

N° 38 2 avril-juin 2014

le cheminot Cfdt: de France

Magazine de l'Union Fédérale des Cheminots
et Activités Complémentaires

BRÉTIGNY, UN AN APRÈS...

QUELS CHANGEMENTS

➤ DOSSIER SPÉCIAL

La catastrophe de Brétigny-sur-Orge,
en juillet 2013, marquera à jamais
les familles des victimes, tous les cheminots
et plus généralement l'opinion publique.

3 LA CFDT REMPORTE LE C.E.G.I.

➔ Un tournant décisif

4 DÉPART VOLONTAIRE

➔ Un accord applicable
au 1^{er} octobre 2014

5 RH 0281

➔ Les points importants
à retenir

6 DOSSIER SPÉCIAL

➔ Brétigny, un an après

8 ENTRE E.A.S. ET 4 S,

➔ La SNCF,
prise en flagrant délit
de contradiction

10 UFCAC-CFDT

➔ Réorganisation
du pôle juridique

11 EVALUONS LES INDICATEURS

➔ Performance
de l'encadrement

12 NOTRE REPORTAGE

➔ 62^{ème} congrès
de la FGAAC-CFDT

14 AU 1^{ER} JANVIER 2015

➔ Transfert des
prestations familiales



DIDIER AUBERT, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT CHEMINOTS

édito

Bonnes vacances à tous !

C'est en direct du 48^{ème} Congrès confédéral de la CFDT à Marseille que j'écris ces quelques lignes. À cette occasion, j'ai pu, en votre nom, et au nom de tous les adhérents de la CFDT Cheminots, faire le bilan du travail accompli ces dernières années.

J'y ai exprimé notre satisfaction de constater le bon travail de la Confédération, tout en soulignant la difficulté de mettre en place un dialogue social de qualité dans un contexte économique difficile.

Les votes exprimés aux dernières élections européennes ont révélé, très majoritairement, une défiance des citoyens de ce pays vis-à-vis des partis politiques ayant gouverné. Nombre de salariés auront succombé au discours populiste de l'extrême.

Le Syndicalisme CFDT est préoccupé par cette situation. Elle traduit une profonde attente de la part des salariés dans ce pays. Nous avons un devoir non seulement d'écoute, mais aussi de résultat. C'est ce type de syndicalisme qui a été confirmé au Congrès de Marseille.

Laurent Berger, nouvellement réélu, et sa nouvelle équipe, possèdent leur feuille de route pour les quatre prochaines années. Cette feuille de route, elle engage la CFDT Cheminots. C'est notre ligne de conduite. Notre travail sur la réforme du ferroviaire porte ses fruits. Après avoir imposé la hiérarchisation des normes, la CFDT vient de faire intégrer un amendement majeur, celui qui vise à inscrire dans le projet de loi la garantie d'une mobilité pour tous les cheminots au sein des trois

EPIC, mais aussi à ouvrir des perspectives de mobilité dans les filiales. Le « vivre et travailler au pays » s'en trouve ainsi renforcé. Cette réforme, nous le savons, est nécessaire, d'autres sont restés sur des postures figées, refusant d'accepter des évolutions nécessaires indispensables si l'on veut garantir un avenir au groupe ferroviaire public et à ses salariés. Ils n'auront reculé devant aucun moyen, y compris le mensonge, cherchant à instrumentaliser par la peur les cheminots, en les entraînant dans un conflit suicidaire. ●●



CETTE RÉFORME
NE DOIT PAS MASQUER
**LES ATTENTES LÉGITIMES
DES CHEMINOTS EN
MATIÈRE DE CONDITIONS
DE TRAVAIL, MAIS AUSSI DE
POUVOIR D'ACHAT.**
C'EST LE SENS DE NOTRE
ACTION PERMANENTE.
LA TABLE RONDE
SALARIALE 2014 DEVRA
PERMETTRE DE RÉPONDRE
À CES REVENDICATIONS.



Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

47 / 49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris CEDEX 19
Tél. : 01 56 41 56 70 / Fax : 01 56 41 56 71
www.cfdtcheminots.org

LE CHEMINOT DE FRANCE
N° 38
AVRIL-JUIN 2014

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

Directeur de la publication
Didier AUBERT

Rédacteur en chef
Christophe DARD

Rédacteur en chef adjoint
Ali BENHADJBA

Ont collaboré
à ce numéro
P. BOMME, N. ROISSARD,
A. FERMIS, E. FERNANDEZ,
P. NESTOUR, G. PICAUD,
E. DHÉNIN, P. DESCHAMPS,
P. BEAUMONT, L. CHIKHI,
E. CHOLLET, S. LE TOQUIN,
P. ROMANE, P. SAPET

Concept & mise en page
Antonio-Bernard TUDOR

Imprimerie L'Artésienne
Z.I. de l'Alouette - BP
99 62802 Liévin CEDEX



Pour nous rejoindre par courrier électronique,
composant l'adresse de type
prenom.nom@cfdtcheminots.org



➤ LA CFDT REMPORTE LE C.E.G.I.

UN TOURNANT DÉCISIF

Le 17 avril 2014, lors du second tour des élections professionnelles, les 4 300 agents dépendant du C.E.G.I. ont choisi l'alternance, en confiant la gouvernance du comité d'établissement à une nouvelle équipe de jeunes élu(e)s CFDT. **P. BOMME, N. ROISSARD**

Nous rappelons que l'objectif du C.E. n'est pas de thésauriser, mais de redistribuer l'argent dont il dispose, afin de répondre aux besoins des salariés, et c'est bien dans cet axe-là que les élus du C.E.G.I. travailleront au quotidien. Désormais, nous mettrons en avant notre travail au comité d'entreprise. C'est vraiment la vitrine au quotidien de notre action en faveur des salariés. Nous veillerons à proposer des activités pour tout le monde et à avoir un fonctionnement le plus transparent possible. Nous restituerons les avancées significatives, obtenues de manière à ouvrir la voie aux propositions CFDT dans vos C.E. Mais si le C.E.G.I. devient également de fait la « vitrine » de la politique de la CFDT en matière d'activités sociales, le chemin des élus reste sinueux et semé d'embûches. En effet, même si nous avons réussi à obtenir deux des trois postes à responsabilité (secrétariat et présidence des activités sociales), nous restons tout de même en majorité relative.

Nous tenions à remercier les acteurs des équipes des Directions Centrales, qui ont su s'investir pleinement dans ces élections par énormément de présence sur le terrain, avec des résultats à la hauteur de leurs engagements, mais tout ceci sans oublier le travail effectué nationalement par les autres U.P.R. et syndicats CFDT, avec toujours en appui l'U.F.C.A.C. par ses tracts, communications et son appui logistique. ●●



CETTE ÉLECTION
A MIS EN AVANT
**LE SENS DU
DEVOIR,**
SANS AUCUN
TRIOMPHALISME
DE NOTRE PART,
MAIS PLUTÔT
**LA PRISE
DE CONSCIENCE
DES GRANDES
RESPONSABILITÉS**
À VENIR.

