

Le Cheminot de France

Nouvelle édition

N° 13 - Mars 2008
(1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires



Conseil d'administration du groupe SNCF : un élu CFDT

Retraite SNCF :
un régime toujours spécial

Le Fret
sur la sellette

SERNAM :
La CFDT plébiscitée

fgte
cfdt
Cheminots

Quel avenir ?

L'avenir bouleversé, est-ce une réalité fataliste ou un courant nouveau qui vient modifier nos actes et orientations sociales ? Nul n'a une réponse ferme, car dans les bouleversements que subissent nos modèles économiques et sociétaux, il est parfois difficile de retrouver son chemin. L'origine de ces maux est toujours en soins intensifs, elle s'appelle la mondialisation économique avec des règles de production qui se déplacent entre les continents, au gré des fluctuations des coûts de main d'œuvre, ainsi que d'une technicité existante ou en cours de formation. Les pays riches de cette planète qui sont à l'origine de ces délocalisations de production, se voient aujourd'hui menacés par la concurrence des pays émergents qu'ils ont soutenus. En effet nous le constatons dans notre propre pays dans tous les domaines industriels, comme par exemple le textile, le jouet, l'électronique, l'automobile, etc.

Les conséquences de cette mondialisation, qui en premier lieu ont touché les secteurs de production, impactent maintenant les conditions sociales des travailleurs de notre pays, avec les premières grandes attaques contre le code du travail notamment sur le droit de licenciement, le temps de travail avec les 35 h, ainsi que sur les prélèvements sociaux sur les heures supplémentaires.

La politique sociale, les effets mondialistes

C'est au travers d'un dialogue social en pleine rénovation, que les élus politiques nous imposent les nouveaux concepts, avec l'appui des syndicats patronaux. Dans les dossiers qui nous sont présentés, il y a peu de marge et si elles existent, elles sont balisées. Cette politique de dialogue est promulguée sous le couvert du pouvoir d'achat et l'espérance de son évolution pour ceux et celles qui

jouent le jeu. Mais peuvent-ils jouer ce jeu ?

Bien que la résistance syndicale existe, des projets ont déjà été mis en place dans certains secteurs avec un alourdissement du droit de grève, et demain c'est la conception syndicale qui sera touchée au travers de la question du financement et de la représentativité des syndicats ! Que veulent nos hommes politiques pour nous ? Un syndicalisme de contre pouvoir à la Française ou un syndicalisme de cogestion à l'Allemande, dans lequel ils ont en permanence la main pour qu'il n'y ait plus d'entrave à la politique libérale !

La conception de l'emploi s'affiche clairement comme un élément d'adaptabilité économique et non de stabilisation sociale. Cette nouvelle conception comporte d'énormes risques pour ceux qui assurent la production dans notre pays. Cela pose évidemment d'énormes questions sur les garanties sociales et le pouvoir d'achat qui impactent notre vie et sa construction.

Ce futur que nous bâtissons comportera-t-il des classes sociales privilégiées ? Ce que nous dénonçons ailleurs comme étant des castes, ne le recréons-nous pas d'une autre manière chez nous ! Le petit privilégié ne sera-t-il pas celui qui a du travail à n'importe quelle condition, alors que notre société va fabriquer malgré sa richesse une catégorie d'exclus. Les premiers signes sont affichés au travers d'une baisse d'investissement dans l'éducation nationale, le développement de l'emploi précaire, ainsi que l'exclusion rapide des chômeurs et les menaces de délocalisation !

Face à ces bouleversements qui ne sont pas des évolutions, notre seule force est l'union dans la réflexion sur ces questions de société afin de faire face à l'éclatement de notre système. L'économie mondiale est le point commun à tous ces maux. Pour autant ne la rejetons pas, mais améliorons là ! Cela passe aussi par des conditions sociales à améliorer dans les pays émergents et tous les autres.

Edgar STEMER

Sommaire

• Quel avenir ?

P 2

• Edito

P 3

• Conseil d'administration du groupe SNCF

P 4-5

• RETRAITES : un régime toujours spécial

P 6-7

• Conseil d'administration de la CPRP SNCF SERNAM : la CFDT en tête

P 8

• Amiante : encore des victimes Pensions 2007 : Le compte n'y est pas !

P 9

• Le FRET sur la sellette

P 10-11

• Un nouveau virage pour l'UFCAC en 2008

P 12

• EFFIA Services

P 13

• Pénibilité au travail : le Stress

P 14-15

- 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 Décembre 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>



Les résultats électoraux obtenus par la CFDT sont bons !

Au SERNAM : la CFDT est majoritaire en sièges et en voix tant aux élections DP que CE (voir article dans ce numéro). Aux élections du Conseil d'Administration du groupe SNCF, la CFDT retrouve son siège d'administrateur salarié dont nous étions spoliés depuis novembre 2003. Avec près de 11 % des suffrages totaux (SNCF + filiales) la CFDT confirme sa représentativité au sein du groupe SNCF avec d'ailleurs un score historique de plus de 76 % des voix dans la filiale SEAFRANCE (ferries Transmanche).

Le Bureau National tient à remercier tous les militants qui se sont mobilisés lors de cette campagne. Néanmoins, le Bureau National peut regretter certaines défections d'adhérents et/ou sympathisants qui, en ne votant pas, confortent d'une certaine manière la prime donnée au tout-contestataire.

