

Le Cheminot de France

Nouvelle édition

N° 11 - Septembre 2007
(1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires



L'avenir de nos retraites Dossier service minimum

Service minimum contre
dialogue social

A quoi joue FRET SNCF

Caisse autonome : élection des
représentants retraités

fgte
cfdt
Cheminots

L'Amiante continue ses ravages



Depuis la suppression de son utilisation en 1997, on aurait pu croire qu'elle a disparu. Malheureusement, de nombreux lieux en regorgent encore. C'est le cas dans certains matériels roulants, dans des locaux, des guérites...



Même si des mesures sont maintenant prises lors de travaux de désamiantage, nombre de cheminots ont au cours de leur carrière été exposés. Les CHSCT ont un rôle déterminant concernant la prévention.

Chaque année de nombreux cas de maladies professionnelles dues à l'amiante sont déclarés. Malheureusement les déclarations sont à la hausse. Pour 2006 c'est 10,9% de plus qu'en 2005. Coté gravité le nombre des cancers est en hausse. Il était de 21% en 2005, il passe à 25% en 2006. Et nous connaissons malheureusement l'issue à venir pour la majorité de ces malades.

Depuis l'année 2000, un certain nombre de ces cheminots actifs et retraités, dont certains atteints de maladie professionnelle due à l'amiante, ont décidé de créer une association pour venir en aide aux malades et à leur famille.

La reconnaissance de la maladie professionnelle, le suivi post professionnel, l'attribution de la rente et l'indemnisation sont autant de difficultés à surmonter.

A l'époque, la SNCF ne reconnaissait pas la faute inexcusable de l'employeur et bon nombre de dossiers n'aboutissaient pas. Il fallait recourir aux tribunaux !

Aujourd'hui nous aidons à la constitution du dossier en direction de la caisse de prévoyance; nous en assurons le suivi !

De même nous introduisons les demandes d'indemnisation au fond d'indemnisation des victimes de l'amiante (le FIVA), tant pour les victimes que pour les ayants droits.

Notre objectif est aussi d'amener un réconfort moral aux malades et à leur famille, qui sont très éprouvés et démunis.

Par ailleurs, nous attirons l'attention de ceux qui veulent déposer des dossiers au FIVA : un délai de prescription a été mis en place. A compter du 1^{er} janvier 2008, toute reconnaissance de maladie professionnelle due à l'amiante (tableaux 30 et 30bis) ne pourra pas dépasser quatre ans d'antériorité pour être indemnisée.

Tout adhérent CFDT, bénéficie des conseils de l'association et cela gracieusement.

Vous pouvez joindre l'association à :
Cheminots amiante
47/49 avenue Simon BOLIVAR
75950 Paris- Cedex 19
Site : <http://cheminotsamiante.free.fr>

Guy AUDOUY

Sommaire

• L'amiante continue ses ravages

P 2

• Edito

P 3

• Service minimum
contre dialogue social

P 4-9

• Eloge de la douceur

P 9

• A quoi jour FRET SNCF ?

P 10-11

• Améliorer la formation des
femmes dans les entreprises
ferroviaires

P 11

• Formation - bilan de l'accord
collectif 2005

P 12-13

• Caisse autonome : élection
des représentants retraités

P 14

• Point sur le 3^{ème} paquet
ferroviaire

P 15

- CHEMINOT DE FRANCE -
Directeur de la publication: Arnaud Morvan
Rédacteur en chef : Edgar Stemer
N° CPPAP : 1009 S 07026
Mis en page au siège de la FGTE.
Dépôt légal n° 808/99 Septembre 2007.

CFDT Cheminots
47-49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris CEDEX 19
Tél : 01 56 41 56 70
Fax : 01 56 41 56 71

Site internet Cheminots :
<http://perso.wanadoo.fr/fgte-cfdt-ufc>
Site internet FGTE-CFDT :
<http://www.fgte-cfdt.org>



Application du programme présidentiel à marches forcées

Le président de la république, grand adepte de la course à pied, met les bouchées doubles pour appliquer son programme.

Attention à ne pas confondre vitesse et précipitation !

La loi sur « l'amélioration du dialogue social et la continuité du service public », communément appelée « service minimum » a été votée et validée par le conseil constitutionnel pendant le mois d'août.

Cette loi sera applicable le 1^{er} janvier 2008.

Des négociations vont s'ouvrir dans l'entreprise SNCF sur les 2 volets de la loi. Notre accord interne sur l'amélioration du dialogue social sera mis en conformité avec la loi et enrichi des échanges et propositions issus du retour d'expérience effectué en début de cette année.

Le 2^{ème} volet sur la continuité du service public impliquera également une négociation sur la nature des postes de travail nécessaire au maintien du service et de la réaffectation du personnel non gréviste.

Autre sujet important qui touche les cheminots, l'évolution du régime spécial de retraite.

Là encore, le calendrier fixé par le président de la république est serré.

En tout état de cause, la CFDT cheminots, sans préjuger des évolutions et des résultats finaux, entend s'inscrire sans contrainte de temps pour mener cette négociation dans l'intérêt général des agents concernés.

Arnaud Morvan

**La CFDT
Cheminots
communiqué**

La CFDT dans l'action le 18 octobre

Conformément à son expression lors de l'interfédérale du 19 septembre 2007, la CFDT Cheminots, après consultation de ses instances, décide de s'engager dans l'action interfédérale du 17 octobre 2007 pour défendre :

- Le système des Retraites
- L'Emploi
- Le Fret ferroviaire

La CFDT Cheminots appelle à un mouvement massif pour la journée du 17 octobre, et se réserve la possibilité, si l'actualité l'exigeait, de déclencher une action avant cette date.

(Paris le 20 septembre 2007 à 12h00)

Contacts presse : Arnaud Morvan 06 70 51 15 45
Edgar Stemer 06 10 01 47 76
Dominique Aubry 06 23 66 54 64

Service minimum contre dialogue social



Éclats dans la presse avec les promesses électorales du président de

la république, en tablant sur l'instauration d'un service minimum dans les transports publics. Voilà

de juin à août le sujet qui a fait bouillir l'actualité et le monde des transports.