➤ FLASH

LES PREMIERS OBJECTIFS DE CETTE NOUVELLE ÉQUIPE ET DES SALARIÉS DU C.E.G.I. SONT D'ORES ET DÉJÀ DÉFINIS :

- **ACTUELLEMENT**, des grandes disparités de coût et de restauration existent, et créent des inégalités entre les agents. Des solutions justes et adaptées à chaque site seront mises en place, et des négociations avec la direction de l'entreprise vont être engagées pour trouver un nouveau modèle économique de restauration, basé sur un meilleur rapport qualité-prix, introduisant le libre choix et les chèques déjeuner ;
- **LES PERMANENCES** sur les différents sites seront rétablies très prochainement, plus nombreuses et avec des plages horaires étendues. Le service aux agents sera amélioré, en proposant un plus large choix de prestations avec un système de commande en ligne (voyages, colonies de vacances, etc.), et en développant la précommande de billetteries ;
- **DE PLUS**, cela fait maintenant trop longtemps que les aspirations des cheminots ne sont pas prises en compte, et il est donc impératif de mettre en place un outil questionnaire de choix d'orientations, car les activités proposées par nos C.E. doivent répondre davantage aux attentes des cheminots. ●●

7 CESSATION DE FONCTIONS DES AGENTS DU CADRE PERMANENT

Un accord applicable au 1^{er} octobre 2014

Comme évoqué en novembre 2013 avec le Président PEPY, la démographie cheminote pourrait nécessiter des adaptations en 2014, et ceci malgré le courrier de François Nogué pour démentir cette rumeur. ✂ André FERMIS

ors du CCE du 13 mai 2014, la CFDT Cheminots a tenu à rappeler que le RH 0281 (Cessation de fonctions des agents du cadre permanent — Départ volontaire), « new look » ou « reformaté à la mode post-réforme des régimes spéciaux », existe depuis des décennies. Il est remis au goût du jour au moment où l'entreprise entend réguler ses excédents, et révèle ainsi son incapacité à toute Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. L'entreprise ne pouvant plus remercier ses agents à l'âge d'ouverture des droits comme par le passé, elle entend appâter les cheminots dits « excédentaires », (dont elle a bien des difficultés à fixer une définition précise, ni même à en avancer le nombre), en nous invitant à nous inscrire dans le dispositif de départ volontaire. Pour la CFDT Cheminots, cet outil de régulation des flux de certaines catégories de personnel n'est pas satisfaisant. Le caractère discriminatoire d'une telle mesure en est le principe général, car en fonction de l'établissement, du métier, de l'âge ou de l'absence ou non de poste, l'un pourra partir alors que l'autre sera obligé, pour neutraliser sa décote, de continuer sa carrière, y compris dans des métiers reconnus pénibles, en tension, ou dans des conditions de travail difficiles.

SONT EXCLUS DES DISPOSITIONS :

- Les agents en congé de disponibilité, sans maintien des droits à la retraite.
- Les agents entrés dans une CPA ou temps partiel de fin de carrière.
- Les agents ayant fait une demande de rupture conventionnelle et ayant signé la convention d'homologation.

Pour la CFDT Cheminots, la question de l'emploi et de l'équité de traitement des cheminots est posée. Les occasions pour négocier ces sujets n'ont jamais manqué. Les contrats de génération ou autres séniors, la GPEC, la mobilité, les dispositifs « fin de carrière », « temps partiel ou autres CPA »



1954

ANNÉE DU DÉCRET
QUI AUTORISE
LA SNCF,
ENTREPRISE
PUBLIQUE,
À PROCÉDER
À CE TYPE
DE MESURES,
TRÈS ENCADRÉES.



constituent les éléments d'ensemble, capables de traiter globalement les sujets d'emplois et d'effectifs. Nombre de cheminots approchant du terme de leur carrière attendent des mesures visant à leur permettre de quitter l'entreprise le plus vite possible. Mais attention à ne pas faire plus de déçus que de satisfaits en en restant aux propositions initiales. Pour la CFDT Cheminots, ces départs volontaires doivent être conditionnés en mettant l'EMPLOI au cœur du système : Quid des contractuels (RH 0254) ? Le RH 0281 ne concerne que les agents du cadre permanent, alors que des groupes de travail techniques sont actuellement en cours entre les contractuels SNCF et les salariés RFF. Ces réflexions sur l'harmonisation doivent aussi intégrer ce document RH, sous peine de discrimination professionnelle. Les différentes réformes des retraites successives ont

modifié le comportement des cheminots quant à leur âge de départ, mais aussi leur exigence en matière de niveau de retraite. Ce dispositif de départ volontaire ne va pas régler la gestion catastrophique des effectifs dans l'entreprise. Quant au personnel transverse, il est fatigué d'être toujours montré du doigt et considéré comme l'éternelle variable d'ajustement. Il ne faudra pas faire jouer la même partition au corps professionnel du voyageur ou du Fret. ●●

➤ **FLASH**

**AXES PRINCIPAUX
À CONFORTE :**

- Le développement de la formation des salariés en 2^{ème} partie de carrière, afin de sécuriser leurs parcours professionnels.
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.
- La mobilité interne.
- L'aménagement du temps de travail (CPA ou temps partiel de fin de carrière, CET, etc.).
- La sortie des métiers pénibles.

En ce sens, il faut un accompagnement de fin de carrière valorisant et gratifiant pour les agents.



**L'APPLICATION DU
RH 0281 DEVRAIT
ÊTRE EFFECTIVE
À PARTIR DU 1^{ER}
OCTOBRE 2014,
ET JUSQU'AU
31 DÉCEMBRE 2016.**



**LA CFDT CHEMINOTS
ATTEND AUTRE CHOSE
EN MATIÈRE SOCIALE**

DU FUTUR GROUPE PUBLIC
FERROVIAIRE. LA RÉFORME SOCIALE
DOIT SE CONSTRUIRE EN CE DOMAINE. DANS
UN CONTEXTE POLITIQUE DIFFICILE, LA CFDT
CHEMINOTS NE MANQUERA PAS DE VOUS
TENIR INFORMÉS SUR CE SUJET.