Il est certain que l'évolution permanente du dossier des retraites n'a pas facilité notre communication, et que le doute a pu s'installer dans certains esprits. Mais nous pourrions constater dès la fin 2008, le nombre réel de retraitables (près de 6000) non impactés par la réforme qui demanderont effectivement dès l'ouverture de leurs droits la liquidation de leur pension.

Sans juger leur choix personnel, beaucoup préféreront certainement effectuer un peu de « rab » pour profiter des bonnes mesures salariales de fin de carrière négociées entre autres par la CFDT en qualité d'organisation syndicale responsable et réaliste.

Enfin, comment ne pas avoir un sentiment de colère devant l'augmentation révélée des salaires des dirigeants français de grands groupes (+ 40% en moyenne) pour l'année 2007, ainsi que les forts bénéficiaires dont font état plusieurs grandes entreprises. Alors que dans le même temps, les pensions du privé ne sont revalorisées que de 1,1% pour une inflation de 2,6%. Une inflation que l'accord salarial 2007 de la SNCF n'aura pas permis de compenser entièrement.

Au premier rendez-vous salarial de 2008, la CFDT cheminots a eu à cœur de rappeler cet état de fait et de demander une mesure de rattrapage d'autant plus que les résultats de l'entreprise le permettent (le bénéfice attendu est de 700 millions d'euros). Elle ne manquera pas de rappeler cette revendication lors des prochains rendez-vous.

Arnaud Morvan

Conseil d'administration du groupe SNCF

La CFDT obtient UN élu suite au vote des salariés du groupe le 05 février 2008

Michel Giraudon, tête de liste de la CFDT, a été élu au conseil d'administration du groupe SNCF. Nous portons quelques observations sur le résultat de ces élections



MICHEL GIRAUDON

Avec un taux de participation de 59,54%, les salariés du Groupe SNCF se sont moins mobilisés pour cette élection que lors du dernier scrutin du 4 février 2003 (62,47%). C'est donc près de 3% d'abstentionnistes supplémentaires que nous avons enregistrés pour ce rendez-vous électoral et c'est surtout près de 20% de participation en moins que lors des élections professionnelles de Mars 2006. Nul doute que cette faible mobilisation a pesé sur les résultats, en tout premier lieu celui de la CFDT qui est toujours « impactée » par une abstention forte.

Pour cette élection, la CFDT s'était fixée deux objectifs :

- Retrouver le siège d'administrateur dont elle a été indûment « dépassée » lors de la scission de 2003,
- Conforter sa représentativité au niveau du Groupe.

Comme il est d'usage de le dire, on peut considérer que le verre est à moitié plein (ou vide selon) car avec 10,85% des suffrages exprimés nous

retrouvons tout juste notre résultat des élections de Mars 2006.

Cependant le siège d'administrateur a été « reconquis » et cet objectif a été atteint grâce à la bonne performance de la CFDT en filiales, notamment à Seafrance.

Merci donc à toutes celles et ceux qui se sont engagés et mobilisés pour cette campagne et préparons nous dès maintenant pour les élections professionnelles de Mars 2009.

Inscrits	Valablement exprimés	CGT	CFDT	CGT-FO	CFTC	CFE-CGC	SUD-Rail	UNSA
168 616 total SNCF	101 472 60,17%	43 134 42,50%	10 180 10,03%	6 706 6,60%	5665 5,58%	2 870 2,82%	18 930 18,65%	13 987 13,78%
174 139 SNCF + filiales	103 685 59,54 %	43 628 42,07%	11 252 10,85%	6 869 6,62%	5 761 5,55%	2989 2,88%	19 121 18,44%	14 065 13,56%

Un meeting, le 18 janvier 2008, pour le Conseil d'administration du groupe SNCF



adhérents de l'UFCAC pour l'écho de leur notoriété, ce qui fait la fierté de tous les militants CFDT, tout comme pour ceux de la RATP.

Les militants ont posé des questions à François Chérèque sur l'allongement des cotisations retraites à 41 ans, la pénibilité, les polypensionnés.

Sa réponse s'est faite sur l'ensemble des questions. Pour l'allongement à 41 ans il a précisé que c'est la loi qui l'impose, alors que les conditions pour cet allongement n'y sont pas actuellement. Pour la pénibilité la CFDT réclame le bénéfice de départs anticipés pour ceux et celles qui ont une espérance de vie diminuée de par leur travail et c'est au travers de la négociation que l'on espère y arriver. La question des polypensionnés est un problème qui n'a pas encore été réglé dans la fonction publique mais qui est inscrit dans la négociation de 2008.

Présentation de la campagne CA

Serge Cossard entouré d'un groupe de travail, a conçu cette campagne pour l'élection du CA. Les thèmes ont été définis et sont parus de diverses manières : tracts, affiches et profession de foi. Ce matériel d'élection a été distribué aux syndicats concernés qui s'inscrivent dans le groupe SNCF. Elle démarre le 21 janvier et se termine le 5 février, jour des élections.

La campagne s'inscrit dans un environnement de concurrence économique d'où le thème de campagne « d'allier la nécessité de la performance économique pour faire face à la concurrence avec la prise en compte de la dimension sociale » : c'est le fond de la campagne « allier l'économique et le social ». Des thèmes spécifiques ont été choisis et mis en avant. Il s'agit de l'emploi, le développement durable, la convention collective ferroviaire, la cohérence sociale à l'intérieur du groupe, la stratégie du groupe, la politique logement, le devenir de l'infrastructure, etc.

Un blog a été mis en place, il comporte beaucoup de visites mais peu de réactions.