Dès le 2 août, cette loi sur le service minimum s'intitulant «continuité de service public et amélioration du dialogue social», a été adoptée par l'assemblée nationale alors qu'une majorité de travailleurs étaient en congés. L'opposition politique a saisi le conseil constitutionnel sur un point important de cette loi, qui oblige une certaine catégorie de salarié à se déclarer gréviste au plus tard 48H00 avant le début du conflit, trouvant ce point réducteur du droit de grève. Le conseil constitutionnel n'a pas déterminé que ce point était anticonstitutionnel et a donc validé cette loi le 16 août 2007.

La CFDT n'est pas restée inactive lors de ce laps de temps. Le sujet a été pris au sérieux tant par la Confédération, la Fédération de Transports ainsi que par la Branche Cheminots. Des rencontres sociales ont eu lieu entre le gouvernement et les délégations des Organisations Syndicales, qui pour la CFDT étaient pilotées par la Confédération. Courant juillet ce sont les commissions spéciales extraordinaires du Sénat et

de l'assemblée nationale qui ont convoqués nos délégations afin d'entendre notre point de vue sur le contenu de la future loi. C'est au travers de la FGTE que la CFDT s'est surtout exprimé. Cela est compréhensible, vu que la loi touche l'organisation du service public dans les transports en tous genres. La CFDT n'a pas cessé de proclamer que cette loi est «une réponse inappropriée» car visant particulièrement l'exercice du droit de grève et non la qualité du transport public au travers de ses déficiences sur la régularité, la fréquence, le confort, la fiabilité et la sûreté, dus à un manque évident d'investissement dans le secteur particulier des déplacements domicile travail. Nous avons aussi rappelé que dans les entreprises, que la loi vise particulièrement, c'est-à-dire la RATP et la SNCF, que la conflictualité a largement diminuée depuis ces dix dernières années, que des accords sur la prévention des conflits et le dialogue social ont été conclus entre Direction et OS et qu'ils donnent de très bons résultats.

Mais que dit dans les grandes lignes cette loi ?

Dans un premier temps elle traite du dialogue social dans les entreprises de transport en imposant une négociation préalable sur une période de 8 jours, avant le dépôt d'un préavis de grève. Cette négociation sera encadrée par un accord-cadre, ou un accord de branche si aucun accord-cadre n'aura pu être signé dans l'entreprise. Pour la SNCF et la RATP ce sont leurs accords qui seront renégociés avec au minimum leur adaptation à la loi. Puis elle dicte les conditions de mise place d'un service minimum adapté à chaque région, suivant des niveaux d'urgences spécifiques, conçue par les Autorités organisatrices (AO) avec l'appui technique des transporteurs et la consultation des organisations syndicales correspondantes. S'il est détecté une

carence dans cette organisation minimum, c'est le préfet qui en imposera le niveau.

Cela imposera aussi au transporteur, d'aviser gratuitement au moins 24 heures avant une grève la clientèle et les usagers, du service qui sera effectué pour «le jour dit» et de les indemniser sur tout ou partie du coût de leur transport si cela est nécessaire.

Pour les employés de certaines fonctions, qui s'intégreront dans le processus de grève, il leur est désormais demandé de se déclarer gréviste auprès de leur employeur, au moins 48 heures avant le début du conflit sous peine de sanction disciplinaire.

Pour les non grévistes la loi traite de leur emploi les jours de conflit et donc de leur affectation ces jours là sur des postes essentiels à la mise en œuvre du service prévu par les AO. Ces décalages se feront avec les aptitudes sécurité et autorisations nécessaires pour le travail demandé, les horaires seront adaptés aux besoins de fonctionnement.

Si le conflit atteint les 8 jours c'est une consultation des employés qui pourra être demandée par l'employeur, une OS, ou un médiateur, mais dont le résultat ne sera qu'indicatif et donc non décisionnel.

La CFDT Cheminots trouve cette loi inutile notamment en matière de dialogue social. Celui-ci avait largement évolué au travers de «l'accord sur le dialogue social et la prévention des conflits» dans lequel nous étions intégrés en octobre 2004 et qui déjà à l'époque avait amené une période supplémentaire de négociation avant le dépôt d'un préavis, dénommé DCI (Demande de Concertation Immédiate) représentant une période de 5 jours avec obligation de rencontre. L'application de cet accord par une majorité d'OS a permis une baisse flagrante et constatée des conflits à la SNCF. La loi

... Service minimum contre dialogue social

ne fait qu'allonger de 3 jours cette période de négociation, sans pour autant y apporter des obligations de résultats. Elle ne fait que demander un constat sur les accords ou désaccords ainsi que sa transmission aux employés.

Sur les niveaux d'organisation du trafic les jours de conflit, nous avons toujours dénoncé la volonté minimaliste de l'entreprise à vouloir assurer les trafics TER et RER au profit de ceux plus rentables des TGV ou autres Grandes Lignes. Cette volonté allait jusqu'à ne pas assurer certains trains, malgré ces jours là la présence de nombreux cheminots non grévistes, car la direction suivait le plan de transport du niveau prévu pour ce jour donné, afin soi-disant de ne pas perturber l'utilisateur.

Sur la future organisation, c'est l'AO qui définira politiquement le niveau de dessertes minima. Mais que se passera t'il sur le terrain avec une masse d'usagers regroupés dans ces trains qui n'auront pas la capacité de tous les transporter, alors que dans l'esprit des usagers, la loi a pallié au déficit de transport afin de se rendre sur son lieu de travail ou autre? En dehors des risques inflationnistes de demande de durcissement de la

loi, il existera surtout celui de la sécurité des voyageurs!

Une chose marquante est aussi celle où le préfet s'immiscera dans l'élaboration du plan de transport en cas de carence de l'AO. A quel niveau prévisionnel se situe une carence, 20 %, 30 %, 40 % ou plus, par rapport au trafic habituel? C'est la première fois que l'on voit une loi policer une autorité politique, même si elle est régionale !

Sur les avis à la clientèle, nous avons toujours été favorables à une forme mieux adaptée et respectueuse. Plus tôt un avis est diffusé, mieux les usagers réagissent et s'organisent! Quant au remboursement que la loi dit leur allouer, c'est une pratique qui a toujours existé et qui est largement rodée dans l'entreprise.