➤ **RH 0281 : LES POINTS IMPORTANTS À RETENIR**

Agents comptant au moins 15 ans d'affiliation à la CPRP SNCF

➤ **INDEMNITÉ FORFAITAIRE
DE DÉPART VOLONTAIRE**

> **indemnité forfaitaire de départ**, calculée sur la base d'un mois de salaire de référence par année de service restant à accomplir avant qu'ils aient atteint l'âge d'ouverture du droit à la retraite, avec un maximum de 15 mois du salaire de référence. Les agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite percevront uniquement une indemnité supplémentaire de départ volontaire.

➤ **INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE
DE DÉPART VOLONTAIRE**

Une indemnité sera versée en supplément à l'indemnité forfaitaire de départ volontaire pour :

- > **les agents positionnés après l'âge pivot** à partir duquel la décote est annulée à la date de leur départ de l'entreprise percevront une indemnité supplémentaire de départ volontaire équivalente à 6 mois du salaire de référence,
- > **les agents positionnés entre l'âge de 56 ans et jusqu'à la veille de la date où ils atteindront l'âge pivot**, à la date de leur départ de l'entreprise, percevront une indemnité supplémentaire de départ volontaire équivalente à 12 mois du salaire de référence,
- > **les agents positionnés entre l'âge de 54 ans et 6 mois et jusqu'à la veille de la date de leur 56 ans**, à la date de leur départ de l'entreprise, percevront une indemnité de départ volontaire calculée, afin que l'indemnité forfaitaire de départ volontaire et l'indemnité supplémentaire de départ volontaire totalisent 18 mois du salaire de référence,
- > **les agents âgés de moins de 54 ans et 6 mois**, à la date de leur départ de l'entreprise, percevront une indemnité de départ volontaire calculée, afin que l'indemnité forfaitaire de départ volontaire et l'indemnité supplémentaire de départ volontaire totalisent 24 mois du salaire de référence.

➤ **FACILITÉS DE CIRCULATIONS**

> **les agents âgés au moins de 52 ans** (48 ans et 1 mois pour les ADC) et ayant effectué au moins 15 ans de service conserveraient leurs facilités de circulation, sous réserve de percevoir les allocations chômage. ●●

BRÉTIGNY, un an après

La principale catastrophe de 2013 reste l'accident de Brétigny-sur-Orge qui marquera à jamais les familles des victimes, tous les cheminots et plus généralement l'opinion publique. ✎ André FERMIS

Pour rappel, l'accident ferroviaire de Brétigny-sur-Orge est un déraillement survenu le 12 juillet 2013 en gare de Brétigny (Essonne), à 28 km au sud de Paris. Suite à la défaillance d'une éclisse, pièce métallique servant à raccorder entre eux deux rails consécutifs, plusieurs voitures d'un train de voyageurs Intercités reliant Paris-Austerlitz à Limoges-Bénédictins sont sorties des voies, entraînant la mort de sept personnes.

Dans son rapport d'étape, le BEA-TT, un organisme d'experts indépendants relevant du ministère des Transports, retrace l'enchaînement des défaillances techniques qui a mené à l'accident du train no 3657. À 150 mètres au nord de la gare de Brétigny-sur-Orge, la troisième voiture du convoi est venue butter contre une éclisse, une sorte d'agrafe reliant deux rails au niveau d'un appareil de voie. Cette éclisse, qui a pivoté sur l'un de ses boulons d'attache, a fonctionné comme un tremplin pour le train, provoquant son déraillement.

Très vite, la SNCF et la RFF, le gestionnaire du réseau, ont jugé que ce morceau de métal était la principale raison du drame. Cependant, les deux entreprises, qui assument depuis le début la responsabilité de l'accident, étaient incapables d'expliquer comment cette éclisse avait pu se détacher, puisque habituellement elle est attachée par quatre boulons.

UN AN APRÈS...

Pour la CFDT Cheminots, la catastrophe de Brétigny et les accidents survenus en Suisse et en Espagne dans la même période montrent que rien n'est jamais acquis en matière de sécurité ferroviaire.

Le premier constat est de rappeler que ces accidents se sont produits dans des pays qui ont une

longue tradition ferroviaire, et où la culture du chemin de fer est développée avec des conditions de sécurité en théorie optimales.

Concernant le drame de Brétigny, comment dire les choses, lorsqu'on est « de l'intérieur », sans agiter le spectre de la peur, mais avec sincérité. Comme professionnel du ferroviaire, on se doit d'être solidaire et constructif face à ces drames. Syndicalement parlant, on se doit aussi de lancer des alertes quand cela est nécessaire.

Tout d'abord, il faut saluer le professionnalisme du personnel SNCF au moment de l'accident, en particulier le conducteur du train Corail qui a permis de stopper toute circulation dans la zone, évitant ainsi une collision, notamment avec le train croiseur en provenance de Toulouse-Matabiau.

NOUS AVIONS À L'ÉPOQUE SALUÉ AUSSI LES PERSONNELS ENGAGÉS SUR PLACE POUR PORTER SECOURS ET ORGANISER L'ASSISTANCE AUX VOYAGEURS

Alors bien sûr, la prudence est de mise concernant les causes de l'accident, même si l'état du réseau ferroviaire est dans tous les esprits après la découverte de cette éclisse coincée dans le cœur de traversée. Il est difficile de penser que c'est uniquement la fatalité qui a fait que cette éclisse se soit « désolidarisée du rail » pour reprendre les mots de Pierre Izard lors d'une conférence de presse. Suite à cet accident tragique, la sécurité du réseau ferroviaire, réseau que l'on sait vieillissant, est pointée du doigt.

Mais n'est-ce pas encore avec du retard que le gouvernement a formalisé, une semaine à peine avant la catastrophe de Brétigny, la nécessité de donner la priorité à l'entretien et à la modernisation du réseau ?

”

LA FISSURATION
D'UN RAIL EST
À L'ORIGINE DE
L'ACCIDENT DE
L'INTERCITÉS
PARIS-LIMOGES
À BRÉTIGNY-SUR-
ORGE LE 12 JUILLET
2013, ACCIDENT QUI
A FAIT SEPT MORTS
ET TRENTE-DEUX
BLESSÉS ».

✎ Le Bureau d'enquête
des accidents de transport
terrestre (BEA-TT)

RFF AFFIRME, SELON JACQUES RAPOPORT, QU'IL N'Y A PAS DE LIEN ENTRE L'ÂGE D'UN ÉQUIPEMENT ET SA SÉCURITÉ

« Lorsqu'un équipement vieillit, poursuit-il, et que ses performances se réduisent, nous pouvons être amenés à réduire la vitesse des trains (...), nous pouvons être amenés à augmenter l'intervalle entre les trains, nous pouvons être amenés à interrompre le trafic si nous constatons le moindre incident ». Ainsi conclut-il lors d'une interview sur France Info : « Lorsqu'un équipement est vieillissant, c'est la performance de la ligne qui se dégrade, ce n'est pas sa sécurité ». Et c'est précisément ici que l'humain intervient avec les sujétions que nous connaissons tous. Il y a également le financement et la difficulté à réaliser de grands travaux sans trop perturber le trafic, notamment sur le réseau francilien. La diminution de la maintenance préventive systématique au profit de la maintenance corrective, les réorganisations incessantes des établissements Equipement, les tensions sur les moyens affectés aux travaux au détriment de la surveillance, ont bien sûr des conséquences sur l'état du réseau.