Un invité confédéral Jean Paul Bouchet nous fait une présentation sur la représentativité des administrateurs salariés CFDT dans les divers CA. En France c'est 160 entreprises qui sont concernées et 65 % appartiennent au secteur public, le taux de féminisation est de 6 %. La CFDT représente 29,4 % des administrateurs salariés. Une étude montre que l'on y ait élu vers 47 ans et que ce sont des militants expérimentés et en fin de carrière. Le mandat exercé est exclusif.

Un autre invité Michel Faure du CA d'Air France est venu nous relater son expérience que concerne cette dualité d'être confronté à une direction sur des questions économiques et essayer d'amener une vision sociale dans les décisions. Il s'est imposé une exigence. Comme il représente les salariés il lui a été important d'avoir la position la plus cohérente vis-à-vis des salariés. Dans ce poste on a des informations en provenance du cœur de l'entreprise et on a des pouvoirs. Il faut faire attention à ne pas confondre le réalisme nécessaire avec le niveau social et on ne doit pas avoir honte de nos racines et origines syndicales.

En clôture de ce meeting le secrétaire général de l'UFCAC a remercié les militants et notamment ceux qui sont venus de province ainsi que les intervenants. L'importance de la mobilisation est l'enjeu de cette élection, car le taux de participation est faible et chacun doit inciter ses collègues à aller aux urnes. Il est important de retrouver notre siège d'administrateur, alors que depuis 2003 le notre a été spolié. Un grand travail reste à faire par tous les militants dans les régions et dans les filiales.

Edgar STEMER
Eric DE CHATEAUVIEUX

RETRAITES : un régime toujours spécial



Tout au long de la forte période revendicative que nous avons traversée, la CFDT Cheminots s'est positionnée très clairement : obtenir des contreparties réelles à l'allongement de la durée de cotisation voulu par le gouvernement.

Nos priorités ont porté sur le niveau de pension, la prise en compte des poly pensionnés et de la pénibilité au travail. Les fortes mobilisations et notre fermeté en négociations tripartites ont permis d'obtenir des avancées concrètes pour les cheminots.

La réforme individualise le calcul de la pension. Il est désormais fonction du choix de l'âge de départ en retraite de l'agent et de son historique de carrière.

L'âge d'ouverture des droits est maintenu à 50 et 55 ans. Le calcul de la pension se fait toujours sur les 6 derniers mois. La faculté qu'avait l'entreprise de mettre les agents à la retraite d'office, sans se soucier du niveau de leur pension, est supprimée.

Maintenir et améliorer le niveau des pensions

• Par l'élargissement de l'assiette de cotisation :

Intégration des gratifications d'exploitation et de vacances dans les éléments liquidables. Cette option a été privilégiée par rapport à la création d'un régime additionnel, au rendement aléatoire.

• Par la hausse des éléments liquidables :

Majoration de la prime de fin d'année, création d'un 10^{ème} échelon d'ancienneté. Rappelons

que la CFDT demande que cet échelon ait une valeur de 5 %

• Par des mesures salariales :

Augmentation de 3 % pour les agents de plus de 50 ans bloqués depuis plus de 5 ans sur la dernière position de leur qualification. Augmentation de 0,5 % par semestre travaillé au-delà de 55 ans, dans la limite de 7 semestres (spécifique ADC : 50 ans et 5 semestres + augmentation de 2,5 % à 6 mois de l'âge pivot).

Notons également l'engagement d'ouvrir la renégociation de la grille des salaires à partir de juin 2008.

• Par l'atténuation des effets de la décote :

Fixation de l'âge pivot à 57,5 ans (52,5 ans pour les ADC) et limitation à 10 trimestres (60 ans et 20 trimestres dans la fonction publique). Aucune décote ne s'appliquera au minimum de pension, aux pensions de réforme, aux agents handicapés à 80 % ainsi qu'aux cessations anticipées amiante.

• Par la défense des petites pensions :

La CFDT a opposé un refus absolu à la tentative d'allonger à 30 ans, au lieu de 25 ans actuellement, l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du minimum de pension. Nous considérons que la mesure portant le minimum de réversion au taux de 54 % ne constitue qu'une première étape de revalorisation.

Prendre en compte les polypensionnés

Un premier pas a été marqué en autorisant la validation des trimestres passés par les nouveaux apprentis et ceux en formation actuellement au régime cheminot. Pour les anciens apprentis une majoration exceptionnelle de rémunération de 0,5 % par trimestre d'apprentissage et ce dans la limite de 4 trimestres est prévue.

Pour la CFDT il faut aller plus loin. Les négociations qui vont s'ouvrir au niveau du régime général constituent un rendez vous incontournable sur ce sujet.

Mieux comprendre la décote

Exemple de calcul de décote :

Pour un agent sédentaire rentré à 19 ans à la SNCF et qui a 8 trimestres validés dans le régime général				
Régime général	Age d'entrée 19 ans	Age de départ 55 ans	Age de départ 57,5 ans	Age de départ 60 ans
8 trimestres	Soit 144 trimestres validés au régime spécial			
			154 trimestres validés	
			164 trimestres validés	

Quelques petites règles avant le calcul : La décote est annulée à 57,5 ans (âge pivot actuel).

