'une trentaine de réunions annuelles, portant sur les thèmes dévolus à la négociation d'une branche d'activité et inscrits au Code du travail.



0,70 %

est la revalorisation du taux horaire de la grille des salaires, soit 0,30 % au 1^{er} février et 0,40 % au 1^{er} septembre 2017.



Le suivi de ces accords s'effectue selon le dossier concerné, lors des commissions paritaires qui sont trimestrielles, semestrielles ou annuelles.

Parmi ces accords se compte celui salarial annuel, l'accord formation annuel et triennal, l'accord sur la prévoyance de branche et l'accord sur la mise en place d'une complémentaire santé obligatoire de branche. Une majorité de ces commissions sont organisées par OPCALIA et l'OPCA, choisi par le syndicat patronal SAMERA, qui représente la branche d'activité avec parfois le renfort de cabinets d'expertise qui fournissent les documents d'appui ou analyses et qui travaillent en lien avec les partenaires sociaux. Depuis quelques années, la branche professionnelle de la manutention ferroviaire et aéroportuaire affiche une volonté de négocier plus marquée, même si le SAMERA laisse peu d'espace à des négociations portant sur des revendications en provenance des organisations syndicales représentatives. Un grand nombre d'accords sont signés au ministère du Travail, en présence d'un représentant de l'État.

EN 2015 ET 2016, L'ACTION DE LA CFDT A PORTÉ PRINCIPALEMENT SUR SIX AXES :

- ① la création d'un accord de branche sur le dialogue social ;
- ② l'emploi ;
- ③ les salaires ;
- ④ les accords de formation professionnelle ;
- ⑤ la mise en place de la complémentaire santé obligatoire ;
- ⑥ la surveillance et la bonne gestion de la prévoyance.

LA CFDT OBTIENT LA CRÉATION D'UN ACCORD DE BRANCHE SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Dans les grandes lignes, un tel accord permettra de déterminer annuellement le calendrier des négociations et leurs thèmes. De fait, à ce jour, les négociations de branche découlent principalement de l'interprétation de la Convention collective et des lois et décrets qui modifient le Code du travail. Le syndicat patronal de la manutention ferroviaire (SAMERA) ne laisse pas ou très peu de place aux sujets de négociations que pourraient



amener les organisations syndicales.

LA CRÉATION D'UN PACTE DE RESPONSABILITÉ

Cet accord socle devrait permettre plus de négociations. Il aurait pour objectif d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi. La CFDT revendique à ce titre que les données économiques soient communiquées aux organisations syndicales.

L'EMPLOI

L'ouverture de discussions au sein de la branche professionnelle en vue d'aboutir à un relevé

de conclusions signé, ou des négociations en vue d'aboutir à un accord précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi (niveau de recrutement, création, maintien, jeunes, seniors, etc.).

BRANCHE PROFESSIONNELLE

Accompagnement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications de leurs salariés, notamment au sein des TPE / PME (40 entreprises adhérentes – 22 de moins de 10 salariés, 7 de 10 à 49 salariés, 8 de 50 à 299 salariés et 3 de plus de 300 salariés) – en s'appuyant sur la formation professionnelle ☺☺☺



Il devient urgent de réformer en profondeur les relations entre employeurs et employés, afin de supprimer toute forme de management paternaliste et autoritaire, mais aussi d'améliorer le fonctionnement et le dialogue social entre les partenaires sociaux, au sein des instances représentatives du personnel des entreprises du nettoyage ferroviaire.



Il est évident que les patrons, représentés par le SAMERA, se méfient d'une redéfinition de la nomenclature des métiers qui, par extension directe, pourrait soit amener à une renégociation de la grille salariale, soit à une revalorisation automatique d'un certain nombre de métiers ou de missions dont la rétribution demeure garantie par des indemnités ou allocations reprises à la Convention collective. La CFDT Cheminots a fait de ce dossier une priorité pour l'exercice de cette année.

☺☺☺ et le compte personnel de formation, ainsi que sur la prise en compte de la montée en compétences des salariés dans le cadre des négociations sur les classifications.

LE DIALOGUE SOCIAL

C'est l'un des éléments essentiels pour réussir le pacte de responsabilité à tous les niveaux :

- **interprofessionnel** : modernisation du dialogue social, protection sociale, logement, délibération économique, marché du travail, etc. ;
- **branches professionnelles** : objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emplois et développement des compétences et des qualifications ;

→ **entreprises** : traduction concrète des objectifs et négociation sur la qualité de vie au travail (QVT).

LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Il ne joue pas en notre faveur... Premièrement, l'État a décidé de réduire le nombre de branches professionnelles (la branche est de fait menacée à court terme de disparaître – 5 000 à 7 500 salariés maximum). Les entreprises dépendant de la Convention de la manutention ferroviaire sont captives pour leurs types de marchés de trois entreprises ou types d'entreprises (GPF SNCF, RATP, aéroports), ces entreprises ou EPIC n'hésitant pas à appliquer une certaine forme de dumping social, en prônant des contrats qui font la part belle à de plus en plus de contraintes techniques et qualitatives, tout en réclamant des baisses drastiques des coûts, cette politique par redondance empêche le secteur d'activité d'avoir une politique de formation professionnelle trop ambitieuse.

SYNDROME DU « CHAT QUI SE MORD LA QUEUE »

Tout le monde demeure insatisfait : les clients de ces entreprises, mais aussi tous les acteurs du secteur d'activité, sociétés comme salariés. Dans cette dynamique globale, les



grandes entreprises clientes du secteur de la manutention ferroviaire doivent assumer leur responsabilité sociale et économique. En ce sens, elles doivent améliorer leurs relations avec leurs sous-traitants et s'engager concrètement sur l'emploi et la formation des personnels de ces entreprises connexes. Comment ? En garantissant un niveau financier des contrats permettant l'amélioration des normes qualitatives, en particulier *via* la formation professionnelle.

En ce qui concerne la négociation d'un pacte de responsabilité, il faut bien reconnaître que la CFDT est la seule organisation syndicale à défendre cette revendication. Le patronat joue la montre et reste très dubitatif quant à un effet rapide que pourrait avoir un tel accord pour insuffler une relance économique de l'activité. Les autres organisations syndicales ne s'expriment pas ou très peu sur le sujet d'actualité.

LES SALAIRES

NOMENCLATURE DES MÉTIERS & GRILLE SALARIALE

À la demande de la CFDT, le SAMERA a réouvert le dossier de la nomenclature des métiers, il y a six ans. Le SAMERA est également conscient que la nomenclature



des métiers et la grille salariale afférente n'allaient pas générer de dynamisme, tant en terme de rémunération qu'en possibilité de déroulement de carrière pour les salariés. Depuis, malgré une ou deux réunions sur le sujet chaque année, le dossier a peu avancé. L'obligation de mise en application ou de décliner les différents accords nationaux interprofessionnels (ANI), courant 2015-2016, a impacté la masse salariale du secteur d'activité. Comme exemple, ne citons que la mise en place de la complémentaire santé obligatoire au 1^{er} janvier 2016 qui, pour les plus bas coefficients, correspond à une augmentation salariale de 0,5 %). ☺☺☺



En dehors de la prime de panier, l'ensemble des primes, indemnités et allocations bénéficient du même pourcentage de revalorisation que le taux horaire.



