

# Le Cheminot de France

Nouvelle édition N° 28 - Octobre - Novembre - Décembre 2011 (1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires

## L'insupportable agression

Pénibilité : une loi trop timorée



Agir  
contre les  
discriminations



Retraités mais mobilisés



# Sommaire

## • Edito

- Pétition de la Mutualité
- PLFSS 2012 : HOLD UP programmé !
- Agir contre les discriminations
- L'insupportable agression
- Mis à pied parce qu'ils ne verbalisaient pas assez
- L'accord d'entreprise, 2012 à 2015, en faveur des travailleurs handicapés signé par la CFDT Cheminots
- Des chèques vacances pour tous les cheminots, c'est possible !
- Pénibilité : une loi trop timorée
- Les agents du TRANSPORT MOUVEMENT ne sont pas à vendre !
- Retraités... mais mobilisés !
- Assemblée Générale à Rennes

- P 2
- P 3
- P 4
- P 5-6
- P 7-10
- P 10
- P 11
- P 12
- P 13
- P 14
- P 15



## 2012 : année charnière ?

L'année 2011 s'achève déjà, alors permettez-moi, au nom du Bureau National, de vous souhaiter ainsi qu'à vos familles, de bonnes fêtes de fin d'année.

Après une année 2011 bien remplie, je pense que le millésime 2012 sera bien chargé aussi.

Dès le début 2012, nous devons analyser les préconisations des Assises du Ferroviaire, et je ne vous cache pas mes inquiétudes sur l'avenir du Service Public face au dogmatisme libéral des chantres de l'ouverture à la concurrence.

Nous devons donc nous préparer à nous défendre et œuvrer pour que l'ensemble des salariés du monde ferroviaire qu'ils soient sous statut ou du privé ne subissent pas les méfaits du dumping social.

Les échéances électorales politiques (présidentielle et législatives) seront l'occasion pour nous d'interpeller les différents candidats et de connaître leur positionnement sur le devenir du transport ferroviaire.

Utilisons notre poids électoral (plusieurs centaines de milliers d'électeurs possible), faisons du lobbying pour influencer sur leurs engagements et forts de l'analyse de leurs réponses et propositions, nous serons mieux à même de nous prononcer dans les urnes.

Juste après les élections politiques en juin, la FGTE, notre fédération, sera en congrès. Les syndicats cheminots se doivent d'être actifs et responsables, en s'impliquant dans la préparation et lors de ce congrès.

De même, notre Union Fédérale, tiendra son Assemblée Générale en décembre 2012. Lors de cette AG, les syndicats procéderont au renouvellement du Bureau National et adopteront notre feuille de route pour la période 2012-2016. Les projets de texte (rapport d'activité et résolution générale) seront à disposition des syndicats mi-août. Vous aurez alors un mois pour présenter des amendements afin d'enrichir les projets. Je vous demande donc de vous inscrire pleinement dans les travaux de vos syndicats.

Et pour couronner le tout, la semaine suivant notre AG, la Confédération fera une AG de mi-mandat.

Le calendrier 2012 sera donc bien chargé en terme d'échéances statutaires.

Mais l'année 2012 sera aussi l'année de la syndicalisation. Après plusieurs années de progression, le cru 2011 s'annonce également bon. Pour autant, on ne doit pas se reposer sur nos lauriers. Plus nous nous renforçons syndicalement, plus nos actions syndicales porteront et plus nous augmenterons notre audience pour les prochaines échéances électorales de janvier 2013 (Conseil d'Administration du groupe SNCF) et de mars 2014 (élections professionnelles).

La question du renouvellement générationnel va se poser de plus en plus, nous devons donc remplacer quantitativement et qualitativement les adhérents appelés à partir en retraite.

Que chaque adhérent actuel fasse adhérer un de ses collègues, voilà un challenge que je vous demande de partager.

Pour vous aider à réussir ensemble ce challenge, le Bureau National mettra à votre disposition dès le début de l'année 2012, le nouveau livret d'accueil, un kit d'aide à l'adhésion et développera des formations syndicales sur le thème « proposer l'adhésion ».