Le point le plus flagrant de cette loi est bien celui de la



Boston 1872 : les chevaux malades, la traction fût assurée à bras d'hommes.

déclaration d'intention d'être gréviste, au moins 48 heures avant le début d'un conflit. Ce point porte atteinte particulièrement au droit individuel de grève. Même si au travers de cette déclaration il est visé l'organisation des transports le jour de grève, il sera impossible à un quelconque employé d'entrer dans une action en dernière minute, d'après sa propre analyse de conjonctures ou événements tardifs propices. En cas de non respect de cette procédure de déclaration, des sanctions disciplinaires pourront être prises à son encontre. Évidemment ce point spécifique risque de durcir les mouvements, de par l'affluence de personnel qui se déclarera gréviste même si l'intention première ne l'était pas.

C'est un effet pervers de la loi, qu'il faut que les concepteurs assument! La CFDT demandera aux agents de se porter automatiquement gréviste, afin de ne pas être sanctionnés s'ils venaient à rejoindre le mouvement.

Pour les non grévistes, ils pourront être utilisés ce jour là, sur un poste qui n'est pas le leur habituellement, mais auquel ils sont habilités. Eux aussi ne pourront refuser sous peine de sanctions! Le terme de «briser une grève» ne pourra plus être invoqué!

Quant à la consultation des employés au bout de huit jours de conflit, ce n'est pas la mesure la plus gênante en soit, car elle n'est que consultative. Ce sont plutôt les pressions qui pour-

raient s'exercer à cette occasion et le mode réel de consultation qui est à craindre. Les organisations syndicales sont habituées à ce type de consultation qui ne se pratique pas qu'au bout de huit jours. Ce sont les assemblées générales de grève qui les gèrent!

L'adaptation de cette loi à la SNCF se fera certainement dans le dernier trimestre de l'année. Des rencontres, entre Direction et OS, sont prévues. Nous connaissons là les intentions réelles de cette Direction d'Entreprise avec son interprétation et sa volonté de contrainte.

Edgar STEMER

Extraits de la loi :



Dans les entreprises de transport mentionnées à l'article 1^{er}, l'employeur et les organisations syndicales représentatives engagent des négociations en vue de la signature, avant le 1^{er} janvier 2008, d'un accord-cadre organisant une procédure de prévention des conflits et tendant à développer le dialogue social. Dans ces entreprises, le dépôt d'un préavis de grève ne peut intervenir qu'après une négociation préalable entre l'employeur et la ou les organisations syndicales représentatives qui envisagent de déposer un préavis. L'accord-cadre fixe les règles d'organisation et de déroulement de cette négociation. Ces règles doivent être conformes aux conditions posées au II. Ces dispositions sont mises en oeuvre sans préjudice des dispositions de l'article L. 521-3 du code du travail.

Le délai dans lequel, à compter de cette notification, l'employeur est tenu de réunir les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification. Ce délai ne peut dépasser trois jours ;

La durée dont l'employeur et les organisations syndicales représentatives qui ont procédé à la notification disposent pour conduire la négociation préalable mentionnée au I. Cette durée ne peut excéder huit jours francs à compter de cette notification ;

Pour assurer les dessertes prioritaires, l'autorité organisatrice de transport détermine différents niveaux de service en fonction de l'importance de la perturbation. Pour chaque niveau de service, elle fixe les fréquences et les plages horaires. Le niveau minimal de service doit permettre d'éviter que soit portée une atteinte disproportionnée à la liberté d'aller et venir, à la liberté d'accès aux services publics, à la liberté du travail, à la liberté du commerce et de l'industrie et à l'organisation des transports scolaires. Il correspond à la couverture des besoins essentiels de la population. Il doit également garantir l'accès au service public de l'enseignement les jours d'examen nationaux. Il prend en compte les besoins particuliers des personnes à mobilité réduite.

Le représentant de l'État est tenu informé par l'autorité organisatrice

de transport de la définition des dessertes prioritaires et des niveaux de service attendus, ainsi que de l'élaboration des plans visés au II et de leur intégration aux conventions d'exploitation.

En cas de carence de l'autorité organisatrice de transport, et après une mise en demeure, le représentant de l'État arrête les priorités de desserte ou approuve les plans visés.

Il fixe les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible, l'organisation du travail est révisée et les personnels disponibles réaffectés afin de permettre la mise en œuvre du plan de transport adapté. En cas de grève, les personnels disponibles sont les personnels de l'entreprise non grévistes.

En cas de grève, les salariés relevant des catégories d'agents mentionnées au I informent, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, le chef d'entreprise ou la personne désignée par lui de leur intention d'y participer. Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève. Elles sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'employeur comme étant chargées de l'organisation du service est passible des peines prévues à l'article 226-13 du code pénal.

Est passible d'une sanction disciplinaire le salarié qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève dans les conditions prévues au premier alinéa du présent II.

Au-delà de huit jours de grève, une consultation peut être organisée par l'employeur, de sa propre initiative, à la demande d'une organisation syndicale représentative ou à la demande du médiateur éventuellement désigné par les parties. Elle est ouverte aux salariés concernés par les motifs mentionnés dans le préavis et porte sur la poursuite de la grève. Les conditions du vote sont définies, par l'employeur, dans les vingt-quatre heures qui suivent la décision d'organiser la consultation. L'employeur en informe l'inspecteur du travail. La consultation est assurée dans des conditions garantissant le secret du vote. Son résultat n'affecte pas l'exercice du droit de grève.

En cas de perturbation du trafic, tout usager a le droit de disposer d'une information gratuite, précise et fiable sur le service assuré, notamment dans les conditions prévues par le plan d'information des usagers prévu à l'article 4.

En cas de perturbation prévisible, l'information aux usagers doit être délivrée au plus tard vingt-quatre heures avant le début de la perturbation.



Dans 'Libération' daté du 20/07/07, quatre syndicats des transports faisaient cause commune (la FGTE-CFDT y était représentée par son secrétaire général Joël Le Coq): «Le projet de loi sur le service

minimum est une réponse inappropriée au problème de l'extrême sensibilité des usagers à la qualité du transport public. En prenant pour objectif la conséquence de la grève et non sa cause ce projet oublie volontairement que la grève est l'ultime recours pour faire

aboutir des revendications qui peuvent participer de l'amélioration de la qualité du transport public.» En résumé : augmenter la qualité ne doit pas passer par la remise en cause du droit de grève.