Depuis l'accident de Brétigny, la CFDT a demandé que soient prises toutes les mesures utiles, permettant de mettre fin aux dégâts occasionnés par les différentes politiques industrielles successives. ●●



IL EST CLAIR QUE LES POLITIQUES APPLIQUÉES PAR LA SNCF OU RFF (RETARDS DANS LES PROGRAMMES DE RÉGÉNÉRATION SUR LIGNES VÉTUSTES, BAISSÉ DU VOLUME D'EFFECTIFS ET DE MOYENS AFFECTÉS À LA MAINTENANCE, VOLONTÉ DE TRANSFÉRER LA PRODUCTION AUX ENTREPRISES PRIVÉES, ETC.), ONT ENTRAÎNÉ UNE SITUATION QUI S'AVÈRE ACTUELLEMENT COÛTEUSE, PEU FIABLE QUANT À LA QUALITÉ TECHNIQUE DE CERTAINS TRAVAUX ET QUANT AUX CONDITIONS DE SÉCURITÉ DANS LESQUELLES ILS SONT EFFECTUÉS AVEC CERTAINS RISQUES POUR LES CIRCULATIONS.

➤ CONSÉQUENCE**Le plan VIGIRAIL a été engagé**

Sans attendre les résultats des différentes enquêtes, SNCF et RFF décident d'agir vite. Le programme VIGIRAIL est lancé le 8 octobre 2013. Il est structuré en six actions. Elles sont reprises ci-dessous, accompagnées d'un rapide point d'avancement.

➤ ACTION N° 1:**RENOUVELER LES AIGUILLAGES**

- > accélération du programme de modernisation ;
- > + 39 renouvellements d'appareils de voie par rapport à 2013 dès 2014, dont + 16 en ÎDF.

➤ ACTION N° 2:**ANALYSE ET CONTRÔLE DES RAILS PAR VIDÉO**

- > voie courante : expérimentation en 2013 avec un engin ;
- > poursuite de cette expérimentation en 2014 avec trois engins au total ;
- > appareils de voie : expérimentation en 2014 centrée sur l'Île de France, avec un, puis deux engins.

➤ ACTION N° 3:**VERS LA TRAÇABILITÉ À 100 % DE LA SURVEILLANCE DES INFRASTRUCTURES**

- > expérimentation dès 2014 de différents types de matériels.

➤ ACTION N° 4:**ALERTE EXPRESS**

- > plateforme d'écoute et de traitement des anomalies observées par les agents et les clients ;
- > lancement du bulletin de signalement par intranet avant la fin de l'année 2013.

➤ ACTION N° 5:**RÉINVENTER LES FORMATIONS AVEC DES NOUVELLES TECHNOLOGIES**

- > travail engagé dès la fin de l'année 2013, puis un déploiement avant la fin de l'année 2014.

➤ ACTION N° 6:**RENFORCER ET SIMPLIFIER LES RÉFÉRENTIELS DE MAINTENANCE**

- > mise en application d'une lettre directive fixant les mesures à prendre lors de découvertes d'anomalies sur les boulons d'éclissage, dès début 2014.



LE CONSTAT EST SÉVÈRE, AVEC UNE DÉGRADATION CES DERNIÈRES ANNÉES, FAUTE DE MOYENS CONSACRÉS AUX LIGNES CLASSIQUES ».

Le ministre Frédéric CUVILLIER, sur l'abandon des Infrastructures françaises

➤ NOS REVENDICATIONS

- > rétablir rapidement une sécurité optimale des circulations, des bonnes conditions de travail, de santé, et le respect de la qualité de vie au travail des cheminots ;
- > remettre dans les équipes de parcours les moyens humains et matériels nécessaires afin d'assurer une maintenance correcte des installations et des abords, permettant un haut niveau de sécurité du personnel et des circulations ;
- > stopper l'externalisation des travaux, de la maintenance et de la sécurité dont nous avons la maîtrise et la compétence ;
- > simplifier toutes procédures et méthodes qui crispent les cheminots de l'Infra Maintenance et Travaux. ●●

DOCTEUR, CHAQUE NUIT,
JE RÊVE QUE JE SUIS ENFERMÉ
AVEC 500 PERSONNES QUI
VEULENT MA PEAU !

HA, VOUS ÊTES CONTRÔLEUR ?!



ENTRE E.A.S. ET 4 S,

La SNCF, prise en flagrant délit de contradiction

Pour les non initiés, l'E.A.S. signifie « Equipement à Agent Seul », et indique un train où l'agent de conduite exécute seul l'ensemble des missions de sécurité afférentes aux départs et aux arrêts des trains. **E. FERNANDEZ, S. LE TOQUIN, P. ROMANE & P. SAPET**

Ce dispositif est apparu à la fin des années 70, lors de la modernisation des matériels roulants. Cet équipement s'est tout d'abord développé en Île de France, puis s'est généralisé en zone périurbaine, dans les régions. Inévitablement et très rapidement, l'E.A.S. a eu des conséquences

en termes d'emplois d'ASCT et de maintien des connaissances en sécurité ferroviaire des personnels dont les missions, hormis celles du contrôle des titres de transport, risquaient d'être réduites à la portion congrue.

Aujourd'hui encore, rien n'est gagné à l'heure des interrogations sur la pérennité du métier

unique d'ASCT, et beaucoup de questions se posent. L'E.A.S. est un sujet hautement politique qui concerne l'État, la SNCF en termes de politique de transport régional de voyageurs, mais aussi les donneurs d'ordres que sont les autorités organisatrices ! À présent, la Direction de l'Entreprise tente de promouvoir auprès des régions l'une des solutions-miracle pour lutter contre la fraude, tout en baissant les coûts de production, qui serait de supprimer les contrôleurs à bord.

Pour la CFDT, cette proposition est inconcevable et inacceptable ! Un haut niveau de service public et de lutte contre la fraude est-il compatible avec la déshumanisation des emprises SNCF (gares, trains) et les suppressions des effectifs d'agents qualifiés qui s'y rattachent ?