## “Un impôt sur notre santé ? C'est non !”

**Non à la dégradation de l'accès aux soins.**

Le gouvernement a décidé de doubler la taxe sur les contrats santé solidaires et responsables ! Les mutuelles sont des organismes à but non lucratif. Elles ne versent pas de dividendes à des actionnaires. Taxer les mutuelles, c'est créer un nouvel impôt sur la santé.

**C'est dangereux :** de plus en plus de nos concitoyens renoncent aux soins pour des raisons financières.

**C'est injuste :** avoir une mutuelle est aujourd'hui essentiel pour chaque foyer.

Bénéficier d'une mutuelle n'est ni un privilège, ni un signe extérieur de richesse.

**Votre santé mérite mieux qu'une taxe, la santé doit être au cœur du débat électoral de 2012 !**  
Contactez votre mutuelle et rejoignez nous sur [www.mutualite.fr/petition](http://www.mutualite.fr/petition) pour signer la pétition contre l'impôt sur votre santé.

**SIGNEZ LA PÉTITION**

sur [www.mutualite.fr/petition](http://www.mutualite.fr/petition)



Vos mutuelles unies pour une société plus solidaire

La CFDT s'est exprimée au côté de la Mutualité pour dénoncer la taxation de 7% des contrats responsables (\*) qui va avoir des conséquences sur :

- l'augmentation des cotisations des mutuelles dans un contexte déjà difficile pour le pouvoir d'achat ;
- une baisse de la protection ou des difficultés d'accès aux soins pour les plus fragiles.

François Chérèque a co-signé une tribune dans le journal le Monde sur ce sujet avec Etienne Caniard, président de la Fédération Nationale de la Mutualité Française ; Véronique Descacq, Secrétaire Nationale, a signé cette pétition au nom de la CFDT.

Malgré toutes les expressions, le Gouvernement poursuit son bras de fer contre la Mutualité.

La CFDT appelle tous ses adhérents à signer cette pétition dont vous trouverez le texte ci-après. Pour signer : [www.mutualite.fr/petition](http://www.mutualite.fr/petition)

### **PÉTITION UN IMPOT SUR NOTRE SANTE ? C'EST NON !**

(\*) Pourquoi le nom de « contrat responsable » ? Ce nouveau type de garanties complémentaires a été instauré pour accompagner le dispositif du médecin traitant et le bon respect du parcours de soins. Son but est de « responsabiliser » les patients et leur complémentaire santé, d'où leur nom de « contrat responsable ».



## PLFSS 2012 : HOLD UP programmé !

Lors de la Commission de prévoyance de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF du 12/10/2011, les administrateurs CFDT ont eu la désagréable surprise d'apprendre que le gouvernement envisageait purement et simplement de faire voter le hold-up « légal » de notre Caisse de Prévoyance.

L'article 3 du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) actuellement en cours d'examen au parlement modifie en effet radicalement les règles de compensation entre le régime général et le régime spécial des cheminots.

Cet article pose en effet comme principe qu'un régime déficitaire ne peut contribuer plus que nécessaire à l'équilibre d'un autre régime. Et la mesure proposée consiste à plafonner ou à écriéter les transferts financiers. En clair, la loi obligera désormais la CPRP à reverser ses excédents de gestion de la branche maladie-maternité à la Sécurité Sociale. En 2010, cela représentait tout de même 96 millions d'euros, excusez du peu !!!

Pour justifier cette décision, l'administration invoque les principes d'équité et de solidarité entre régimes (donc entre affiliés) et souligne les efforts très significatifs requis auprès des assurés du régime général. Et pour briser toute velléité de contestation elle rappelle que cette mesure est certainement moins indolore que celle préconisée par la cour des comptes, à savoir la répartition de la CSG réellement perçue par les régimes plutôt que la CSG recalculée par construction statistique tenant compte de la démographie. Car ce choix aurait immédiatement dégradé le régime spécial à hauteur de 565 M€ !