Les revalorisations salariales de la manutention ferroviaire s'établissent dans la moyenne basse globale de l'ensemble des branches professionnelles.



Chaque année, la CFDT revendique une revalorisation du taux horaire pour les heures de nuit, dimanches et fêtes.



LE TAUX HORAIRE

À la manutention ferroviaire, le taux horaire du plus faible coefficient ou « *bas de grille* » reste légèrement supérieur à celui du SMIC, réévalué chaque année par l'État. Pour la CFDT Cheminots, une revalorisation annuelle de l'ensemble des coefficients de 2 % à 3 % serait un objectif atteignable. Dans les faits, le Pôle technique national CFDT de la manutention ferroviaire a obtenu : 2,10 % en 2013, 1,50 % en 2014, 1,00 % en 2015, 0,5 % au 1^{er} janvier 2016 et 0,5 % pour l'exercice 2017.

PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

PRIME DE PANIER

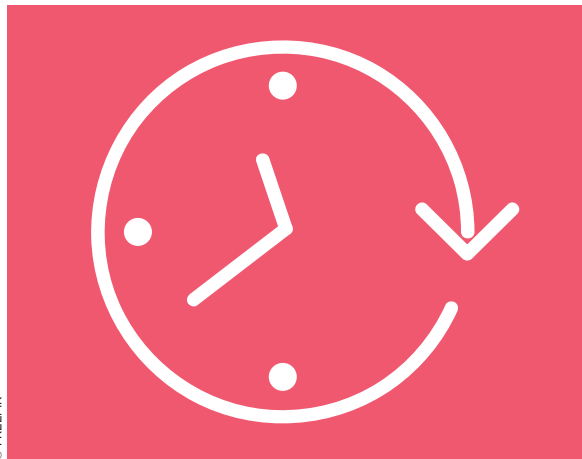
Du « *marigot* » que constitue l'ensemble des indemnités

et allocations définies par la Convention collective et auquel se rajoutent celles propres à chaque entreprises, celle qui ressort du lot est la prime de panier. Les salariés y attachent beaucoup d'importance. La CFDT avait obtenu l'année dernière un engagement patronal pour une augmentation substantielle de cette prime. Malgré cela, le SAMERA n'a pas respecté son engagement, en prétextant de la mise en place de la complémentaire santé qui rognait trop les budgets qui auraient pu être alloués à cette revalorisation de la prime de panier.

La CFDT ne fléchira pas sur cette revendication car, effectivement, peu d'entreprises du secteur appliquent le montant minimum défini à la Convention collective (en dehors peut être de l'entreprise dont est issu le président du SAMERA).

Dans les faits, le GTNP a obtenu 1,60 € en 2013, 1,70 € en 2014, 1,80 € en 2015, 1,81 € au 1^{er} janvier 2016, 1,82 € au premier septembre 2016 et 1,90 € au 1^{er} février de l'année 2017.

La CFDT a également demandé que par accord de branche, les dénominations attribuées aux primes, indemnités et allocations soient identiques pour chaque entreprise.



LA CFDT SOUHAITE L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS SUR :

- l'intéressement ;
- la généralisation de l'épargne salariale ;
- l'abondement et PERCO ;
- la création d'un compte épargne temps (CET) ;
- l'augmentation du budget des activités sociales des CE ;
- la généralisation de la mise en place des titres-restaurant ;
- la généralisation de la mise en place des chèques vacances ;
- l'amélioration de l'aide au logement.

LES ACCORDS DE FORMATION PRO L'OUVERTURE DE VRAIES NÉGOCIATIONS PORTANT SUR LA FORMATION

La CFDT a vu son vœu exaucé sur plusieurs thèmes qu'elle porte régulièrement lors des Commissions paritaires de formation. Parmi celles-ci se compte la mise en place :

- des cours d'alphabétisation ou de remise à niveau en français ;
- des évaluations et de formations qualifiantes, reconnues par le certificat de qualification professionnel (CQP), adaptés aux personnels de la branche et privilégiant plus l'oral que l'écrit ;
- d'un processus de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ;

- d'un processus de branche pour aider les salariés à connaître leurs droits en termes de formation professionnelle, par exemple *via* l'entretien individuel d'évaluation ou l'entretien professionnel en entreprise.

ÉTAT DES LIEUX

Jusqu'à présent, les formations étaient proposées en grande partie par OPCALIA, qui gère pour la branche les fonds collectés et mutualisés des sociétés adhérentes.

Si la CFDT constate une augmentation régulière du nombre de demandes et de formations réalisées pour chaque exercice, le volume du personnel bénéficiant de formation reste limité au vu du nombre de manutentionnaires, chefs d'équipe, cadres et administratifs salariés dans les entreprises de la manutention ferroviaire. Malgré une volonté affichée des représentants du SAMERA lors des Commissions paritaires de faire monter en compétence les personnels de la branche, dans les faits de la coupe aux lèvres, le chemin risque d'être long pour que l'ensemble des directions d'entreprise du secteur, face un enjeu majeur, de la formation professionnelle continue. ☺☺☺



L'année 2016 aura vu plusieurs revendications CFDT aboutir au travers de l'établissement de l'accord triennal formations, signé par l'ensemble des organisations syndicales au ministère du Travail.



La CFDT, par la qualité de ses propositions, a bénéficié d'une oreille attentive de la part des représentants du syndicat patronal SAMERA, qui ont intégré dans l'accord triennal formations un bon nombre de nos revendications.



© FREEDIK



ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Depuis plus de 20 ans, la CFDT Cheminots et la FGTE défendent l'emploi au sein des entreprises de la manutention ferroviaire, mais aussi l'amélioration des conditions de travail, tout en affirmant leur volonté de mettre en place un système vertueux stabilisant l'emploi au travers de processus permettant la montée en compétence de ces salariés. Aujourd'hui, c'est chose faite, grâce l'investissement de la Confédération CFDT pour établir avec les gouvernements successifs des ANI reprenant, entre autres, les multiples sujets qui se déclinent au travers du dossier de

la formation professionnelle. Le GTN manutention ferroviaire a pu travailler à l'élaboration d'un cahier des charges et la mise en place de processus dont les grands thèmes se déclinent au travers de cet accord paraphé par l'ensemble des organisations syndicales et le syndicat patronal de la branche, le SAMERA.

Les principaux points repris à cet accord portent sur les contrats de professionnalisation, afin d'encourager l'insertion professionnelle.

Les entreprises du secteur seront encouragées à promouvoir ces dispositifs auprès des publics prioritaires : salariés de plus de 20 ans d'ancienneté, dont le niveau de qualification est insuffisant pour évoluer, personnels subissant un handicap physique, etc.

Ce dispositif sera soutenu par l'adjonction financière de fonds supplémentaires ou mutualisés, alloués à la formation par l'OPCA, mandaté par la branche d'activité.