Côté ADC, cela impacte aussi significativement leurs conditions de travail avec encore plus d'isolement et de charge mentale, liée à l'alourdissement des tâches à effectuer et au risque sûreté plus important. Dans une société certes en crise et en perte de repères, nous constatons que la désertification des trains et des gares n'est certainement pas étrangère à la récurrence et à l'augmentation des faits sûreté, avec les incivilités et les atteintes aux personnes, dont sont victimes en premier lieu les usagers et les personnels souvent isolés. C'est pourquoi la CFDT demande des effectifs supplémentaires en gares et dans les trains, et non pas leur réduction, et encore moins leur disparition.

En attendant, des « usagers clients » verront la qualité du service ferroviaire se dégrader, et n'auront pour seul interlocuteur qu'un numéro de téléphone et / ou le conducteur du train.

La CFDT refuse toute généralisation de l'E.A.S. tant qu'elle n'aura pas obtenu de garanties sur la pérennité des emplois ASCT et sur le maintien des binômes ASCT / ADC sur les trains. Nous ne combattons pas la modernisation du réseau, ni l'amélioration des matériels roulants, mais nous dénonçons la vision purement économique de ce dossier affichée par la SNCF et les AO. Ce dossier doit s'accompagner d'un vrai volet social de la part de

l'entreprise, d'une volonté affichée de sauvegarder le métier d'ASCT dans l'intégralité de ses missions et fonctions de service public envers les clients.

Pour la CFDT, l'E.A.S. s'oppose aux fondamentaux du métier d'ASCT définis par l'entreprise sous le symbole des 4 S (Sécurité / Sûreté / Sauvegarde des recettes / Service).

Aujourd'hui, quelques régions ont mis en place en opérationnel un dispositif d'accompagnement non systématique « ANS ». Celui-ci, appelé aussi « sauvez les trains », est appliqué uniquement en situation d'aléa de production (problème d'acheminement, correspondance, etc.). ●●



COMMENT PRENDRE EN COMPTE L'OBLIGATION POUR CHAQUE CONTRÔLEUR D'AVOIR UNE HABILITATION EN SÉCURITÉ FERROVIAIRE ?

COMMENT GARANTIR AUX ASCT LA POSSIBILITÉ D'ÉVOLUER D'UNE ACTIVITÉ VERS UNE AUTRE ?

CONTRÔLE DES BILLETS SVP !



➤ HOMMAGE À GEORGES BERNARD

La FGTE et les Bretons ont perdu un grand syndicaliste CFDT Cheminots. Né en 1931, Georges a eu une longue vie syndicale à la CFDT.

Tout d'abord militant à l'ACO - Action Catholique Ouvrière -, il a été porteur des mandats du syndicat des cheminots du Finistère Sud pour le Congrès Confédéral de 1964, qui a vu la création de la CFDT.

Il en devient très vite le leader naturel des cheminots sur le Finistère.

En 1970, il fut le premier secrétaire de l'UPR CFDT des cheminots de Bretagne Mayenne. Il y restera jusqu'en 1976.

Fervent défenseur de la création de la FGTE, il fut l'un des bâtisseurs de notre fédération, et sera présent au Congrès de 1977 qui vit la création de la FGTE. Jusqu'en 1986, il était l'un des moteurs du CORTEM de BRETAGNE.

À l'interprofessionnel, il fut l'un des créateurs de l'ALVAC - Association Loisirs et Vacances -, un inter CE pour les petites et moyennes entreprises.

En retraite, il militait toujours.

Georges est décédé suite à la maladie d'Alzheimer le 5 avril 2014.

Les 30 % aux élections professionnelles en Bretagne viennent de l'héritage, et des valeurs qu'il nous a laissés, et que les militants Bretons continuent de transmettre. ●●

Patrick NESTOUR

➤ NOS ACTIONS

> **LA CFDT SURVEILLE** de très près ce dispositif de substitution, et a demandé un cadrage précis. Le but est bien d'améliorer ponctuellement la satisfaction des clients, mais pas au détriment du personnel d'accompagnement à moyen ou long terme.

> **SI DANS L'AVENIR**, nous nous apercevons que la charge de travail disparaissait des roulements, la CFDT s'opposerait fermement à ces décisions lourdes de conséquences. Si par malheur l'E.A.S. devenait un enjeu majeur de la sauvegarde du métier d'ASCT, la CFDT exigerait de la SNCF que les ASCT conservent une charge de travail équivalente, des bonnes conditions de travail et une garantie de rémunération, tout en assurant la pérennité du métier. ●●

UFCAC-CFDT

Réorganisation du pôle juridique

Depuis l'année dernière, l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires (UFCAC-CFDT) a réorganisé son pôle juridique. Cette structure a pour vocation d'apporter l'assistance et l'analyse juridique nécessaires aux membres du Bureau National de garantir la défense juridique des militants nationaux dans le cadre de leurs mandats et d'ester en justice sur les dossiers de portée nationale.  G. PICAUD

La décision de constituer un dossier juridique est placée sous la responsabilité du Bureau National. Pour apporter tous les éléments nécessaires à l'analyse des dossiers, une commission juridique se réunit plusieurs fois dans l'année (trois fois minimum). Elle se compose de deux défenseurs syndicaux, des deux responsables du pôle juridique ainsi que d'un avocat. La commission rend un avis motivé, sous l'angle juridique, des dossiers qui lui sont soumis (opportunité d'une action, ses chances de succès et les moyens à mettre en œuvre).

La pertinence syndicale et l'initiation des dossiers restent, quant à elles, de la seule compétence du Bureau National.

LE PÔLE JURIDIQUE N'A PAS POUR OBJET DE REMPLACER LES SYNDICATS DANS LEURS PRÉROGATIVES JURIDIQUES

Depuis sa réorganisation, le pôle a effectué de nombreuses actions afin de défendre l'intérêt des cheminots, tant sous l'angle de leur professionnalisme et de leur sécurité que de l'emploi sous statut et du respect de la réglementation interne. ●●

DEFENSE DE L'EMPLOI SOUS STATUT

> **DÈS LE 8 ET 9 AVRIL 2014**, s'est ouvert à la 31^{ème} chambre du Tribunal de Grande Instance de Paris un procès contre la SNCF et l'utilisation de sa filiale Itirémia. Cette procédure intervient après une longue enquête de police, et de nombreux procès verbaux dressés par l'inspection du travail.

> **DANS CETTE AFFAIRE**, SNCF et Itirémia sont citées à comparaître pour un délit de marchandage [ART L 8231-1 du nouveau code du travail : « Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne, ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention, ou d'un accord collectif de travail, est interdit »].