Éloge de la douceur

Nicolas Sarkozy, pourtant ancien collègue des deux derniers ministres des transports Mr de ROBIEN et M. Dominique PERBEN, n'a visiblement suivi cela que de très loin. Lors de la campagne présidentielle, il faisait campagne sur le thème : «en finir avec l'impuissance publique» en réactivant les vieilles promesses intenables. «Je garantirai trois heures de transport en commun pour aller au travail, et trois heures pour en revenir. Il est inacceptable que les Français soient pris en otage par les grèves», claironnait-il en avril. La phrase est cocasse, car elle reprend exac-

tement le discours que la commission MANDELKERN avait écarté d'emblée dans son rapport : «Nous entretenons de vives réserves sur un scénario reposant sur un service par plages, garantissant qu'aux heures de pointe, par exemple de six heures à neuf heures le matin et de cinq heures à huit heures le soir, tous les trains, métros et bus circuleront.» Mais peu importe : une fois Nicolas Sarkozy élu président, il a continué à brandir son «service minimum», avec un mépris évident pour l'action des gouvernements précédents. «Le service minimum, voilà vingt ans qu'on en parle

et vingt ans qu'on ne le fait pas. Nous le ferons», annonçait-il sur TF1 la veille de la présentation de son projet de loi.

« Quel rapport ? » entre ces deux positions me direz-vous. C'est tout simplement la collusion entre deux mondes.

L'un qui fait le pari de la participation, de l'interrogation, de la discussion, de la possibilité de trouver un compromis, quelque part d'une certaine sensibilité ... l'autre qui privilégie des positions inflexibles, un ton dur, des passages en force, des « il faut s'attaquer sérieusement aux problèmes ». Car c'est vrai que parler «DOUCEUR», c'est plutôt « has been », ça n'est pas très sérieux, et ça fleure bon soixante-huit, alors qu'on nous a dit et répété qu'il fallait en finir... Pourtant, on voit de ci, de là, encore aujourd'hui, que le ton peut parfois s'adoucir mais sans ramollir. A d'autres nombreux endroits, la douceur n'est pas si ringarde et on parle de mobilité douce chez nos voisins belges, également en suisses, ainsi que de douceur dans l'urbanisme et même de douceur dans certaines formes d'art.



Gérard SPENGLER

À quoi joue FRET SNCF ?

Après de nombreuses années de déclin de l'activité Fret et les échecs successifs de plusieurs plans de relance dont le dernier en date est le plan « Véron », la stratégie actuelle de Fret est loin de répondre aux enjeux économiques et environnementaux de la période.



Si le marché du transport de marchandises est en développement depuis des années, la part modale du ferroviaire diminue continuellement pour ne plus représenter que 11% du marché en 2005. Le trafic SNCF est tombé à 40GtK en 2006, ce qui confirme la perte de part, de ce marché du ferroviaire. La conséquence financière est énorme avec 260 millions d'euros de pertes dont 200 seraient imputables au seul trafic en wagons isolés.

Quelles sont les réponses que Fret apporte à ce constat ?

Après plusieurs rencontres où la direction a exposé la situation du Fret et souhaité la participation des Organisations Syndicales (OS), le dialogue s'est très vite cantonné à un monologue. Même la table ronde du 18 juin dernier n'a servi qu'à une présentation sans possibilité pour les OS de pouvoir infléchir les choix faits.

Pour limiter les pertes de Fret la direction a décidé d'abandonner le service du wagon isolé dans toute une partie de la France n'ayant pas les structures industrielles suffisantes pour avoir un flux important de wagons. C'est méconnaître le fait que le tissu industriel français est composé en grande partie de PME qui, si on ne leur donne pas un service en rapport avec leur capacité, abandonneront le fret ferroviaire.

Le schéma industriel pour le lotissement s'appuie sur les grands flux de marchandises et la constitution autour de 3 grands triages d'une toile de 31 plate-formes dont quelques-unes pourraient encore trier à la gravité en fonction de l'activité. Ce sont aussi les entités Fret nationales et régionales qui vont être restructurées (disparition des GPF, mutualisation des zones Fret, restructuration des Directions Fret en pôles d'activités). En corollaire de ce choix, les suppressions d'emplois vont se

chiffrer à plusieurs milliers (3, 4, 5000 ?!!!!) d'après M. Marembeau et ses adjoints. La pertinence de ce choix n'est pas démontrée, au contraire la CFDT estime que l'avenir du wagon isolé est compromis à terme sur l'ensemble du territoire si la Direction maintient sa décision.

Et ce ne sont pas les derniers propos tenus par M. Emmerich qui peuvent nous rassurer : « il y a des suppressions de postes ; il y en a eu les années précédentes. Et malheureusement, il continuera à en avoir, jusqu'à ce que nous ayons retrouvé l'équilibre ». Cette vision purement financière mène Fret dans une impasse dont la seule issue risque bien d'être la privatisation, à laquelle la CFDT est farouchement opposée.

Depuis des mois, la direction annonce une négociation sociale sur le fret. Celle-ci ne devrait débuter en octobre. L'objectif de l'entreprise étant de réduire la différence, chiffrée entre 20 et 30 %, de coût de la main d'œuvre avec les entreprises privées de fret ferroviaire. Pour la CFDT, il n'est pas question, sur un sujet aussi important, de faire la politique de la chaise vide. Pour autant, si les négociations se déroulent de la même manière que les précédentes, la CFDT ne cautionnera pas des décisions unilatérales de l'entre-

prise qui pourraient mettre à mal les conditions sociales des agents du Fret et décalquer sur l'ensemble des Cheminots de la SNCF.

Dans cette période où l'ensemble de la société française prend conscience de la dégradation de notre environnement, la CFDT estime nécessaire qu'une politique de développement du transport ferroviaire de marchandise soit impulsé par l'état et que la SNCF se mette en capacité de répondre à ce défi. Malheureusement, les différentes rencontres avec le secrétaire d'état aux transports ou la présidente de la SNCF n'ont pas répondu à cette attente et n'augurent pas de grandes décisions au prochain « Grenelle de l'environnement ».