LA CFDT A OBTENU LA MISE EN PLACE DE L'ACCOMPAGNEMENT TUTORIAL DE LA PROFESSIONNALISATION

Le CPF des salariés sera également abondé de 25 % d'heures supplémentaires de formations (payées par les entreprises de la branche) pour ceux qui auront fait le choix de s'engager dans un

100 %

des salariés dont les entreprises ont choisi d'adhérer à la complémentaire santé de la branche sont couverts.

parcours professionnel propre à la manutention ferroviaire. Dans ce cadre, il est en cours d'élaboration un processus de certification des connaissances *via* l'établissement de différents certificats de qualification professionnelle (CQP) :

- un CQP socle incluant des cours de remise à niveau en langue française ;
- un CQP manutentionnaire ferroviaire ;
- un CQP chef d'équipe.

L'ensemble des CQP a le but de privilégier un processus tourné plus vers l'oral que vers l'écrit et des tests d'évaluation, afin de mieux répondre aux besoins de salariés souvent démunis face à la compréhension et la maîtrise de la langue française.

Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, de la mise en place d'un processus de validation des acquis de l'expérience (VAE), d'autres actions ont été également ciblées au travers de cet accord triennal de formations.

L'accord précise également que le financement lié aux dépenses de fonctionnement des Centres de formations des apprentis (CFA) pourra être imputé sur les moyens financiers alloués à la professionnalisation.

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE D'UNE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE

La CFDT se félicite de la signature de cet accord par l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche professionnelle (CFDT, CGT, FO, SUD, CFTC et CGC). Et pourtant, cet accord, qui découle de l'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 juin 2013, avait été signé à l'époque par la CFDT, la CFTC et la CGC. Et dénoncé avec véhémence par les autres organisations syndicales. ☹☹☹



En mars 2016, lors de la Commission paritaire de suivi de la complémentaire santé, seulement 50 % des entreprises adhérentes avaient souscrit à la complémentaire santé de branche.



© FREEPIK



Dans les années à venir, la CFDT apportera une vigilance toute particulière à la qualité de la gestion de la complémentaire santé qui a été confiée à Carcept Prévoyance (Groupe KLESIA). Le GTNP manutention ferroviaire veillera à améliorer la prise en charge des salariés s'il s'avérait que des marges financières permettent de travailler dans ce sens.

☺☺☺ Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin d'instaurer une couverture collective minimale de frais de santé à compter du 1^{er} janvier 2016. Les parties signataires ont entendu définir ce régime professionnel de branche comme un dispositif de référence suffisamment complet et adapté aux besoins des salariés et entreprises de la branche afin que salariés et employeurs bénéficient au mieux des avantages procurés par une mutualisation des frais de santé sur la base la plus large possible.

Les partenaires sociaux ont également entendu promouvoir des principes qui contribuent à faire du régime santé « *une référence* » pour la mise en œuvre de ce volet de la protection sociale des salariés :

- instaurer un standard professionnel unifié en matière de choix et de qualité : des garanties, des prestations, des réseaux de soins, de la gestion, des services apportés aux assurés, etc. ;
- respect des contrats responsables et promotion d'une « *consommation responsable* » des prestations santé ;
- appui aux dispositifs de prévention de la santé et dépistage des risques lourds ;
- action sociale adaptée aux besoins et attentes des salariés de la branche, visant à faciliter leur accès aux soins et aux dispositifs adaptés de prévention des risques ;
- pilotage responsable, précis et régulier du régime, en s'appuyant sur une gestion administrative « *indépendante* », facilitant l'accès direct aux informations permettant le suivi du régime afin d'analyser la pertinence de la couverture retenue et la maîtrise de son coût.

Ainsi, à partir du 1^{er} janvier 2016, l'ensemble du personnel manutentionnaire et de maîtrise s'est vu couvert par une complémentaire santé. La CFDT aurait préféré que le patronat



assume une prise en charge supérieure à 50 %. Pour la CFDT, le dispositif sera, malgré tout, supérieur au niveau minimal du panier de soins déterminé par l'État *via* le décret publié le 10 septembre 2014 au *Journal officiel*, complété par le décret de fin 2015. La mise en place des propositions de la CFDT s'est effectuée sans trop de problèmes, sauf quelques cas de chevauchement de mutuelles et du retard quant à la délivrance de la carte de tiers-payant. De fait, cela pourra avoir un impact sur les actions du « 2 % de haut degré de solidarité » que les partenaires sociaux avaient ciblé au travers d'un budget prévisionnel qui va se trouver impacté et réduit de moitié.

LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE

Depuis 2007, toutes les entreprises relevant de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes étaient obligées de mettre en place un régime de prévoyance couvrant les risques liés au décès et à l'invalidité, au profit de ses salariés non-cadres. Les partenaires sociaux, lors de la constitution du dossier et de la mise en place de la complémentaire santé obligatoire en 2015, ont également fait le choix de nommer un gestionnaire indépendant (GFP) pour



© CORNECOBA - FREEPIK

administrer le régime. Les bilans de cette entreprise, fournis pour le régime de prévoyance des salariés de la manutention ferroviaire, ont été eux-mêmes analysés par un cabinet d'expertise. Les membres de la Commission se réunissant deux fois par an. Une grande rigueur est apportée quant à la gestion du régime de prévoyance. Le nombre de salariés couverts par celui-ci étant relativement faible, certains indicateurs statistiques ont une fiabilité relative. Il est à noter que le régime était bien géré, mais il a eu besoin d'un réajustement du taux des cotisations cette année. ☺☺☺



Une commission paritaire au niveau de la branche a par ailleurs été créée pour contrôler l'ensemble des processus et éventuellement apporter des effets correcteurs.



© PHOTOFALTY - FREEMIK



Le GPF SNCF, principal pourvoyeur de contrats, applique une politique économique agressive vis-à-vis des entreprises, visant à diminuer constamment les coûts des contrats d'entretien. Ce processus occasionne une grande fragilité du secteur, dont les entreprises ne sont pas assurées de voir renouveler leurs marchés d'une année sur l'autre.

☹☹☹ Une inquiétude demeure si le nombre de longues maladies devait trop augmenter. Cela pourrait impacter, à moyen terme, l'équilibre financier et imposer de réévaluer le budget du régime.

EN CONCLUSION

Le syndicat patronal SAMERA, qui représente les entreprises de la branche d'activité de la manutention ferroviaire et aéroportuaire, a fait le choix d'un dialogue social mesuré, porteur de progrès social, et

ajusté à une situation économique particulière : les entreprises du secteur sont captives d'un groupe restreint de sociétés clientes. Notre branche d'activité risque certainement, à court terme, d'être fondue au sein de celle de la propreté car les entreprises de cette dernière exercent une pression concurrentielle visant à s'insérer dans le milieu ferroviaire. L'usage nous a déjà démontré que dans le cas d'une éventuelle perte des marchés, le personnel serait transféré dans la nouvelle entreprise, qui chercherait à faire tomber les accords de la société cédante.

Dans un tel contexte, comment peut-on travailler sur la GPEC et sur la formation professionnelle des salariés, déjà fragilisés par cette grande fluctuation du marché ?