2 calculs sont à effectuer :

- L'un par rapport au nombre de trimestres validés, tous régimes confondus, qui viennent en déduction du nombre de trimestres nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein (soit 160 trimestres pour un taux de remplacement de 75 %) ;
- L'autre par la différence entre l'âge effectif de départ et l'âge pivot qui est actuellement de 57,5 ans ;

Et on retient la solution la plus favorable à l'agent.

Départ à 55 ans	Calcul sur les trimestres Calcul par rapport à l'âge	• 160 T - (144 + 8) = 8 trimestres manquants • 57,5 ans - 55 ans = 2,5 ans soit 10 trimestres manquants	Décote de 8 trimestres
Départ à 56 ans	Calcul sur les trimestres Calcul par rapport à l'âge	• 160 T - (148 + 8) = 4 trimestres manquants • 57,5 ans - 56 ans = 1,5 ans soit 6 trimestres manquants	Décote de 4 trimestres
Départ à 57 ans	Calcul sur les trimestres Calcul par rapport à l'âge	• 160 T - (152 + 8) = 0 trimestre manquant • 57,5 ans - 57 ans = 0,5 an soit 2 trimestres	Pas de décote

Comment connaître le nombre de trimestres validés dans le Régime Général ?

Consultez le site de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse : www.Retraites.cnnav.fr

Inscrivez vous, en indiquant votre n° sécurité sociale. La CNAV vous enverra par courrier adressé à votre domicile, un mot de passe personnel. Avec ce mot de passe, vous pourrez accéder à votre décompte.

Prendre en compte la pénibilité

La CFDT milite depuis longtemps afin que la pénibilité soit prise en compte sérieusement dans le débat des retraites.

Or les pistes de travail proposées par la SNCF sont des mesures d'accompagnement de prolongation de la carrière professionnelle. Se contenter d'un observatoire, multiplier les groupes de réflexion ne fera que prouver le peu d'empressement à conclure sur cette thématique.

La revendication CFDT est de faire bénéficier les cheminots ayant tra-

vailé dans des conditions et des métiers pénibles, du dispositif retenu pour le service actif de la fonction publique, permettant une majoration de la durée d'assurance d'un an pour 10 ans de travail pénible. En effet, la CFDT ne peut accepter que ces agents n'aient d'autre choix que de prolonger leur activité professionnelle et ainsi réduire leur espérance de vie, pour obtenir une de pension décente.

Créer des droits nouveaux

Le régime spécial des cheminots ne comptait pas que des avantages. Nous l'avons déjà affirmé. L'harmonisation de notre régime

sur celui de la Fonction publique ne devait donc pas engendrer de nouvelles situations inéquitables. Les majorations liées aux enfants, les possibilités de départ anticipé pour les agents handicapés répondent aux revendications portées depuis longtemps.

La CFDT Cheminots reste vigilante sur la transcription du contenu des négociations dans les décrets et le règlement des retraites. Nous attendons un deuxième décret qui tienne véritablement compte des avancées obtenues en négociation.

Pierre Paul DITTRICH

Conseil d'administration de la Caisse de Prévoyance et de Retraites du Personnel SNCF

Le CA est un organe stratégique. Il fixe les objectifs, définit les résultats attendus, interpelle les ministères de tutelle. Il vote le budget de la caisse et veille à l'évolution des droits des assurés sociaux.

Le décret 2007-730 du 7 mai 2007 a transformé les Caisses de Prévoyance et de Retraites (CPR) en organisme de sécurité sociale. L'installation du conseil d'administration de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF (CPRP) a eu lieu le 20 décembre 2007, au terme de 6 mois de gestion déléguée à la SNCF. L'ensemble des fédérations syndicales cheminotes sont représentées dans ce conseil, présidé par M. Postel-Vinay.

La CFDT dispose de 2 sièges au conseil. Nous serons également pré-

sents dans les commissions suivantes : Prévoyance, marchés, recours amiables.

Les administrateurs CFDT, forts de leur expérience acquise dans la précédente instance ont déjà fait entendre leur voix lors des réunions du 7 et 30 janvier : contestation des dispositions du décret 2008-47 portant réforme du régime spécial, interpellation du directeur des CPRP sur la prise en compte du 10^{ème} échelon dans la liquidation des pensions, refus d'instauration de franchises médicales, défense des dispositions antérieures tel le forfait

100 euros sur la prise en charge des frais d'optique...

L'année 2008 sera chargée et lourde d'enjeux. Les administrateurs CFDT sauront informer et défendre les intérêts des affiliés et de leurs ayants droits.

Les Administrateurs CFDT CPRP :

Titulaires

Dittrich Pierre-Paul
Vandeschricke Denis

Suppléants

Cossard Serge
Firholtz Daniel

SERNAM : LA CFDT EN TÊTE

Ce tout début d'année s'avérait extrêmement important pour déterminer la place de la CFDT à la SNCF : allions-nous retrouver notre siège au sein du conseil d'administration de la SNCF ? Il s'avérait tout aussi important au SERNAM où le leader ship de la CFDT était contesté par d'autres organisations syndicales.

Si, à la SNCF, le résultat est extrêmement encourageant et valorise l'action et les prises de positions de la branche cheminot, au SERNAM et malgré une modification importante des structures de représentation du personnel, les salariés de tous les collèges ont clairement réaffirmé leur choix CFDT.

Cette année, les enjeux s'avéraient différents : un seul comité d'entreprise national se substituait aux 9 comités régionaux. La CFDT se retrouvait face à des listes CGT, CFTC, FO et CGC. Nous partions donc un peu dans l'inconnu par rapport aux élections précédentes. Pour autant et malgré une campagne de dénigrement et de désinformation de la part de certaines organisations syndicales, la CFDT du SERNAM a largement gagné les élections 2008.