> **SUR CE DOSSIER**, L'UFCAC CFDT s'est également constituée partie civile. Le dossier a été renvoyé aux 12 et 13 janvier 2015, à la demande de l'EPIC SNCF. ●●

DEFENSE DU PROFESSIONNALISME ET DE LA SÉCURITÉ

> **DANS LE CADRE DE L'INFORMATION JUDICIAIRE** ouverte par le Procureur de la République d'Évry conséquemment à l'accident ferroviaire survenu à Brétigny-sur-Orge le 12 juillet 2013, l'UFCAC-CFDT s'est constituée partie civile. Cette action permet, au-delà de bénéficier des éléments sur cette affaire, de porter la « voix » des cheminots et celle de la CFDT.

> **À CE TITRE**, lors de cette procédure, l'UFCAC-CFDT entend plaider sous trois angles :

- L'intérêt de la protection, notamment de la santé et de la sécurité, de ses adhérents, mais également de celle de l'ensemble des salariés de la SNCF et de ses prestataires.

- L'atteinte à la représentation et au professionnalisme des salariés de la profession qui cause nécessairement un trouble à l'intérêt collectif de la profession (comme le titrait l'émission télévision sur France 5 « Le train est-il dangereux ? » du 29 juillet 2013).
- La « coresponsabilité » de l'État induite par ses choix politiques et économiques.

> **AUJOURD'HUI, LA PROCÉDURE** n'en est qu'à ses débuts, avec la présentation des premières expertises, et la CFDT continuera à défendre et informer les cheminots des suites de ce tragique accident. ●●

DEFENSE DE RÉGLEMENTATION

> SUITE À UNE ACTION

initée par l'UPR de Paris-Est, sur le non versement de l'indemnité de sujétion transilien (RH 0131, art 76) au bénéfice des agents commandés en disponibilité alors que ceux-ci effectuent les missions reprises dans les conditions d'attribution (VO 728), le pôle juridique a initié un recensement des personnes concernées par le biais d'une note rapide, envoyée aux UPR parisiennes. ●●

7 EVALUONS LES INDICATEURS DE

Performance de l'encadrement

Sujet majeur s'il en est, attendue voire redoutée, l'évaluation des salariés manque trop souvent de visibilité de sens et d'enjeux. Bien que la pratique soit ancrée depuis plusieurs décennies, même dans les entreprises à statut, son objet fait encore débat. ✂ E. DHÉNIN

es outils d'évaluation du travail ont, d'abord et ce dès l'origine de la révolution industrielle, accompagné la recherche permanente de performance des entreprises puis des administrations.

AUJOURD'HUI, BEAUCOUP S'ACCORDENT À MESURER L'EFFICACITÉ DES OUTILS DE REPORTING, SELON LEUR RESPECT DE CINQ CRITÈRES :

- utilité et finalité
- lisibilité par ceux chargés de les utiliser
- degré d'intégration des facteurs temps et durée
- capacité à être représentatif de l'activité exercée
- modes de conception et la façon dont ils sont mis en œuvre.

POUR LES OUTILS D'ÉVALUATION DE L'ENCADREMENT, ON PEUT ESSAYER DE RÉPONDRE À L'INTERROGATION DE LEUR FINALITÉ SOUS LA FORME « POURQUOI ÉVALUER ET POUR QUOI ? »

À la première question il est intéressant de commencer en répondant par la négative. Les indicateurs ne devraient jamais servir à seulement classer les salariés, voire à donner l'ordre de l'exclusion... Au contraire, on devrait pouvoir s'attacher à trouver comme principal facteur d'efficacité des indicateurs, soit la synthèse des critères décrits ci-dessus, soit le sens qu'ils permettent de donner au travail de l'encadrement. Cette recherche du sens doit notamment se faire de manière active au moment de la préparation des entretiens individuels par l'une et l'autre des parties, au risque de se voir imposer des outils d'évaluation au travers desquels l'encadrant ne se retrouve pas. Dans ce but, il faut surtout veiller à ce que les indicateurs soient « appropriables ». Le salarié, quel que soit son niveau dans une structure, ne doit pas servir qu'à alimenter les outils de reporting ou de mesure de la performance de la personne placée au-dessus de lui.

ATTACHONS-NOUS MAINTENANT À CE QUI FAIT LE « POUR QUOI ? » DES OUTILS D'ÉVALUATION

On peut dégager deux grands axes : ils devraient permettre de favoriser l'échange autour des compétences à acquérir pour « faire mieux », et de mesurer l'équilibre dans l'activité entre contribution et rétribution sous quelque forme que ce soit.

Prenons l'exemple des accidents de travail. Souvent, les indicateurs de l'encadrement de proximité se résument à la mesure de l'occurrence d'un type d'événement.

Cette forme d'indicateur « roulette russe » peut, à la dérive de chiffres bruts, facilement devenir anxiogène et conduire à des difficultés dans l'exercice des missions d'encadrement. En expérimentant ce que l'on vient de proposer, on pourrait décliner le thème de la sécurité du travail en deux indicateurs plus pertinents.

Le premier pourrait être le nombre de situations accidentogènes traitées par le manager et le niveau d'expertise ou de management qu'il a fallu mettre en œuvre pour les régler.

Le second indicateur pourrait être la contribution de ces actions à la baisse des taux de fréquence et de gravité de son périmètre pour ces types d'accidents.

Ainsi, il deviendrait plus facile de mesurer en entretien d'appréciation les « compétences acquises ou à conforter » et les bénéfices personnels ou partagés des actions mises en œuvres (absentéisme, productivité, climat social, etc.).

Au travers de cette approche, on perçoit les enjeux de l'évaluation et de ses outils sur l'amélioration des conditions d'exercice du travail au quotidien, de la qualité du travail, du développement des compétences et de la qualité de vie au travail. ●●



SOYONS ACTEURS DE L'AMÉLIORATION.

N'HÉSITONS PAS À RÉINTERROGER LES INDICATEURS QUI MESURENT L'ACTIVITÉ.

FAISONS-LE, NOTAMMENT DANS LE CADRE DU DÉVELOPPEMENT DES TEMPS D'ÉCHANGE AUTOUR DU TRAVAIL QUE LA CFTD APPELLE DE SES VŒUX DANS TOUTES LES ENTREPRISES.



➤ ÉVÉNEMENT

62^{ème} congrès de la FGAAC-CFDT

Les 13, 14 et 15 mai derniers se sont réunis plus de 200 militants du Syndicat National FGAAC-CFDT à la bourse du Travail de Paris pour participer au 62^{ème} congrès de leur Syndicat.