POUR LE PÔLE TECHNIQUE NATIONAL DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE CFDT, LE BILAN REVENDICATIF 2016 EST POSITIF

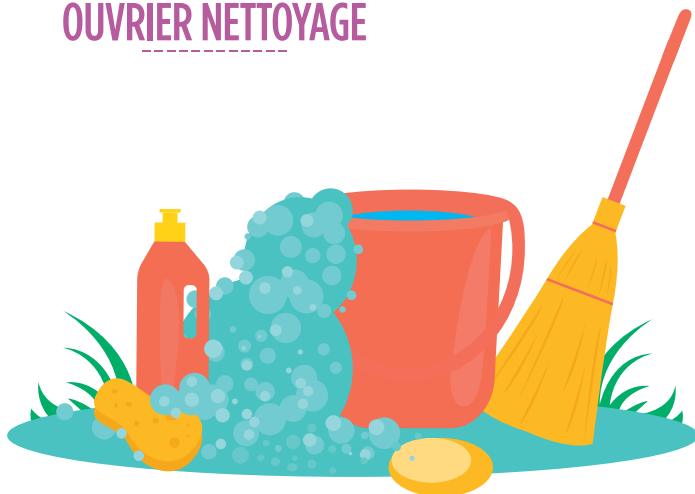
Il est de première importance de maintenir une actualité revendicative atteignable et réaliste, en phase avec les aspirations des salariés, afin de garantir à nos collègues l'application des principes fondamentaux de la CFDT : égalité, émancipation et justice sociale. ●●

EMPLOYÉS DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE & TRAVAUX CONNEXES À LA SNCF

Les tableaux suivants sont établis sur la base des informations contenues dans l'avenant n° 100 à la Convention collective nationale de la Manutention ferroviaire et travaux connexes, signé par la CFDT le 10 octobre 2016, relatif aux salaires et aux autres éléments de rémunération applicables à partir du 1^{er} octobre 2017.



OUVRIER NETTOYAGE



© FREEPIK



1,20 €

est le taux horaire de l'**indemnité pour travail de nuit** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,19 €.



1,90 €

est le taux journalier de l'**indemnité de panier** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,82 €.



0,92 €

est le taux horaire de la **prime d'enrayage** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 0,91 €.

OUVRIER ➡

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 3 ans	156	9,81 €	9,88 €
≥ 3 ans et < 6 ans	157	9,83 €	9,90 €
≥ 6 ans et < 9 ans	158	9,85 €	9,91 €
≥ 9 ans et < 12 ans	159	9,87 €	9,94 €
≥ 12 ans et < 15 ans	160	9,88 €	9,95 €
≥ 15 ans	161	9,90 €	9,97 €

OUVRIER SPÉCIALISÉ ➡

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	161	9,90 €	9,97 €
≥ 1 an et < 2 ans	162	9,93 €	10,00 €
≥ 2 ans et < 3 ans	163	9,95 €	10,02 €
≥ 3 ans et < 5 ans	164	9,97 €	10,04 €
≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,00 €	10,07 €
≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,02 €	10,09 €
≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,04 €	10,11 €
≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,07 €	10,14 €
≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,09 €	10,16 €
≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,11 €	10,18 €
≥ 18 ans	171	10,13 €	10,21 €

OUVRIER NETTOYAGE

OUVRIER QUALIFIÉ

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	171	10,13 €	10,21 €
≥ 1 an et < 2 ans	172	10,15 €	10,22 €
≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,17 €	10,24 €
≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,19 €	10,26 €
≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,22 €	10,29 €
≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,25 €	10,32 €
≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,27 €	10,35 €
≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,30 €	10,37 €
≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,33 €	10,40 €
≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,35 €	10,43 €
≥ 18 ans	181	10,38 €	10,45 €



0,31 €

est le taux horaire pour la 1^{ère} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

0,28 €

est le taux horaire pour la 2^{ème} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

OUVRIER D'ENCADREMENT

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	181	10,38 €	10,45 €
≥ 1 an et < 2 ans	182	10,39 €	10,46 €
≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,41 €	10,49 €
≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,45 €	10,52 €
≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,47 €	10,54 €
≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,50 €	10,58 €
≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,53 €	10,60 €
≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,56 €	10,64 €
≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,59 €	10,66 €
≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,61 €	10,68 €
≥ 18 ans	191	10,64 €	10,72 €

0,27 €

est le taux horaire pour la 3^{ème} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

0,17 €

est le taux horaire de la **prime supplémentaire de salissure** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

OUVRIER MANUTENTION



1,20 €

est le taux horaire de l'**indemnité pour travail de nuit** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,19 €.



1,90 €

est le taux journalier de l'**indemnité de panier** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,82 €.



0,92 €

est le taux horaire de la **prime d'enrayage** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 0,91 €.

OUVRIER ➔

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	156	9,81 €	9,88 €
≥ 1 an et < 2 ans	157	9,83 €	9,90 €
≥ 2 ans et < 3 ans	158	9,85 €	9,91 €
≥ 3 ans et < 5 ans	159	9,87 €	9,94 €
≥ 5 ans et < 7 ans	160	9,88 €	9,95 €
≥ 7 ans et < 9 ans	161	9,90 €	9,97 €
≥ 9 ans et < 11 ans	162	9,93 €	10,00 €
≥ 11 ans et < 12 ans	163	9,95 €	10,02 €
≥ 12 ans et < 13 ans	164	9,97 €	10,04 €
≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,00 €	10,07 €
≥ 18 ans	166	10,02 €	10,09 €

OUVRIER SPÉCIALISÉ ➔

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	166	10,02 €	10,09 €
≥ 1 an et < 2 ans	167	10,04 €	10,11 €
≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,07 €	10,14 €
≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,09 €	10,16 €
≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,11 €	10,18 €
≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,13 €	10,21 €
≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,15 €	10,22 €
≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,17 €	10,24 €
≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,19 €	10,26 €
≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,22 €	10,29 €
≥ 18 ans	176	10,25 €	10,32 €

OUVRIER MANUTENTION

OUVRIER QUALIFIÉ

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	176	10,25 €	10,32 €
≥ 1 an et < 2 ans	177	10,27 €	10,35 €
≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,30 €	10,37 €
≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,33 €	10,40 €
≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,35 €	10,43 €
≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,38 €	10,45 €
≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,39 €	10,46 €
≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,41 €	10,49 €
≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,45 €	10,52 €
≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,47 €	10,54 €
≥ 18 ans	186	10,50 €	10,58 €



0,31 €

est le taux horaire pour la 1^{ère} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

0,28 €

est le taux horaire pour la 2^{ème} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

OUVRIER D'ENCADREMENT

ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	2016	2017
< 1 an	186	10,50 €	10,58 €
≥ 1 an et < 2 ans	187	10,53 €	10,60 €
≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,56 €	10,64 €
≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,59 €	10,66 €
≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,61 €	10,68 €
≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,64 €	10,72 €
≥ 9 ans et < 11 ans	192	10,68 €	10,75 €
≥ 11 ans et < 12 ans	193	10,70 €	10,78 €
≥ 12 ans et < 13 ans	194	10,72 €	10,80 €
≥ 13 ans et < 18 ans	195	10,76 €	10,83 €
≥ 18 ans	196	10,78 €	10,86 €

0,27 €

est le taux horaire pour la 3^{ème} catégorie de la **prime de salissure et de décrassage** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

0,17 €

est le taux horaire de la **prime supplémentaire de salissure** au 1^{er} septembre 2017, identique à celui de 2016.

CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE



1,20 €

est le taux horaire de l'**indemnité pour travail de nuit** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,19 €.



1,90 €

est le taux journalier de l'**indemnité de panier** au 1^{er} septembre 2017, contrairement à celui de 2016, qui était de 1,82 €.

CONTREMAÎTRE

ANCIENNETÉ	MAJORATION %	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT 2016	SALAIRE BRUT 2017
0 mois à 6 mois		191	1 743,00 €	1 755,22 €
6 mois > 1 an		201,5	1 820,28 €	1 833,05 €
1 an > 3 ans	3 %	201,5	1 874,89 €	1 888,04 €
3 ans > 6 ans	6 %	201,5	1 929,50 €	1 943,03 €
6 ans > 9 ans	9 %	201,5	1 984,11 €	1 998,02 €
9 ans > 12 ans	12 %	201,5	2 038,72 €	2 053,02 €
12 ans > 15 ans	15 %	201,5	2 093,33 €	2 108,01 €
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 147,94 €	2 163,00 €

CHEF DE BORDÉE

ANCIENNETÉ	MAJORATION %	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT 2016	SALAIRE BRUT 2017
6 mois > 1 an	0 %	221	1 963,80 €	1 977,57 €
1 an > 3 ans	3 %	221	2 022,71 €	2 036,90 €
3 ans > 6 ans	6 %	221	2 081,62 €	2 096,22 €
6 ans > 9 ans	9 %	221	2 140,53 €	2 155,54 €
9 ans > 12 ans	12 %	221	2 199,44 €	2 214,87 €
12 ans > 15 ans	15 %	221	2 258,37 €	2 274,20 €
Plus de 15 ans	18 %	221	2 317,28 €	2 333,53 €

CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE



© FREEPIK

CHEF DE CHANTIER

ANCIENNETÉ	MAJORATION %	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT 2016	SALAIRE BRUT 2017
6 mois > 1 an		247	2 155,13 €	2 170,25 €
1 an > 3 ans	3 %	247	2 219,78 €	2 235,35 €
3 ans > 6 ans	6 %	247	2 284,44 €	2 300,46 €
6 ans > 9 ans	9 %	247	2 349,09 €	2 365,57 €
9 ans > 12 ans	12 %	247	2 413,76 €	2 430,68 €
12 ans > 15 ans	15 %	247	2 478,40 €	2 495,78 €
Plus de 15 ans	18 %	247	2 543,05 €	2 560,89 €

CHEF DE SERVICE

ANCIENNETÉ	MAJORATION %	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT 2016	SALAIRE BRUT 2017
6 mois > 1 an		282,5	2 416,39 €	2 433,34 €
1 an > 3 ans	3 %	282,5	2 488,89 €	2 506,34 €
3 ans > 6 ans	6 %	282,5	2 561,38 €	2 579,34 €
6 ans > 9 ans	9 %	282,5	2 633,87 €	2 652,34 €
9 ans > 12 ans	12 %	282,5	2 706,36 €	2 725,33 €
12 ans > 15 ans	15 %	282,5	2 778,85 €	2 798,33 €
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 851,34 €	2 871,34 €

POUR UN EMPLOI DE QUALITÉ POUR TOUS !

Les mutations économiques, les difficultés financières et les innovations technologiques peuvent menacer de nombreux emplois, surtout lorsqu'elles ne sont pas anticipées. Trop souvent, ce sont les salariés qui font les frais de ce déficit d'anticipation par les entreprises.

5,7

millions de demandeurs d'emploi, dont 3,7 millions n'ont pas du tout travaillé pendant un mois.

2,7

millions de demandeurs d'emploi indemnisés.

1

million de demandeurs d'emploi alternent contrats courts et chômage.

QUELS SONT LES ENJEUX ?

- ➔ **Anticiper les évolutions économiques** et en faire un sujet central du dialogue social dans l'entreprise.
- ➔ **Peser sur les décisions d'investissement de l'entreprise.** et les orienter vers la montée en gamme de ses productions.
- ➔ **Faire de l'investissement dans les compétences des salariés** un axe majeur du développement de l'entreprise.
- ➔ **Attacher les droits au travailleur tout au long de son parcours,** quels que soient les aléas, pour lui permettre d'accéder à la formation, à la protection sociale, etc. Au 1^{er} janvier 2017, le compte personnel d'activité (CPA) est la première étape de ce dispositif. ●●

QUE PROPOSE LA CFTD ?

- ① **Réduire le nombre imposé de salariés à temps partiel,** en faisant respecter la loi sur les contrats de 24 heures hebdomadaires minimum, ou les accords dérogatoires signés dans les branches professionnelles.
- ② **Construire des politiques d'emploi et de formation cohérentes** avec les évolutions anticipées par l'entreprise et ses besoins en compétence.
- ③ **Informar chaque salarié sur le compte personnel de formation,** le conseil en évolution professionnelle, l'entretien professionnel dans l'entreprise.
- ④ **Négocier des mesures alternatives** au licenciement économique, comme la formation, l'activité partielle ou le maintien dans l'emploi. ●●

CAP SUR LA PRÉVOYANCE LOURDE

L'année 2016 a été marquée par la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés. 2017 devrait être consacrée à la prévoyance lourde. L'objectif de la CFDT est de couvrir l'ensemble des salariés et améliorer les garanties.



© BRGFX - FREEPIK

La généralisation de la complémentaire santé à l'ensemble des salariés du privé est l'un des acquis fondamentaux de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi, signé par la CFDT. Depuis le 1^{er} janvier 2016, tous les salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise, doivent

bénéficier d'une complémentaire santé prise en charge au moins à moitié par leur employeur. De plus, la loi définit un panier de soins minimum, c'est-à-dire un niveau de garanties minimales que doivent proposer toutes les complémentaires santé afin d'éviter l'apparition de contrats à bas coût et sans réelle utilité pour les salariés. ☺☺☺

84 %

est le pourcentage des salariés qui étaient couverts en cas de décès, selon une étude de la Commission des accords de retraite et de prévoyance, menée en 2012.



© FREEPIK



QUID DE LA GÉNÉRALISATION DE LA PRÉVOYANCE LOURDE ?

Selon la CFDT, cette grande avancée en matière de protection sociale des salariés doit à présent se poursuivre dans le domaine de la prévoyance lourde (arrêt de travail, décès, invalidité, incapacité, etc.). Si l'accord du 11 janvier 2013 n'acte pas une généralisation de la prévoyance, il comporte toutefois des avancées telles que la portabilité obligatoire sur tous les contrats existants – depuis le 1^{er} juin 2015, un salarié qui quitte son entreprise reste couvert, gratuitement,

pendant une durée maximale de 12 mois – et instaure des obligations de solidarité incluses dans les contrats. L'accord prévoit également une obligation de négocier dans toutes les branches professionnelles où il n'y a pas encore d'accord sur la prévoyance lourde avec l'objectif de parvenir, à terme, à une généralisation.