Ce Grenelle répondra-t-il aux attentes de la population et donnera-t-elle à terme les capacités d'action pour un avenir moins pollué ? Là est la question que nous nous posons au sein de la « CFDT Cheminots » ! Le report modal vers les Chemins de Fer est une des meilleures solutions que les politiques doivent envisager, non pas pour sauvegarder nos petits emplois, mais bien pour l'avenir des habitants de notre pays ainsi que ceux de la petite planète que nous appelons couramment TERRE.

Frédéric PUIZON



AMÉLIORER L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Le 12 juillet 2007 a été signé à Rome, une convention entre l'ETF représentant les employés et la CER pour les entreprises ferroviaires. Cette charte internationale comporte des recommandations visant à améliorer la présence des femmes dans le secteur ferroviaire.

Par cet accord, sous la vigilance de la Commission Européenne, les membres de l'ETF (Fédération Européenne des Employés du Transport) et les représentants de la CER (Communauté Européenne du Rail) préconisent d'améliorer l'accès des femmes aux métiers du ferroviaire, notamment dans les domaines technique et ainsi qu'aux formations. Ils s'engagent à améliorer les conditions de travail et de rémunération, à renforcer la sécurité des lieux de travail, à promouvoir une culture égalitaire dans toutes les activités professionnelles et à veiller à équilibrer, autant que possible, la vie professionnelle et vie familiale. Les partenaires sociaux devront évaluer la mise en pratique de cette convention pour mesurer l'évolution d'emploi des femmes dans des professions ferroviaires.

La cérémonie de signature a eu lieu dans le cadre d'une conférence rassemblant les syndicats et des représentants des entreprises de 17 pays européens. Elle est l'un des événements marquant de l'année Européenne de l'Égalité Professionnelle. Cette conférence est le point final d'un projet européen qui a débuté en 2004 et dont les travaux d'analyse dans onze pays, ont été financés par la Commission Européenne.

Voici quelques propositions d'action : lutter contre les discriminations, promouvoir la tenue de postes décisionnels par des femmes, favoriser leur retour à l'emploi suite à des congés pour l'éducation des enfants, (qui seront aussi être proposés aux hommes), organiser des commodités pour les gardes d'enfants et inclure des modules sur l'égalité professionnelle dans les formations managériales ...

Ces recommandations communes vont dans le même sens que les efforts de la CFDT Cheminots pour soutenir la présence et l'épanouissement des femmes dans les activités ferroviaires et complémentaires.

Eric de CHATEAUVIEUX

Formation

Bilan de l'Accord Collectif de 2005

RAPPEL D'ÉTAT D'ESPRIT DE LA CFDT LORS DE CET ENGAGEMENT

L'Accord National Interprofessionnel (ANI), signé par toutes les OS, donnait une nouvelle impulsion à l'environnement formation avec une idée force : la co-responsabilité du salarié dans le déroulement de son parcours professionnel, en particulier avec un nouveau dispositif : le Droit Individuel à la Formation (DIF). C'est donc une logique de gagnant-gagnant qui devait guider l'application de cet accord. Pour dresser un premier bilan, nous reprendrons le texte de l'accord, chapitre par chapitre en formulant quelques commentaires et en insistant sur les points majeurs.

Insistance du préambule sur l'importance de la transmission et renouvellement des compétences. Rien de nouveau sous le soleil, si ce n'est que l'évolution récente de notre entreprise, tant démographiquement que structurellement, occasionne des changements d'organisation et de personnel d'une telle importance et d'une telle rapidité que la perte de compétences commence à se faire cruellement sentir. Particulièrement constatable dans les métiers techniques, celle-ci affecte aussi l'ensemble de l'entreprise et ne permettra pas, comme on a déjà pu le constater avec le Fret, de faire face à un environnement concurrentiel exacerbé. Nos avantages compétitifs d'aujourd'hui seront, par une stratégie inadaptée et un manque de clairvoyance de nos dirigeants, nos failles de demain.

LES OUTILS NÉCESSAIRES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MIS EN PERSPECTIVE AU CHAPITRE 1

Que ce soient les schémas directeurs de compétences, les schémas prévisionnels de formation, l'Institut des Métiers ou le contexte européen, rien non plus n'a véritablement évolué. Il n'y a qu'à voir la déliquescence des échanges des bacs pro services avec l'Allemagne, pour comprendre l'intérêt que suscite auprès de la direction de tels types d'échanges. L'arrêté d'aptitude a certes amélioré certains processus de formation, mais qu'en est-il de la certification ISO 9001 des centres de formation ?

LE CHAPITRE 2 POSITIONNE L'AGENT EN TANT QU'ACTEUR DE SA FORMATION

- Entretien Individuel de Formation (EIF) : annuel et obligatoire, n'est réalisé qu'à 67 % ! ... Pratiquement rien sur l'aspect qualitatif.

- Aucune organisation de réunions collectives d'échanges sur les besoins de formation.
- Aucun retour concernant le Conseil et l'Orientation Professionnelle.
- Bilans à mi-parcours professionnel et autres Entretiens Approfondis de Carrière : ils sont souvent vécus, pour les rares personnes qui ont pu en « bénéficier », comme une mise en situation de précarité (suppression de poste envisagée, changement de structure, reconversion forcée, ...)
- Passeport Formation : que dire, que faire : un petit formulaire ? Pas d'engouement... parce que non valorisé dans les parcours professionnels actuels.

MISE EN RELIEF DES PARCOURS PROFESSIONNELS AU CHAPITRE 3

- Aide spécifique aux premiers niveaux : 100 000 h budgétées par an en principe, aucun retour... (si ce n'est dans le cadre du financement Agefos PME, voir plus bas).
- Accès à E : partisan d'une réforme du dispositif et favorable à la mise en place d'Unités de Valeur Capitalisables, la CFDT constate que le lancement non maîtrisé de la nouvelle formule a entraîné une cacophonie rarement observée dans notre entreprise.
- Les Activités ont géré en autonomie une situation engendrée par RH...
- Accompagnement Passage Cadre (Cap Cadre) : d'accord sur une harmonisation et sur des parcours individuels professionnels, la CFDT n'accepte pas l'intégration de ce dispositif dans le DIF. En effet, il s'agit d'une promotion basée sur une détection d'aptitudes pour couvrir des besoins de l'entreprise. Ce qui ne correspond pas vraiment à une initiative du salarié en matière de formation !
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : la direction s'obstine à privilégier les Acquis Professionnels. Pas d'avancée réelle... et donc pas de bénéfice pour les agents.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION, C'EST LE 4^{ÈME} CHAPITRE :

C'est bien sûr le chapitre qui a fait le plus couler d'encre pour un résultat somme toute dérisoire :
- 1408 stagiaires engagés dans des actions de promotion (1112 accès à E, 293 accès à cadre, mais 3 accès à B...)
- Un peu plus de 10 000 « demandes » DIF autres annoncées, mais 204 703 heures de promotion sur 272 339 heures consacrées au DIF en 2006... : comprenez qui pourra ?