Les salariés des 3 collèges ont donné à la CFDT une telle majorité qu'elle nous donne le statut d' incontournable. Lors des négociations sociales à venir, les accords se feront avec la CFDT ou ... ne se feront pas. Négociations sociales, accords, avancées sociales, ce sont bien ces principes et cette philosophie qui ont été plébiscités par les salariés du SERNAM.

Malgré une situation économique encore fragile (24 millions de pertes en 2006 et 13 millions en 2007) la CFDT a pu, par la négociation imposer un statut social du salarié du SERNAM, statut bien meilleur que celui de la convention collective nationale des transports routiers.

Le 13^{ème} mois, l'ancienneté, la participation de l'employeur à la cotisation mutuelle, le montant de la subvention sociale, la suppression de la carence maladie, les congés pour soins à enfants, la médaille du travail ... sont autant de dossiers que la CFDT a su faire aboutir. L'important, ce n'est pas ce que l'on demande mais ce que l'on obtient !

Le prochain scrutin se déroulera dans 3 ans. Je souhaite à la nouvelle équipe à qui nous allons transmettre le témoin de continuer à porter haut les couleurs de la CFDT au SERNAM pour que ... ensemble, chacun y gagne.

Michel BOTREL

Au comité d'entreprise, la CFDT obtient sur les 9 à pouvoir:

- 1 siège sur 1 en cadre
- 2 sièges sur 3 en maîtrise
- 3 sièges sur 5 en ouvrier employé.

En délégation du personnel, la CFDT obtient :

- 76% des sièges de délégués

les régionales ; 9 comités d'entreprises avaient été mis en place et la CFDT n'avait pas trouvé, face à elle, beaucoup d'organisations syndicales. Nous avons vaincu sans péril ... et donc sans gloire disaient certains.

AMIANTE ENCORE DES VICTIMES



Chaque année c'est plus de 200 cheminots actifs et retraités qui sont reconnus comme victimes de l'amiante.

En 2006, 57 agents en activité sont partis en cessation d'activité anticipée. Ils peuvent partir dès 50 ans de la SNCF. Un des freins au départ est le faible niveau de pré-retraite. Cela représente 65 % de la rémunération mensuelle brute. Comment vivre avec un si faible revenu lorsque l'on a un bas salaire. Les cheminots ont été empoisonnés par la SNCF au cours de leur vie professionnelle. Ils ont l'angoisse de voir survenir une aggravation.

Il est indispensable de relever le salaire de départ tant pour la préretraite que pour la retraite future. Nous notons positivement qu'ils seront exempts de la décote. C'est le moins que l'entreprise et l'Etat leur doivent.

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter l'association :

« Cheminots Amiante »

47.49 avenue Simon Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Guy AUDOUY

PENSIONS DES RETRAITÉS 2007 LE COMPTE N'Y EST PAS !

Les augmentations des pensions ont été de 1,5 % en niveau pour 2007, donc bien loin des 2,5 % de hausses des prix. Il faut y ajouter le calendrier qui a égrené les revalorisations tout au long de l'année.

Nous sommes loin d'avoir obtenu 1,5% de janvier à décembre.

La rencontre avec la direction SNCF sur le suivi de l'accord salarial 2007 n'a pas vu la prise en compte de la perte du pouvoir d'achat des retraité(e)s. Une prime a été attribuée aux seuls actifs. Une fois encore la péréquation a été mise aux oubliettes.

Il est annoncé une augmentation pour le 01 janvier d'au moins 0,5 %. Même si nous sommes pour des revalorisations importantes en début d'année, celle-ci ne récupérera/rattrapera pas la perte de 2007.

De nombreux retraités et particulièrement des veuves n'atteindront pas le minimum vital : il est urgent de remonter les basses pensions.

Si le relèvement des revenus minimums à 54 % du minimum de pension d'ici 2010 va dans le bon sens, il ne faudra pas s'en arrêter là.

D'ores et déjà le combat sur une revalorisation des basses et moyennes pensions directes et de réversion est à activer

Guy AUDOUY



LE FRET sur la sellette



L'avenir du fret SNCF fait débat depuis de nombreuses années au sein de l'entreprise.

La baisse régulière des tonnages transportés et la dégradation des comptes de l'activité n'ont pas été enrayerées par la succession de plans de restructuration mis en œuvre par la SNCF.

La situation actuelle de Fret SNCF n'est une surprise pour personne. La CFDT avait, dès l'annonce du « plan Véron », émis des doutes sur l'efficacité des choix économiques et stratégiques faits. Alors que l'échec de ce plan n'est pas contesté par la direction, les premières décisions d'Olivier Marembaud en tant que Directeur Général Fret ne font qu'accentuer les effets dévastateurs de ce plan.

LA SEULE OPTIQUE QUE DÉFEND LA DIRECTION ACTUELLE EST LE RETOUR À L'ÉQUILIBRE FINANCIER QUEL QU'EN SOIT LE PRIX À PAYER.

Parmi les arguments les plus souvent utilisés pour justifier les positions de l'activité, il y a le coût des agents

SNCF qui serait de 25 à 30 % supérieur à celui des salariés des entreprises ferroviaires privées, mais aussi, les rigidités de la réglementation du travail dues à l'accord 35h, signé par la CFDT, et au RH0077.