Cet objectif est loin d'être hors de portée. Déjà, tous les salariés au statut cadre sont couverts par un accord. En effet, la Convention collective nationale des cadres de 1947 oblige les employeurs à contracter une prévoyance pour leurs cadres à hauteur de 1,5 % de la tranche A de leur salaire.

Une étude de la Commission des accords de retraite et de prévoyance (Comarep), réalisée en 2012 dans les 270 plus grosses branches du secteur privé (hors métallurgie), montre par ailleurs que 1,8 millions de salariés n'étaient pas couverts par un accord de prévoyance au niveau de leur branche professionnelle. Ces derniers peuvent toutefois être couverts par un accord d'entreprise.

Toujours selon cette étude, 84 % des salariés étaient couverts en cas de décès, 81 % en cas d'invalidité et 69 % en cas d'incapacité. La marche vers la généralisation n'est donc pas si haute.

13 %

est le pourcentage des salariés qui n'étaient pas couverts par un accord de prévoyance selon une étude de la Commission des accords de retraite et de prévoyance, menée en 2012.

UNE NÉCESSAIRE HARMONISATION DU NIVEAU DE GARANTIES

« Les contrats sont extrêmement différents d'une branche professionnelle à l'autre. Et au sein des entreprises, les garanties ne sont pas forcément les mêmes entre les cadres et les non-cadres. Les premières revendications de la CFDT dans les entreprises sont d'ailleurs de s'assurer de l'équité entre les salariés et que les garanties négociées soient adaptées à la réalité des risques encourus par chacun », souligne Jocelyne Cabanal.

S'il y a incontestablement un mouvement vers une plus grande couverture sociale des salariés, la remise en cause par le Conseil constitutionnel des clauses de désignation pour les contrats de complémentaire santé et, tout récemment, pour celles liées à la prévoyance lourde suscite aujourd'hui de fortes inquiétudes quant à la possibilité de mutualiser à l'avenir les risques au niveau des branches professionnelles. Le problème se pose particulièrement pour la prévoyance lourde car les montants en jeu en cas de décès ou d'invalidité d'un salarié sont tels que la mutualisation la plus large possible s'impose. Sans partage des risques, les petites entreprises pourraient se voir proposer des contrats à des prix prohibitifs.

C'est d'ailleurs l'une des raisons qui expliquent que les branches professionnelles ont déjà presque toutes négocié des accords.

« Nous nous retrouvons aujourd'hui face à une inconnue », explique Jocelyne Cabanal.

« Avec la remise en cause de la désignation, les accords de branche risquent d'être remis en question au moment de leur renégociation, obligatoire tous les cinq ans. Il est encore trop tôt pour mesurer l'impact de la décision du Conseil constitutionnel, mais les partenaires sociaux doivent réfléchir dès à présent au moyen d'y faire face. Une chose est certaine, renoncer à la mutualisation n'est pas une solution réaliste ni une solution juste. » ●●

”

En matière de prévoyance lourde, l'enjeu n'est pas tant la généralisation, qui est presque acquise, que le niveau des garanties proposées ».

Jocelyne Cabanal,
secrétaire nationale
chargée de la
protection sociale à la
Confédération.



SOLIDARITÉ, ÉMANCIPATION, INDÉPENDANCE, AUTONOMIE ET DÉMOCRATIE

Ces cinq valeurs font d'un travailleur le véritable acteur de ses choix de vie, pour construire un monde plus équitable et durable, aux côtés de la CFDT.



© FREEDIK

① ÉMANCIPATION

Inscrite dans nos statuts, l'émancipation, tant individuelle que collective, est pour nous un droit inaliénable :

- pour diriger sa vie ;
- pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans

l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

② DÉMOCRATIE

Une valeur qui est l'identité même de la CFDT, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle :

- pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision ;
- pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au-delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.

③ INDÉPENDANCE

La CFDT estime indispensable de distinguer ses responsabilités de celles de l'État, des partis



© FREPIK

politiques et des confessions religieuses :

- pour conserver son autonomie et son sens critique ;
- pour impulser ou infléchir les décisions gouvernementales.

④ AUTONOMIE

L'indépendance de pensée et d'action ne peut se concevoir si la CFDT est tributaire de ressources externes :

- pour garantir son indépendance financière et lui donner les moyens de son autonomie,

la CFDT s'appuie sur un syndicalisme d'adhérents.

⑤ SOLIDARITÉ

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous :

- pour défendre les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples ;
- pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'inégalité et de discrimination. ●●



S'engager pour chacun, agir pour tous !

AVEC LA CFDT, PRÉVENIR L'EXCLUSION, RÉUSSIR L'INSERTION

En plus du Code du travail, de votre Convention collective, de votre accord de branche ou d'entreprise, que vous soyez de nationalité française ou étrangère, vous avez des droits sociaux !



La CFDT agit à plusieurs niveaux, avec de nombreux partenaires, pour l'emploi de tous, le recul de la précarité et de la pauvreté.



La CFDT veut aider chacune et chacun d'entre vous à retrouver rapidement un emploi.

POUR AVOIR UN AVIS SUR UN MÉTIER, UN EMPLOI, OU UNE FORMATION

Demandez conseil à des représentants de la CFDT dans votre département. Consultez également le site internet orientation.formation.fr

POUR CONNAÎTRE VOS DROITS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Consultez les sites internet cfdt.fr rubrique « guides de vos droits » et orientation.formation.fr

POUR FAIRE VALIDER LES ACQUIS DE VOTRE EXPÉRIENCE (VAE) OU OBTENIR UN BILAN DE COMPÉTENCES

Consultez les sites internet cfdt.fr rubrique « infos pratiques », vae.gouv.fr et cibc.net

POUR CONNAÎTRE VOS INDEMNITÉS DE CHÔMAGE

Consultez le site internet cfdt.fr rubrique « guides de vos droits ». Pour en savoir plus, adressez-vous à l'Assedic locale ou assedic.fr

POUR AVOIR UN APPUI ET DES CONSEILS DANS VOTRE RECHERCHE D'EMPLOI

Contactez l'ANPE (anpe.fr) ou la Mission locale pour les jeunes (missions-locales-france.org).

POUR BÉNÉFICIER D'UNE AIDE AU RETOUR À L'EMPLOI

Contactez l'ANPE (anpe.fr), l'Assedic ou la Mission locale pour les jeunes (missions-locales-france.org).

POUR FACILITER VOTRE ACCÈS À UN LOGEMENT

Déposez votre demande, soit auprès de votre mairie, de la préfecture de votre département ou auprès d'un organisme HLM. Consultez aussi cfdt.fr rubrique « guides de vos droits ». Adressez-vous également à l'Asseco CFDT locale, à l'Agence nationale d'information sur le logement (anil.org), à l'Union économique et sociale du 1 % logement (www.uesl.fr), à l'Union sociale pour l'habitat (union-hlm.org).

INFORMATIONS PRATIQUES

POUR BÉNÉFICIER D'AIDES AU LOGEMENT

→ Pour des aides au paiement du loyer, adressez-vous à la Caisse d'allocations familiales de votre département (caf.fr).