Bien souvent les demandes DIF ne sont pas vraiment à l'initiative des agents.

A titre d'exemple, voici la philosophie d'une négociatrice RH de l'Accord concernant les formations DU/DPX imputées obligatoirement sur le DIF : « si l'agent ne veut pas partir, cela relève d'un problème managérial : pas de formation... cf. EIA...cf. évolution de carrière... cf. GIR... ; ...garder son DIF : pour quoi faire ? »

On saisit bien là toute la latitude laissée à l'initiative du salarié pour exercer son DIF... et la conception dans laquelle se positionne la direction pour dynamiser cet accord.

Si le fait de s'inscrire à un examen correspond effectivement à un acte volontaire et responsable de l'agent dans le cadre de son parcours professionnel, on ne peut pas assimiler des actions de formation qui s'inscrivent dans des seuls besoins d'entreprise à une démarche d'initiative individuelle de l'agent, a fortiori quand il s'agit de sécurité ! (cf. formation 7 axes au matériel)

La Direction RH a voulu prendre les devants pour faire appliquer le DIF à sa manière dans le contexte spécifique de la SNCF. C'est loin d'être une réussite et l'aboutissement du prochain accord dépendra principalement de la véritable texture que l'on donnera à ce DIF.

L'ALTERNANCE AU CHAPITRE 5

La loi n'autorise guère d'interprétation sur l'utilisation des contrats de professionnalisation et d'apprentissage. La volonté de l'entreprise, liée aux obligations légales et au financement de ce type de contrats, permettra d'atteindre l'objectif de 1000 contrats par an.

La CFDT demande que soit réellement pris en compte la fonction tutorale dans la valorisation des parcours professionnels des acteurs tant en terme de reconnaissance que de moyens mis à leur disposition pour exercer pleinement leur rôle.

Concernant les périodes de professionnalisation, nous estimons qu'il n'y pas de réelle volonté de la part de l'entreprise pour faire bénéficier les agents de ce nouveau dispositif. Seul l'aspect financier a été mis en avant et a permis de « récupérer » 7 M d'euros auprès de l'Agefos PME pour des actions de formation sans lien direct avec les populations concernées par ces périodes : « salariés dont la qualification est inadaptée aux évolutions technologiques et aux organisations et ceux qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière ».

LA RECONNAISSANCE ET LA VALORISATION DES ACTEURS DE LA FORMATION VUES AU CHAPITRE 6

Les bonnes intentions inscrites dans l'accord n'ont pas suffi à susciter les vocations pour le métier de formateur.

Il s'agit de créer les véritables conditions de valorisation des métiers liés à l'environnement formation (formateur, ASFP, Cofo, RUF, Comet) avec un engagement significatif de l'entreprise en termes de déroulement de carrière.

Les effets des mutualisations et de la gestion par activité ont eu l'effet inverse de celui escompté : la formation s'éloigne de la proximité du terrain et des besoins des agents.

LE CHAPITRE 7 TRAITE DE L'ÉVALUATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Il existe bien un référentiel, le RH 0842, qui donne les principes et les pratiques qui doivent aboutir à une évaluation maîtrisée et partagée des actions de formation. Mais qui le connaît et l'utilise concrètement ? Il n'est que de voir les évaluations de niveau 3, appréciations des acquis d'une formation sur le terrain par le hiérarchique, pour comprendre que les directives ne sont pas suivies d'effets.

CHAPITRE 8 : LE PILOTAGE ET LE SUIVI DE L'ACCORD

Le Comité de Suivi National (CSN) : avec des ordres du jour pléthoriques qui ne laissent pas place au traitement en profondeur de tous les problèmes émergents de cet accord, le CSN voit son rôle réduit à un simple organe de consultation.

De plus les divergences d'appréciation entre OS signataires n'ont pas fait l'objet de processus particulier de régulation et l'on assiste à une règle implicite où la majorité a toujours raison.

Les Comités de Suivi Régionaux (CSR) sont encore plus mal lotis et se contentent de présenter des chiffres et encore des chiffres. A quand la découverte du domaine qualité dans la formation ?

Les élus DP sont écoutés poliment et l'on passe au point suivant.

Quant aux CPC, ces nouvelles dispositions ne semblent guère les passionner et l'on continue comme avant.

Globalement on ne peut donc pas dire que l'accord ait stimulé l'appétence des salariés pour la formation et donc pour une responsabilisation de leurs parcours professionnels.

Dans ce dédale de nouveaux dispositifs, l'encadrement est en première ligne pour leurs applications. Faute de temps, de moyens et de réel soutien hiérarchique, le danger est grand de voir sa crédibilité une fois de plus remise en cause.

Malgré toute la médiatisation donnée par RH à cet accord, il faut bien reconnaître que les choses n'ont pas foncièrement évolué sur le terrain.

On peut partir du principe « qu'il faut donner du temps au temps » pour arriver au changement et parier sur le long terme.

Le problème c'est que l'entreprise ne peut pas se permettre de prendre un tel risque face à l'évolution de son environnement économique et professionnel.

Pour la CFDT, les bonnes intentions affichées imposent leurs concrétisations. L'accord doit être gagnant - gagnant et ne pas devenir un marché de dupes.

J.Louis PRINCET

Caisse autonome

Élection des représentants retraités



Depuis le 1^{er} juillet, la caisse autonome de retraite et de prévoyance est en place à la SNCF.

Un conseil d'administration composé d'actifs et de deux retraités est chargé d'assurer la gestion des caisses et des prises de décision. Les représentants des actifs sont désignés en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale. Quant aux retraités ils auront à élire leurs représentants. Ces postes sont très importants, car c'est au conseil d'administration que se décideront notamment les revalorisations des retraites. La direction de la SNCF lors des négociations salariales, ne fera ses propositions que pour les actifs. Pour les retraités, les décisions seront prises par le conseil d'administration de la caisse.