La direction du Fret s'est donc attaquée à l'organisation industrielle en créant 5 directions territoriales Fret qui regrouperont tous les acteurs opérationnels (agents sédentaires des gares, conducteurs fret) et des pôles d'activités qui géreront les commerciaux.

Les suppressions d'emploi ont très vite été annoncées, sans que celles-ci soient chiffrées, mais la direction n'a jamais démenti le chiffre de 6000 sur 4 ans paru dans la presse. Malgré les protestations de l'ensemble des organisations syndicales,

M.Marembaud et ses adjoints ont maintenu leurs décisions et avancent à marche forcée pour mettre en œuvre leur schéma de transport appelé "Haut débit ferroviaire". Celui-ci doit être opérationnel dès octobre 2008, mais déjà, des gares et des triages ont été fermés en décembre 2007 pour réduire les coûts du wagon isolé qui, selon la direction est à l'origine de 80 % des pertes de Fret.

Le projet de la direction a été présenté au CCE et malgré le boycott de 6 organisations syndicales celui-ci est considéré comme adopté à cause de la présence de la FGAAC à cette réunion. La CFDT pense que ce plan est voué à l'échec comme les précédents plans, faute d'une vision industrielle en mesure de répondre aux défis qui sont face à la SNCF.

Utiliser l'argument de la concurrence ferroviaire pour justifier la baisse de l'activité est réducteur et simpliste. La part modale du ferroviaire n'est pas figée et Fret se doit d'avoir des objectifs de développement qui garantissent l'avenir dans

la SNCF d'une activité de transport de marchandises.

L'un des objectifs forts du "Grenelle de l'environnement" concerne le développement du fret ferroviaire qui devrait augmenter sa part modale de 25 % d'ici 2020. Mais ni le gouvernement, qui n'a pas prévu de mesures pour aider à ce report afin qu'il puisse devenir effectif, ni la SNCF qui réduit son outil de travail et n'a pas de politique ambitieuse de développement des synergies entre les différentes entreprises du groupe ne font les choix politiques nécessaires pour atteindre cet objectif.

LE CŒUR DU MÉTIER DE FRET REMIS EN QUESTION

Au contraire, c'est bien de contraction de son outil dont il est question. Le budget 2008 pour Fret en est l'illustration flagrante. Avec une baisse du chiffre d'affaire pour le transport conventionnel (-2 %), c'est le cœur du métier de Fret qui est remis en question.

Toujours dans le budget 2008, il est prévu au niveau de l'emploi que 1591 agents Fret voient leur emploi supprimé, à cela il faut ajouter les 558 suppressions d'effectif à la Traction. Ce ne sont pas les 130 postes supplémentaires au Matériel qui suffisent à compenser les décisions de Fret. Au total les réductions d'emploi à Fret s'élèvent à plus de 2000, soit plus que celles prévues au budget de la SNCF (- 1764).

La CFDT s'est opposée à ce qu'une fois de plus les effectifs servent de variable d'ajustement du budget. Et ce d'autant plus que les comptes de Fret resteront négatifs en 2008 ce qui présage dans les années à venir de nouvelles suppressions d'effectifs. Pour les agents qui vont subir ces suppressions d'emploi, les décisions actuelles d'accompagnement des agents sont insuffisantes.

C'est pourquoi la CFDT est intervenue pour qu'un véritable plan d'actions soit mis en œuvre et que la Direction ne se contente pas de

l'accord mobilité qui ne répond pas à la situation actuelle.

Pour l'instant, la direction se contente d'annoncer que les moyens nécessaires seront mis en œuvre pour aider les agents dans leurs reconversions mais sans les chiffrer. Pour la CFDT, des dispositifs spécifiques doivent permettre aux agents d'être acteurs de leur reconversion, et plus particulièrement ceux subissant une deuxième, voire une troisième restructuration. Un regard attentif devra aussi être porté à ceux qui vont devoir subir une mobilité géographique.

Depuis plusieurs mois, la direction Fret répète que la situation du Fret est dégradée à cause de son organisation et du coût des agents. Régulièrement elle annonce que les cheminots coûtent 30 % de plus que ceux de la concurrence.



Fret est le précurseur de la remise en cause du statut des cheminots

Les premières propositions de la Direction concernent le nombre de repos des agents. Sans remettre en cause le nombre d'heures annuelles de travail, celle-ci souhaite que le nombre de repos soit réduit.

La CFDT est opposée à cette décision car elle remet en cause l'accord 35 heures que nous avons signé. De même, le RH0077 ne doit pas permettre à une activité d'avoir des conditions d'emploi différentes de celles des autres agents SNCF. Ce serait la porte ouverte à chacune d'elles pour dénoncer le RH0077 et ainsi les conditions de travail des cheminots pourraient à terme varier selon l'activité pour laquelle ils travaillent.

Fret est le précurseur de la remise en cause du statut des cheminots et toutes les activités attendent de voir jusqu'où il pourra aller. Le prétexte étant la future ouverture à la concurrence, tous veulent l'anticiper et ainsi prétendre ne pas connaître la situation de Fret.

Lors du séminaire des managers du Groupe SNCF, Guillaume Pepy et Anne-Marie Idrac ont annoncé que l'organisation de la SNCF devait être revue pour répondre aux évolutions dues à l'ouverture à la concurrence et même si toutes les activités ne vont pas copier le modèle de Fret toutes devront évoluer pour faire face à cette situation inédite pour l'entreprise.