→ Dépôt de garantie, garantie du risque locatif, prêts pour l'amélioration de l'habitat et prime de déménagement : l'Union économique et sociale pour le logement (uesl.fr)

→ Si vous avez des difficultés de paiement de l'eau, du téléphone, de l'électricité ou du gaz, prévenez une assistante sociale et saisissez le Fond de solidarité pour le logement de votre département.

POUR CONNAÎTRE VOS DROITS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

→ Accès aux soins, assurance maladie, maternité, invalidité : adressez-vous à la Caisse primaire d'assurance maladie de votre département (cpam.fr).

→ Dépenses de santé pour les très faibles revenus : couverture maladie universelle – CMU –, qui prend en charge vos dépenses de santé et la CMU complémentaire – CMU-C – (cfdt.fr rubrique « vie quotidienne »).

→ Aide médicale d'État pour les étrangers en situation irrégulière : adressez-vous à la Caisse primaire d'assurance maladie de votre département (cpam.fr).

POUR CONNAÎTRE VOS DROITS À LA RETRAITE

Consultez les sites internet cfdt.fr rubrique « droit du travail », cnav.fr ou cram.fr

UN PROBLÈME DE SURENDETTEMENT OU D'ACCÈS AU DROIT BANCAIRE

Adressez-vous à l'Asseco CFDT locale, également au Centre communal d'action sociale (CCAS) local ou au service social du Conseil général du département.

POUR ACCÉDER À UN SERVICE MINIMUM EN MATIÈRE DE CONSOMMATION (ÉLECTRICITÉ, CHAUFFAGE, TRANSPORT)

Adressez-vous au CCAS local ou à l'Asseco CFDT locale.

POUR CONNAÎTRE LES DROITS DE VOTRE FAMILLE, DE VOS ENFANTS

Adressez-vous à la Caisse d'allocations familiales de votre département (caf.fr)

POUR DES DIFFICULTÉS DE RENOUVELLEMENT OU D'OBTENTION D'UN TITRE DE SÉJOUR

Adressez-vous à la CFDT de votre localité ou au Groupe d'information de soutien des immigrés (gisti.org).

POUR OBTENIR UNE AIDE SOCIALE (URGENCE, SECOURS)

Adressez-vous au CCAS, à une assistante sociale de votre mairie ou du Conseil général de votre département ou à une association d'aide sociale (unccas.org) et (cg.fr).



La CFDT a des représentants dans de multiples organismes paritaires et sociaux (formation professionnelle, assurance chômage, Sécurité sociale, santé au travail, retraite, logement, etc.).



La CFDT conseille et défend les personnes menacées dans leur emploi pour faire respecter leurs droits, notamment avec ses nombreux défenseurs prud'homaux et conseillers du salarié.



La CFDT veut sécuriser les parcours professionnels de tous les salariés, sécuriser les parcours d'insertion ou de réinsertion vers l'emploi de qualité.

NOS UNIONS RÉGIONALES

Adhérents, élus et mandatés CFDT de la manutention ferroviaire, en cas de recherche d'informations ou besoin d'assistance, n'hésitez pas à nous contacter ! Appelez l'Union Fédérale des Cheminots et des Activités Complémentaires, du lundi au vendredi, au 01 56 41 56 70 de 9H00 à 18H00 ou par mail à contact@cfdtcheminots.org



ALPES

371, chemin de la Rotonde
73000 CHAMBÉRY
cfdt.cheminots.chambery@orange.fr
Tél. : 04 79 60 91 67 | 572 774
Fax : 04 79 96 10 70 | 572 742
Patrick ALLAIS, SG
patrick.allais@gmail.com
Portable : 06 46 48 66 99

AUVERGNE

3, rue Guynemer
63000 CLERMONT-FERRAND
cfdt.cheminots.clermont.fd@orange.fr
Tél. : 04 73 24 27 61 | 558 345
Fax : 04 73 92 81 03
Marie-Christine MARTY, SG
christine.marty@guideo.fr
Portable : 06 88 75 96 25

CENTRAUX

14, rue Campra
Studios du Lendit
93210 LA PLAINE SAINT-DENIS
syndicat@cfdt-centraux.fr
Tél. : 01 85 58 64 25 | 386 425
Pascal TOMASIN, SG
pascal.tomasin@sncf.fr
Portable : 06 46 04 09 97

ALSACE

8, rue de Koenigshoffen - bureau 24
67000 STRASBOURG
upr@cfdtstrasbourg.fr
Tél. : 03 88 32 62 43 | 782 937
Fax : 03 88 21 07 57
Pascal DEISS, SG
deiss.pascal@orange.fr
Portable : 06 12 83 72 65

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

26, rue de l'Arquebuse
21000 DIJON
cfdt-cheminots-dijon@wanadoo.fr
Tél. : 03 80 40 16 23 | 531 613
Fabrice CHAMBELLAND, SG
fabrice.chambelland@laposte.net
Portable : 06 27 70 45 58

CENTRE

11, rue Blaise Pascal
37000 TOURS
cnbcfdt@bbox.fr
Tél. : 02 47 64 66 76 | 422 277
Fax : 02 47 64 06 99
Corinne DUPONT, SG
corinne.dupont8@bbox.fr
Portable : 06 14 26 58 92

AQUITAINE POITOU-CHARENTE

56 bis, rue Amédée Saint-Germain
33800 BORDEAUX
cfdt.cheminotsapc@gmail.com
Tél. : 05 47 47 13 17 | 471 317
Fax : 05 47 47 13 17
Fabrice MORETTI, SG
fabrice.moretti@hotmail.fr
Portable : 06 11 91 72 68

BRETAGNE

6 bis, rue Pierre Martin
35000 RENNES
cfdt.cheminots.bzh@wanadoo.fr
Tél. : 02 99 53 58 21 | 362 615
Bruno BOLLORE, SG
bollore.bruno@neuf.fr
Portable : 06 32 80 24 20

CHAMPAGNE-ARDENNES

6 bis, rue André Pingat
51100 REIMS
cfdtcheminotsreims@gmail.com
Tél. : 03 51 01 95 80 | 749 580
Fax : 03 51 01 95 56 | 749 556
Christophe LE GAC, SG
christophe.legac51@gmail.com
Portable : 07 83 22 88 40

INFORMATIONS PRATIQUES

LANGUEDOC-ROUSSILLON

175, rue Joseph CUGNOT
34070 MONTPELLIER
montpellier.cfdt@gmail.com
Tél. : 04 66 70 43 00
Anne PERRIN, SG
Portable : 07 82 12 00 10

LIMOUSIN

Chemin de la Basse
87000 LIMOGES
cfdt.chem.limoges@free.fr
Tél. : 05.55.37.02.51 | 442 021
Fax : 05 55 11 10 91 | 441 091
Denis DEBRIS, SG
denis.debris@free.fr
Portable : 06 19 53 57 41

LORRAINE

18, avenue Foch – Villa Saint-Jean
54000 NANCY
cfdt-cheminots.lorraine@orange.fr
Tél. : 03 83 27 08 68 | 730 527
Fax : 03 83 27 08 68
Yves LE PALLEC, SG
Portable : 06 95 40 79 83