Au delà des augmentations générales qui doivent être répercutées aux retraités, il reste bon nombre de demandes à satisfaire :

(1) D'abord l'intégration de l'indemnité de résidence où nous avons des désaccords :

(a) Le calendrier est trop long pour intégrer le dernier point dans le salaire (0,25 en 2007; 0,25 en 2008; 0,5 en 2009)

(b) L'intégration des zones 1 et 2

(2) C'est aussi le relèvement du minimum de pension en fin 2007 : 13,13% des retraités sont au minimum de pension et 26,72% des veuves sont dans le mêmes cas (moins de 600 € mensuels bruts). D'ores et déjà, la Direction SNCF renvoie sur le conseil d'administration de la caisse.

(3) Il faut aussi améliorer le rapport salaire/retraite, par la mise en place du 13^{ème} mois et la prise en compte pour le calcul de la retraite de la gratification de vacances et de la gratification d'exploitation.

Pour ces améliorations, la Direction SNCF renvoie aussi au conseil d'administration de la caisse.

(4) nous devons aussi réclamer la Caisse si les revalorisations des primes de travail et les bas coefficients bénéficieront aux retraités.

Être présent au conseil d'administration pour la CFDT retraités, c'est porter nos revendications et intervenir pour les faire aboutir, sachant que la situation sera plus difficile.

Guy AUDOUY

Une amie nous a quitté



C'est avec émotion que nous avons appris le décès de notre amie et collègue Delphine TABARY, le mercredi 15 août à l'âge de 34 ans.

Delphine, de son nom de jeune fille PELTIER, était entrée fin 1998 à la SNCF sur l'EEX de VERSAILLES CHARTRES en tant qu'emploi jeune. Elle s'était rapidement intéressée au syndicalisme et a adhéré à la CFDT dans la foulée.

Depuis 2003 elle avait progressé dans sa carrière, en devenant Technicienne voyageurs sur l'EEX de PARIS MONTPARNASSE grâce à un travail personnel assidu.

Lors des dernières élections professionnelles de 2006, il y a de cela un an et demi, Delphine a été élue déléguée du personnel dans le collège maîtrise, en position de tête de liste des suppléants CFDT.

Malheureusement la maladie l'a frappé au même moment et n'aura jamais pu siéger dans sa nouvelle fonction sociale.

En ces moments nous pensons à sa fille de 7 ans, à son mari, ainsi qu'à toute sa famille et amis touchés par cette disparition.

► Point sur le 3^{ème} paquet ferroviaire

Les organes de l'Union Européenne continuent de faire rouler leur politique du transport sur les rails de la libéralisation. Le 21 juin à Bruxelles, le Parlement Européen et le Conseil des Ministres se sont mis d'accord sur un compromis, qui met un terme aux longues négociations concernant le 3^{ème} paquet ferroviaire

Cet accord est en cours de validation par les députés européens lors de la session plénière du Parlement Européen en septembre 2007 et par les Ministres lors d'une prochaine réunion du Conseil. Voici un point d'étape sur la directive 91/440 et sur la licence de conduite des locomotives.

Révision de la Directive 91/440 Le calendrier et le champ de l'ouverture sont définitivement fixés. Le 01/01/2010, toute entreprise ferroviaire, dûment accréditée pourra exploiter des services internationaux de voyageurs avec possibilité de

cabotage. Mais, « le transport de voyageurs internationaux doit constituer l'objet principal » du service et les arrêts intermédiaires rester « connexes » au trajet international ». L'ouverture à la concurrence des services de voyageurs nationaux n'est pas encore définie.

La France a expressément demandé que le texte prévoit qu'une autorité compétente puisse imposer une redevance sur les services exploités sur son territoire afin de contribuer au financement des obligations de service public ». De plus, la durée de principe des accords-cadres est étendue à 15 ans voire plus dans les cas exceptionnels et des garanties fermes sont données sur les caractéristiques détaillées des capacités attribuées (fréquence, volume, qualité). La Commission s'est engagée à présenter un rapport en 2012 sur l'état de l'ouverture à la concurrence, les modalités d'application de la législation européenne et de sa transposition par les pays

dans leur droit nationaux, une analyse des « différents modèles d'organisation du marché » et de l'impact de l'ouverture par libre accès sur les services publics. La Fédération Européenne des Travailleurs des Transports (ETF) a demandé à plusieurs reprises de procéder à l'audit de l'application des deux premiers paquets ferroviaires avant de mettre en œuvre du troisième. La Commission n'a toujours pas entamé cette évaluation.

Projet de Directive sur la certification des conducteurs L'une des problématiques qui reste à traiter concerne le financement des formations lors de départ anticipé des agents au profit d'une autre entreprise ferroviaire. Après de longues négociations, le Conseil a finalement accepté d'introduire dans le texte le principe du remboursement de ces formations, les modalités de la mise en œuvre étant laissées à la subsidiarité dans chaque Etat membre (convention collective, texte législatif ou réglementaire).

La section ferroviaire de l'ETF préconise que se soit l'entreprise prenante qui finance ces actions de formation.

Désormais, la directive étend son domaine de compétences aux personnels de bord (autres que conducteurs). La Commission devra, sur la base des recommandations de l'Agence ferroviaire européenne, présenter un rapport sur les activités professionnelles et les profils des « autres personnels de bord » en charge de missions de sécurité, ainsi que - si c'est opportun - une proposition législative pour la certification de ces personnels.

Face à la Commission, les sections ferroviaires et transports publics - au sein desquelles la CFDT Cheminots est présente - restent vigilantes pour préserver les droits des cheminots et promouvoir les coopérations entre entreprises ferroviaires.

Eric de CHATEAUVIEUX

L'INDICATEUR DES CHEMINS DE FER

L'INDICATEUR CHAIX

SE VEND DANS LES BUREAUX,
BUREAUX DE VILLE, LES LIBRAIRIES, ETC.

ET DE LA NAVIGATION

SERVICES OFFICIELS PUBLIÉS TOUS LES DIMANCHES

PRIX : 1 FR. 25 C.