Toutes les organisations, locales et régionales, seront modifiées ou supprimées en fonction de l'activité concernée pour "mieux répondre aux clients". L'intégration de la SNCF sera mise à mal si ce schéma devait voir le jour, ainsi que les possibilités pour les cheminots de pouvoir évoluer dans une entreprise qui serait de plus en plus cloisonnée ce que la CFDT ne peut cautionner.

Aussi très vite, M. Marembaud a envisagé que les conditions d'emploi des agents de Fret devaient être revues à la baisse. Ceci concerne aussi bien le RH0077 que les missions que chaque agent devra assumer dans l'exercice de son métier.

Contractuels : baisse des taux de cotisation

Après avoir entendu les experts du cabinet Winter et Associés, mandaté par la SNCF, ainsi que l'UNPMF, organisme assureur et au regard de la suffisance des provisions, la commission paritaire de surveillance de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels contractuels de la SNCF a décidé lors de la réunion du 13 décembre 2007 de baisser le taux de cotisation de 20 % conformément à l'article 13 du contrat.

Résultats des Votes :

Pour : SNCF, CGT, CFDT, CFSC, CFE-CGC
Contre : FGAAC
A noter l'absence de : FO, SUD-RAIL, UNSA

Un nouveau virage pour l'UFCAC en 2008

L'année 2008 sera riche en rendez-vous de toutes sortes et dans ceux-ci s'inscrivent les Assemblées générales de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires. La première

étape se franchira le 20 mars prochain, lors de l'assemblée générale qui traitera des statuts et du règlement intérieur de la branche où seront débattus les amendements retenus, en présence des syndicats du champ de notre Union.

EN DÉCEMBRE 2008 SE TIENDRA L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UFCAC.

Cette grande occasion de dialogue est l'instant qui permet de faire évoluer et valider les orientations de la politique syndicale de la CFDT autour du transport ferroviaire.

Dés à présent le Bureau National de l'UFCAC travaille sur les textes qui seront présentés lors de cette Assemblée Générale. Ce travail porte déjà sur le rapport d'activité pour la période de 2004 à 2008 au vu de nos orientations, et sur la future résolution, afin de bâtir, dans l'optique d'un avenir en pleine évolution, une politique sociale basée sur les intérêts de communauté et des individus.

Pour continuer à porter au plus haut ses revendications, l'UFCAC a besoin de militants qui s'investissent nationalement, tant au niveau des groupes techniques (métiers), qu'au niveau de la politique syndicale.

2008 sera donc l'année où notre militantisme se renforcera avec l'arrivée, au travers d'élections en notre sein, de nouveaux secrétaires nationaux, ainsi que de nouveaux responsables et membres de groupes techniques.

Edgar STEMER

EFFIA Services

La responsabilité sociale du groupe SNCF, chaînon manquant de la politique du développement durable du groupe SNCF.



ALI BENHADJA LORS DU MEETING DU 18 JANVIER DERNIER

La FGTE CFDT a décidé de se constituer partie civile dans la procédure pour délit de marchandage actuellement en cours à l'encontre de la SNCF et de sa filiale Effia Services.

Les salariés d'Effia Services effectuent des missions identiques à celles des agents SNCF dans les gares (accueil dans les gares des personnes à mobilité réduite, gestion des salons grands voyageurs, accueil embarquement dans les trains, etc.) mais pas aux mêmes conditions sociales

Pourtant, les engagements pris lors du Grenelle de l'environnement conforte le positionnement stratégique du groupe SNCF en tant qu'acteur du développement durable.

Si la CFDT se félicite de l'engagement du groupe SNCF dans ce domaine, elle mesure aussi le chemin important qu'il reste à par-

courir sur le caractère social indissociable du développement durable et les contradictions auquel il convient d'apporter des clarifications.

Comment ne pas s'interroger sur l'utilisation des filiales du groupe comme variable d'ajustement de la politique économique de réduction des coûts de la SNCF ? Cela va à l'encontre du principe même du développement durable.

Comment ne pas s'interroger également quand le groupe SNCF ne montre pas l'exemple en tant qu'acteur du développement durable en ne favorisant pas les transports collectifs auprès du personnel de son groupe en leur accordant des facilités de circulation ?

C'est aussi cette même SNCF, dans la charte de service public, qui condamne le dumping social alors qu'elle l'organise au sein de son propre groupe.

La CFDT souhaite, au travers de cette démarche, amener la SNCF à s'interroger sur la coexistence d'une telle disparité sociale au sein de son propre groupe.

La CFDT très engagée sur la notion de développement durable porte le projet de charte d'éthique et sociale des salariés du groupe SNCF. Face à un monde économique en pleine mutation, il convient au groupe SNCF d'afficher des valeurs fortes qui l'engagent aux yeux de tous.

Ali BENHADJA



Pénibilité au travail en négociation avec un phénomène mal connu,

LE STRESS



La réforme des retraites de 2003 avait fait l'impasse sur la question de la pénibilité en donnant aux partenaires sociaux un délai de 3 ans pour régler les conditions de départ des salariés concernés. A la SNCF, la tenue de Groupes de Travail s'inscrit enfin dans la continuité de cette loi et plus particulièrement dans le cadre de la réforme des retraites, aux négociations d'octobre et novembre 2007 et à la table ronde du 14 janvier dernier.

Il convient donc d'identifier les populations à risque pour mettre en place une retraite anticipée afin de compenser l'effet de la pénibilité du travail sur la santé.