MIDI-PYRÉNÉES

20, avenue de Lyon
31500 TOULOUSE
cfdt.cheminots.mp@gmail.com
Tél. : 05 61 10 10 31 | 451 031
Fax : 05 61 10 10 31 | 451 031
Joël RAUSA, SG
Portable : 06 11 08 80 42

NORD – PAS-DE-CALAIS

37, rue de Tournai – 5^{ème} étage
59000 LILLE
cfdt.cheminots.uprille@gmail.com
Tél. : 03 28 55 76 11 | 221 611
Julien TAILLEZ, SG
taillez.julien@free.fr
Portable : 06 52 18 77 35

NORMANDIE

9, rue Buddicum
76300 SOTTEVILLE-LES-ROUEN
upr.cfdtcheminotsrouen@laposte.net
Tél. : 06 71 14 37 24 | 332 526
Jonathan JARRIGE, SG
jjcfdt@hotmail.com
Portable : 06 71 14 37 24

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

12, boulevard Delfino
06300 NICE
region@cfdtcheminotspaca.com
Tél. : 04.91.50.81.67 | 522772
Fax : 09.55.36.53.67 | 521885
Stéphane MOLLET, SG
stephanemollet@cfdtcheminotspaca.com
Portable : 06 26 71 53 71

PARIS-EST

7, rue du Château Landon – 6^{ème} étage
75010 PARIS
cfdt.cheminots@gmail.com
Tél. : 01 40 38 21 95
Fax : 01 40 38 21 95
Véronique LENFANT, SG
lenfantveronique@neuf.fr
Portable : 06 25 65 08 38

PARIS-NORD

185, rue du Faubourg Saint-Denis
75010 PARIS
uprcfdt.parisnord@wanadoo.fr
Tél. : 01 55 31 51 59 | 215 159
Fax : 01 55 31 51 28 | 215 128
Christophe BLANCO, SG
christopheblanco60@gmail.com
Portable : 06 95 22 58 48

PARIS – RIVE GAUCHE

1, rue Georges Duhamel
75015 PARIS
cfdt.cheminot.prg@gmail.com
Tél. : 01 43 22 80 94 | 320607
Fax : 01 40 48 04 67
Fabien FOURAULT, SG
Portable : 07 70 11 82 19

PARIS – SAINT-LAZARE

32, rue Jules Verne
92300 LEVALLOIS
cfdt.cheminots.psl@free.fr
Tél. : 01 80 03 50 57 | 351 057
Fax : 01 80 03 50 58 | 351 058
Jean-Claude MINET, SG
jeanclaude.minet@wanadoo.fr
Portable : 06 12 96 38 15

PARIS – SUD-EST

40 allée de Bercy, 2^{ème} étage
75012 PARIS
pse.mobilites@cfdtcheminots.org
Tél. : 01 53 33 68 43
Fax : 01 53 33 68 43

PAYS DE LOIRE

27, boulevard Stalingrad
44041 NANTES CEDEX
cfdtcheminots.pdl@free.fr
Tél. : 02.40.29.40.04 | 371 943
Louis TRUFFAUT, SG
louis.truffaut@sfr.fr
Portable : 06 34 13 27 81

PICARDIE

38, rue Paul Tellier
80000 AMIENS
uprcfdtamiens@gmail.com
Tél. : 03 22 91 56 42
Eric FOSSIER, SG
eric.fgaac@orange.fr
Portable : 06 29 54 46 08

RHÔNE-ALPES

11, avenue Général Leclerc
69007 LYON
cfdt.chlyon@gmail.com
Tél. : 04 72 65 90 56 | 543 916
Fax : 04 72 40 14 37 | 541 437
DELMAS Alain, SG
a.delmas700@laposte.net
Portable : 06 25 97 95 34

POURQUOI ADHÉRER À LA CFDT ?

1

LE DROIT À L'INFORMATION !

La CFDT informe régulièrement ses adhérents de l'actualité revendicative, de leurs droits et des positions prises par l'organisation syndicale, par le biais de publications, sites internet et réseaux sociaux. ●●

2

LE DROIT D'ÊTRE DÉFENDU !

La CFDT aide ses adhérents dans les moments de la vie où ils doivent être défendus, que ce soit dans l'entreprise par les militants CFDT ou en dehors, par les réseaux, d'avocats, de juristes, de conseillers et de militants formés à ces tâches. ●●

3

LE DROIT D'ÊTRE FORMÉ !

La CFDT propose de nombreuses formations destinées aux adhérents pour mieux connaître leurs droits et le fonctionnement de leur syndicat. Des formations spécifiques (Comité d'entreprise, délégué du personnel, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et prud'hommes) sont données aux militants titulaires d'un mandat de délégué. ●●

4

LE DROIT D'ÊTRE SOUTENU !

La CFDT soutient ses adhérents et les aide aussi financièrement lorsque le recours à la grève est devenu nécessaire. Une indemnité journalière est versée à tous les adhérents concernés dès le 3^{ème} jour de grève. ●●



BULLETIN D'ADHÉSION



Cfdt:

JE SOUSSIGNÉ(E) :

☐ Monsieur

☐ Madame

Nom :

Prénom :

ADHÈRE À LA CFDT

Adresse personnelle :

Code postal :

Ville :

Téléphone :

E-mail :

Date de naissance :

Entreprise ou établissement :

Grade : Qualification :

Niveau : Position :

Fonction ou métier :

Temps de travail : ☐ temps complet ☐ temps partiel

Taux de la cotisation mensuelle* : €

Date :

Signature de l'adhérent :

.....

* Le taux de la cotisation correspond à 0,75 % du salaire annuel net imposable. Les informations ci-dessus ont pour objet de permettre d'informer et de consulter les adhérents. Elles ne sont jamais communiquées à l'extérieur de la CFDT.



cfer@cfer.fr



votre partenaire **FORMATION**

CHSCT NIVEAU 1

CHSCT NIVEAU 2

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT (CE)

INITIALE SYNDICALE

RÉGIME DE TRAVAIL

DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

NOTATION

DÉCOUVERTE MILITANT

RÉMUNÉRATION

OSER PROPOSER L'ADHÉSION

COMMUNICATION EXPRESSION ORALE ET ÉCRITE

PROCESSUS DE NÉGOCIATION

CONTRACTUEL

L'ACTION SOCIALE ET LA CPR

MES NOTES

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary school handwriting practice paper. The lines are evenly spaced and run across the entire width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

engagement

valeurs

solidarité

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



28 agences réparties
sur toute la France

18 sections avec

700 délégués issus
des entreprises SNCF

155 000 bénéficiaires

**+ de 80 % des
adhérents** sont
cheminots

**UNE
MUTUELLE
PROCHE DE
VOUS**

**UNE
MUTUELLE
ENGAGÉE**

Membre Union
viamut

**REJOIGNEZ
MUTUELLE ENTRAIN,
une mutuelle de cheminots,
pour des cheminots,
gérée par des cheminots.**



retrouvez-nous sur
facebook

LinkedIn

www.mutuelle-entrain.fr
ACCESSIBLE INTRANET SNCF

0 809 40 54 54

Service gratuit
+ prix appel

Mutuelles
de France



DÉCOUVREZ L'ÉDITION 2017 DES GUIDES DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE & TRAVAUX C NNEXES