Adressez les demandes et les communications
à la Librairie CHAIX, rue Bergère, 20.

TABLE DES RÉSEAUX

	CARTES	PAGES
RTM...	19	17, 19
.....	227	228
T.....	23	25
H.....	105	106
LD.....	191	193
.....	73	75
LD-LYON-MEDITERRANEE	149	151

Les NUMEROS DE LA
RTE renvoient aux pages à
suivre.

Les GROS TRAITS indi-
quent les lignes desservies par
TRAINS EXPRESS pendant
l'année.

Les DOUBLES TRAITS in-
diquent les lignes desservies par
TRAINS EXPRESS pendant
à seulement.



CHANGEMENTS

OBTENUS DANS LE PRÉSENT NUMÉRO

— Relations internationales.
ID. — Service des correspondances.

OUVERTURE À L'EXPLOITATION

À dater du 29 décembre 1909.

A TOUR-DU-PIN AUX AVENIERES

Sud de la France, réseau de l'Est.

LONGUEUR KILOMÉTRIQUE

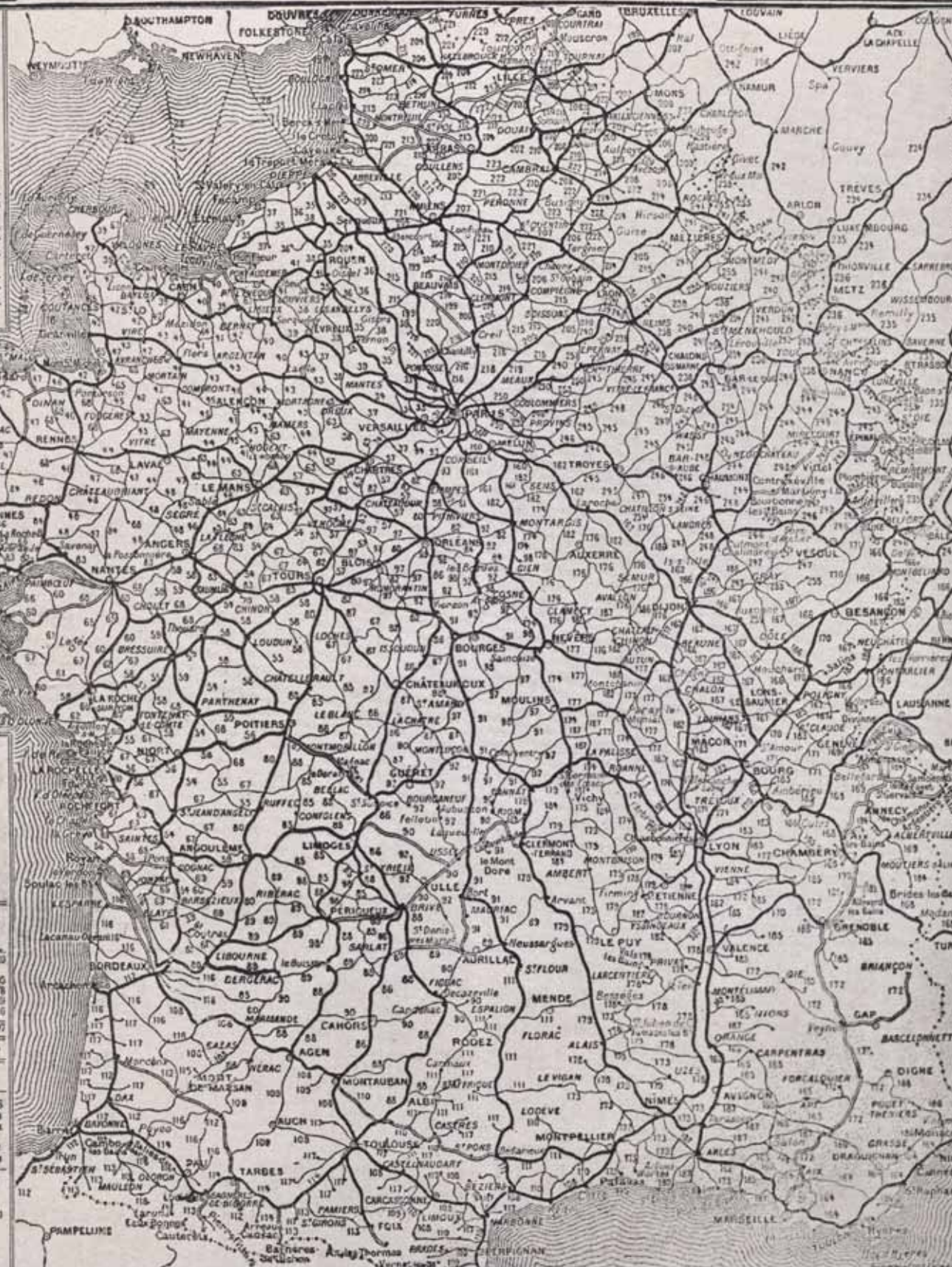
EXPLOITÉES AU 1^{er} JANVIER 1910

au de l'état.....	5.960
aux exploités par les cinq grandes compagnies.....	29.902
autres diverses.....	478
le fer d'intérêt local à voie normale.....	2.229
des de fer à voie étroite.....	6.910
TOTAL.....	46.379

et à l'exploitation en 1909 : 454 kilom.

CARTES SPÉCIALES.

PAGES	CARTES des RÉSEAUX	VOYAGES d'excursion avec itinéraire au gré des voyageurs	VOYAGES similaires spéciaux à chaque compagnie
RTM...	19	118	124
LD.....	23	118	122-123
LD.....	73	118	103
LD.....	105	118	121
LD.....	149	118	118
LD.....	191	118	118
LD.....	227	118	118



Le foisonnement ferroviaire français en 1910, d'après l'Indicateur Chaix de l'époque.

Le livret Chaix, qui existait déjà en 1855, signalait à l'origine les compagnies suivantes : la Compagnie du Nord, la Compagnie de Paris-Orléans, la Compagnie du Midi, la Compagnie du Grand Central (Lyon à Roanne, Saint-Germain-des-Fossés à Brassac), la Compagnie de l'Ouest, la Compagnie de l'Est, la Compagnie de Paris-Lyon et la Compagnie de Lyon-Méditerranée.