Ces Groupes de travail sont animés par des représentants des domaines et activités. L'objectif est de poser le cadrage, définir les objectifs, et d'établir un cahier des charges sur la pénibilité.

La CFDT insiste également sur la nécessité de mesurer la pénibilité sur l'ensemble du parcours professionnel de tous les cheminots au travers d'un système de points.

Un tel système pourrait donner droit à des bonifications dans le cadre d'un éventuel régime de départs anticipés. Il faut toutefois apprécier cette notion de pénibilité en fonction de l'exposition.

Etre exposé à des produits toxiques ou chimiques réduit l'espérance de vie, mais n'est pas forcément pénible.

Il y a d'autres conditions de travail qui peuvent réduire l'espérance de vie et qui sont dans certains cas vécues comme pénibles, c'est le cas par exemple du travail de nuit. Ce travail de nuit va néanmoins avoir des effets à long terme sur la santé, la qualité du sommeil, sur l'état cardio-vasculaire, sur le système digestif etc..

Longtemps physique, la pénibilité du travail est devenue psychologique dans la plupart des secteurs d'activité :

- Les conditions de travail désagréables et difficiles à supporter
- Des objectifs à atteindre absolument
- Une réactivité de plus en plus sollicitée

- Un univers professionnel toujours incertain engendre des troubles psychologiques dont on a du mal à trouver les origines exactes.

Le stress au travail est un phénomène encore mal connu même si des signaux d'alerte, comme le taux de suicide, absentéisme, accidents du travail existent déjà.

Aujourd'hui le poids de ces pathologies est en effet difficile à connaître, d'autant que les troubles dépressifs au travail ne font pas l'objet d'un tableau des maladies professionnelles de la CNAMTS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés). L'absence de statistiques précises ne permet pas de connaître le nombre de suicides ou d'accidents graves liés au travail, d'autant qu'ils ne sont pas toujours déclarés en accident du travail. Le phénomène s'est notamment tragiquement illustré ces derniers mois par une série de suicides ou d'accidents graves à la SNCF ou dans le secteur automobile.

Le suicide attribué au travail ou sur les lieux du travail est un phénomène émergent préoccupant et souvent encore tabou, sa fréquence n'est pourtant pas connue et des études

spécifiques mériteraient d'être plus approfondies.

La prévention du stress et, plus largement, les risques psychosociaux doivent s'inscrire dans une démarche d'évaluation des risques et d'élaboration de plans de prévention.

Afin de combattre ce risque à la source et pouvoir observer des effets durables de prévention, une démarche de prévention du stress au travail peut être mise en œuvre dans l'entreprise à partir du moment où un ensemble de conditions sont réunies ou respectées :

- L'entreprise (la direction, le CHSCT, tous les préventeurs), doit s'engager dans une démarche complète inscrite dans le long terme, afin d'éviter des diagnostics sans suite.
- Il est nécessaire que préexiste une culture en santé et sécurité au travail. Il serait sans doute bien difficile d'engager une démarche de prévention du stress au travail dans une entreprise qui s'investirait peu, par exemple, dans la

prévention des risques physiques ou chimiques.

- Les acteurs de l'entreprise doivent être prêts à remettre en cause leurs modes organisationnels si ceux-ci sont sources de stress.

- Une démarche de prévention du stress au travail ne peut être efficace que si l'ensemble du personnel est informé et impliqué.

- Une démarche de prévention du stress au travail nécessite la création d'un groupe projet, d'une cellule de travail ou de veille dédié(e) à ce risque.

A la SNCF, lors du CNHSCST du 11 décembre 2007, la CFDT demande à la direction P2ST (Protection Sociale et Santé au Travail) de prendre des mesures concrètes avec les tous les préventeurs ⁽¹⁾ et notamment la mise en place d'un groupe de travail au sein de cette instance afin de mener une réflexion sur :

- ① La mesure du stress
- ② Les outils pour lutter contre le stress

- ③ Le stress dans le document unique ⁽²⁾
- ④ Le stress et les autres actions de prévention.

La Direction de la SNCF a souhaité la mise en place d'un observatoire paritaire associant les partenaires sociaux. Cet observatoire sera tourné vers l'action, afin de trouver des pistes d'amélioration des conditions de travail. Pour la CFDT, la participation des compétences externes d'un organisme indépendant peut s'avérer nécessaire et ne peut qu'apporter une plus value à nos travaux.

C'est en ce sens que nous nous sommes prononcés POUR la participation de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), partenaire important de prévention des risques professionnels pour les CHSCT

L'enjeu de la négociation sur la pénibilité ne prendra toute sa dimension et sa pertinence que lorsque le dossier entraînera une réelle démarche de prévention et de recherche d'amélioration des conditions de travail sans oublier toutefois l'autre aspect majeur de la pénibilité, à savoir la réparation juste et équitable.

Cette reconnaissance de l'usure au travail ne saurait en effet se traduire autrement, pour la CFDT que par l'ouverture d'un droit à la retraite anticipée synonyme de justice sociale.

Bruno NIXI



(1) Préventeurs : Membres des CHSCT, le Médical, Ergonomes, COSEC, CRSP, Groupes de prévention, P2ST etc...

(2) Document unique : il est particulier à chaque établissement et permet de lister et hiérarchiser les risques pouvant nuire à la sécurité de tous les salariés et de préconiser des actions visant à les réduire voire le supprimer.



www.itfglobal.org/railways

LUTTONS POUR L'AVENIR DU RAIL