✎ P. DESCHAMPS & C. DARD



**CE CONGRÈS
A AUSSI PERMIS
AUX MILITANTS
DU SYNDICAT
NATIONAL D'ÉLIRE
À SA TÊTE
UNE NOUVELLE
ÉQUIPE.**



Ce congrès a été honoré par la présence d'André MILAN, Secrétaire Général de la FGTE-CFDT et celle de Didier AUBERT, Secrétaire Général de la CFDT Cheminots. La première partie de ce congrès fut consacrée au bilan de la mandature écoulée (rapport d'activité).

Les congressistes sont revenus sur les temps forts des trois dernières années, et en ont tiré un bilan satisfaisant.

Tout d'abord, celui-ci se caractérise par un fort taux d'adhésion, preuve s'il en est de l'intérêt des conducteurs, qu'ils soient issus de la SNCF ou d'autres entreprises ferroviaires, pour le message professionnel et la qualité des services délivrés par la FGAAC-CFDT.

Les résultats aux différentes élections professionnelles confirment le syndicat national comme un acteur incontournable du dialogue social pour tout ce qui touche de près ou de loin aux conducteurs de trains.

Les congressistes n'ont pas manqué de souligner aussi le bon travail des pôles techniques de la FGAAC-CFDT.

Lors de ce congrès, les débats sur la réforme du ferroviaire et sur la future Convention Collective Nationale ont animé la seconde partie de ce rassemblement.

Les militants du Syndicat National ont clairement exprimé leur attachement à la réglementation de l'entreprise historique, le RH 0077. De nombreux sujets ont été abordés par les congressistes et validés par l'élaboration d'une résolution (votée à l'unanimité), qui tracera la nouvelle ligne revendicative de l'équipe élue.

Le Secrétaire Général sortant, Pascal DESCAMPS, présentait une liste composée de militants ayant fait leurs preuves dans leur Union de Section respective.

Toute la liste a reçu la confiance, et donc les suffrages des militants et adhérents pour la prochaine mandature.

Ce congrès a aussi permis de faire le constat que l'intégration du Syndicat National et de ses militants dans les différentes instances de la CFDT était bien réelle, et que les compétences de chacun ont permis d'asseoir la représentativité de la CFDT au sein de la SNCF, ainsi que de conforter la CFDT dans toutes les entreprises ferroviaires où elle est représentée. ●●



**CETTE ÉQUIPE
SOUDÉE,
DYNAMIQUE
ET COMPÉTENTE A
DÉJÀ PRIS
À BRAS LE CORPS
LES DOSSIERS
EN COURS,
AINSI QUE **LES
REVENDICATIONS
ACTÉES LORS DE
CE CONGRÈS.****



7 AU 1^{er} JANVIER 2015

Transfert des prestations familiales servies par la SNCF vers les Caisses d'allocations familiales

La société nationale a été instituée en 1938, c'est seulement après 1945 qu'elle a pu développer une politique sociale spécifique, dans le cadre d'un régime dérogatoire (héritière des services créés par les compagnies privées, elle était en avance par rapport à la législation de l'État providence).

L. CHIKHI & P. BEAUMONT



L'ENTREPRISE ENTEND SAISIR L'OPPORTUNITÉ DU TRANSFERT POUR SUPPRIMER UN CERTAIN NOMBRE DE PRESTATIONS.

LA FERMETURE DU CENTRE DE VARENNES DÉMONTRE

L'EMPRESSEMENT DE LA SNCF, QUI VEUT RÉDUIRE LES DROITS DES SALARIÉS.



ACTUELLEMENT, LES PRESTATIONS SPÉCIFIQUES SNCF NE SONT VERSÉES

QU'AUX SEULS SALARIÉS QUI EN ONT FAIT LE CHOIX ET LA DEMANDE.

Quarante ans après, une loi d'orientation lui a imposé d'entrer dans le droit commun de la Sécurité Sociale. Une des conséquences de l'assujettissement de la SNCF au droit commun a été instituée par la nécessité de répartir en deux catégories les activités sociales et culturelles de la société :

- **LES ACTIVITÉS À CONFIER** pour gestion, selon la réglementation, aux comités d'établissement et au comité central d'entreprise,
- **LES ACTIVITÉS À MAINTENIR**, toujours pour gestion, à la SNCF. Il n'a pas fallu moins de quinze mois de négociations pour parvenir à un résultat.

LES CARACTÉRISTIQUES DU BUDGET SOCIAL DE LA SNCF EXPLIQUENT CETTE LENTEUR

Ce budget est important : il représentait en 1946 2,37 % de la masse globale des salaires imposables versés aux agents de cadre permanent et aux auxiliaires. À partir de 1971, il a bénéficié d'une dotation complémentaire pour lui permettre d'amplifier, comme le Fonds d'Action Sanitaire et Social (F.A.S.S.) de la Caisse des allocations familiales, les prestations d'aides aux agents et aux retraités ; il a été porté à 3,04 % de la masse salariale imposable.

Toutefois, la SNCF est dispensée par lois et décrets de 1957 et 1971, de verser les cotisations correspondant au Fonds d'Action Sanitaire et Social (F.A.S.S.) des Caisses maladie, vieillesse et allocations familiales d'un montant de 1,01 % de la masse salariale. La contribution volontaire de l'entreprise

s'élève donc en fait à 2,03 %. C'est un décret de 1996 qui permet la gestion des PF par la SNCF. La date-butoir du 1^{er} janvier 2015 pour le transfert a été fixée par l'entreprise, car l'outil informatique utilisé par les agences familles deviendra obsolète.

LA BRANCHE FAMILLE

L'entreprise déploie 0,4 % de sa masse salariale pour la branche famille, sur les 1,275 % de l'action sociale. Il existe deux types de prestations sociales :

- **LES PRESTATIONS SOCIALES LIÉES À UN ÉVÉNEMENT, QUI SONT VERSÉES DIRECTEMENT PAR L'ENTREPRISE** : aide pour les naissances multiples, allocations d'adoption, indemnités de garde, secours décès, accident du travail et maladie professionnelle, aide aux pupilles ;
- **LES PRESTATIONS SOCIALES QUI SONT ATTRIBUÉES EXCLUSIVEMENT PAR LES SERVICES SOCIAUX INTERNES DE L'ENTREPRISE** : aides événementielles, aides garde-malade à domicile, aide ménagère, aides au titre du handicap, aide à la maîtrise de l'énergie, contributions aux frais de transport et de voyage liés à un décès pour les originaires des DOM-TOM. Il existe aussi des centres médico-psycho-pédagogiques pour aider les cheminots et leurs enfants de tout âge. Quatre structures éducatives (Bischheim, Dijon, Eaubonne et Lille), et un seul établissement d'accueil à Brétigny suite à l'annonce de fermeture de l'école de Varennes pour juillet 2014. ●●

LE CALENDRIER

DEPUIS LE 1^{ER} MAI

Diffusion d'un certificat de mutation à destination des couples mixtes cheminots / non cheminots, qui pourront faire le choix de muter.

Attention : Le transfert des cheminots vers la CAF entraîne un changement d'allocataire vers le conjoint. Les gestionnaires des agences famille opéreront un conseil auprès des salariés concernés. Un document sera joint pour le choix de l'allocataire dans le couple. Il n'y aura pas de certificat de mutation d'office des allocataires existants. Cette transition ne peut se faire que sur le libre choix. Dans ce cadre, les droits SNCF seront maintenus. La CFDT attire votre attention sur le fait que d'ici septembre, tous les nouveaux allocataires doivent passer par la SNCF pour garantir leur accès aux droits spécifiques de l'action sociale.

À PARTIR
DE SEPTEMBRE 2014

Les nouveaux allocataires pourront être pris en charge directement par la CAF, et tous les dossiers seront transférés. 100 emplois sont menacés. Les agences famille et des CMGA vont fusionner en « Agence paie et famille ». L'indemnité de garde en crèche sera prise en charge par la CAF, sous la forme d'une prestation de service unique (PSU). L'indemnité de garde par une assistante maternelle sera maintenue par la SNCF (IGAM) et étendue à tous les allocataires (actuellement 25 000 allocataires SNCF et 29 000 allocataires CAF).

APRÈS 2015

Il y aura donc coexistence de deux actions sociales : la CAF pour les prestations légales et les CAS SNCF pour les prestations extra-légales. L'allocation familiale supplémentaire n'est pas remise en cause.

Pour une information complète sur vos droits, lire le Guide de la parentalité, téléchargeable sur www.cfdtcheminots.org

AMÉLIORATION DE L'ACCORD « FRAIS DE SANTÉ » DES CHEMINOTS CONTRACTUELS

Avec la CFDT, on ne lâche rien !

Plusieurs mois de négociation en 2013 de la part des quatre organisations syndicales représentatives de la SNCF (dont la CFDT) ont été nécessaires, avant d'aboutir à la signature, le 6 novembre, d'un accord collectif mettant en place un régime harmonisé de remboursement des « frais santé » pour les contractuels. **E. CHOLLET**

Ce que la Direction dénomme pudiquement des « ajustements techniques » sont en réalité des améliorations à cet accord sur deux points. Ils sont de deux ordres :

NOUVEAUX CAS DE DISPENSES
D'ADHÉSION DE LA BASE OBLIGATOIRE

- les CDD d'une durée supérieure ou égale à 12 mois, à condition de justifier d'une couverture individuelle pour le même type de garanties (au-dessous de 12 mois, exemption possible) ;
- les Temps Partiels, dont l'adhésion conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute ;
- ceux bénéficiaires d'une CMU ou d'une aide à l'ACS (Acquisition d'une Complémentaire Santé).

DÉFINITION ET PRÉCISION
SUR LA QUALITÉ D'AYANT DROIT

- les cas des couples où tous les deux seraient bénéficiaires du présent régime : il est précisé que l'un sera affilié en « famille » et l'autre sera alors affilié « ayant droit » (NB : jusqu'alors, les deux devaient s'acquitter d'une « famille ») ;
- la notion de concubin et du délai de reconnaissance (avec suppression du délai dans certains cas) ainsi que des enfants à charge, liée aux modalités d'application du maintien de garanties santé au titre de la portabilité des droits (notamment pour les familles recomposées et lors de rupture du contrat de travail).

Les signataires en ont profité pour intégrer d'autres ajustements qui sont plus des précisions, notamment sur les justificatifs annuels qui sont demandés pour ces dispenses.

LE 13 MAI, le CCE, dans le cadre d'une information-consultation, a donné un avis favorable et unanime. **LE 27 MAI**, la CFDT a signé « officiellement » cet avenant. À noter que parmi ses deux signataires, un contractuel est également négociateur des deux autres accords : maintien de salaire et prévoyance. C'est une spécificité de la CFDT que d'avoir 2 négociateurs nationaux sur trois qui sont issus des sala-

riés contractuels et qui s'appuient sur le travail d'un groupe technique National.

L'exemple des couples contractuels SNCF est révélateur. La CFDT a écrit le 6 décembre 2013 sur ce point précis, qu'elle a été la seule à porter. Nous n'avons pas voulu porter préjudice à la mise en place de ces accords, et avons attendu la fin de l'année pour cette demande très précise. L'avenant sera applicable au 1^{er} juillet 2014. Deux OS ont demandé une rétroactivité au 1^{er} janvier 2014 pour les cas spécifiques de ces couples RH 0254, avec un remboursement d'une des deux mutuelles « famille » via la réserve financière due à la bonne gestion des contrats maintien salaire et prévoyance entre 2006 et fin 2013. Le nombre de cas concernés ne mettait aucunement en péril celle-ci, synonyme de bonne santé. Seule la CFDT a insisté sur cette proposition lors du CCE. Un nouveau pas a donc été franchi pour l'amélioration de cette mutuelle santé mise en place pour les contractuels !

D'ores et déjà, la CFDT travaille sur des sujets précis qu'elle portera pour les prochaines Commissions Nationales de Suivi de ces trois accords.

Par exemple, la CFDT demandera des précisions sur l'application de l'accord mutuelle santé vis-à-vis des enfants adoptés. Nous interrogerons aussi la direction sur le fait qu'un emploi d'avenir de moins de 30 ans, considéré comme contractuel, pourrait être embauché au CP. Bien entendu, la CFDT continuera à porter les quelques cas particuliers qui pourraient encore ne pas se retrouver dans ces trois accords ! Rien n'est parfait, mais avec la CFDT toujours plus et mieux, dans un souci de justice sociale ! ●●



**LA CFDT NE LÂCHE RIEN,
ET VA JUSQU'AU BOUT DE SES
DÉMARCHES ET CONVICTIONS,
DANS L'INTÉRÊT DE TOUS
LES SALARIÉS !**

www.cfdtcheminots.org



CFDT-Cheminots-Officiel



twitter@cfdtcheminots

découvrez nos nouveaux guides

Cfdt:

- > parentalité > contractuels
- > le nouvel embauché
- > cadre > jeune



**LA CFDT DANS SA VOLONTÉ
DE SERVICES AUX SALARIÉS**
VOUS ENGAGE SANS ATTENDRE
**À PRENDRE CONNAISSANCE
DU GUIDE DE LA PARENTALITÉ**
QUE NOUS AVONS ÉDITÉ POUR
AIDER TOUS LES CHEMINOTS
À CONCILIER LES TEMPS DE VIE.



OBTENEZ LE GUIDE
DE LA PARENTALITÉ SUR
VOTRE SMARTPHONE