Au moment où le gouvernement empile les mesures d'austérité, la CFDT ne peut que constater que les mesures d'économies portent surtout sur les prestations sociales (santé,

retraite, allocations familiales) et les institutions qui contribuent à les gérer (mutualité, régimes spéciaux). La CFDT dénonce le fait que la modification des règles de compensation ait été opérée sans aucune concertation avec les Organisations Syndicales et qu'aucune garantie réglementaire ne soit apportée à notre Caisse de Prévoyance dans une hypothèse de déficit éventuel.

Cette mesure s'inscrit donc dans une longue liste de spoliation de notre régime. Ainsi, lors de la mise en autonomie de la Caisse, le produit de la vente de bâtiments est revenu à l'État. L'établissement de soins de Munster-Haslach a été cédé pour l'euro symbolique. Cette mesure met également en péril les prestations non pérennes actuellement servies aux chemi-

nots : forfait optique de 100€ etc... Si les réserves actuelles permettent de financer ces prestations encore quelques temps, elles s'éteindront petit à petit et notre régime sera moins « spécial ».

La volonté du gouvernement transparait clairement dans ce projet de loi. En indiquant que « cette démarche ouvre la perspective d'une intégration financière des différents régimes de base maladie » on peut facilement comprendre que l'existence de régimes spéciaux est menacée. Et après la mise à plat du financement, gageons que la prochaine étape consistera à aligner les prestations.

Les administrateurs CFDT ont déjà exprimé leur mécontentement auprès du Directeur de la CPRP et émettrons un avis négatif sur le PLFSS 2012.

### Zoom la compensation bilatérale maladie

Les compensations bilatérales du risque maladie correspondent à des transferts entre le régime général et certains régimes spéciaux pour les prestations en nature d'assurance maladie-maternité afin de compenser le déséquilibre démographique de ces régimes.

Ces compensations visent à déterminer ce que serait l'équilibre de chacun de ces régimes s'ils fonctionnaient dans les mêmes conditions que le régime général, tant en ce qui concerne les taux de cotisation que les taux de remboursement des prestations. La définition de cet équilibre permet de déterminer la dette ou la créance du régime spécial envers le régime général.

# Agir contre les discriminations

Il a fallu cent ans pour effacer les discriminations les plus criantes entre les hommes et les femmes, mais qu'attend-on pour abroger celles qui restent ?

Le sens de ce terme est à l'origine neutre, synonyme du mot distinction, mais il a pris, dès lors qu'il concerne une question sociale, une connotation péjorative, désignant l'action de distinguer de façon injuste ou illégitime, comme le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal.

**En droit du travail**, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique. On peut ajouter l'emploi, le logement, l'éducation etc ...

Toutefois, ce terme est souvent utilisé de façon abusive. Selon la Halde, qui a disparu en intégrant le Défenseur des Droits (*le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDP)*), une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, dans un domaine visé par la loi, comme l'emploi, le logement, l'éducation.

Peu de gens connaissent cette définition puisque plus de deux tiers des personnes qui saisissent le Défenseur des lois le font pour une situation qui, après examen, s'avère ne pas être discriminatoire au sens légal. Il existe un écart certain entre les discriminations perçues par le grand public et celle reconnues par la loi. La discrimination est souvent confondue avec deux notions voisines mais différentes :

**Le racisme** : la discrimination est un acte, alors que le racisme est une pensée, une opinion. Il est possible d'avoir des opinions racistes sans les traduire en actes discriminatoires (par peur de la loi), de même qu'il est possible de commettre une discrimination raciale sans avoir d'opinions racistes (réaction négative de l'employeur, du client ou de l'utilisateur).

**L'injustice** : si la plupart des discriminations sont considérées comme des injustices .../...



Chaque personne est DIFFÉRENTE.

Ensemble contre la discrimination

d'un point de vue éthique, toutes les injustices ne peuvent pas être considérées comme des discriminations d'un point de vue juridique. Ainsi, une différence de traitement opérée en raison de la situation financière peut être vécue comme injuste, mais elle ne peut être qualifiée de discrimination car ce critère n'est pas reconnu par la loi.

## DISCRIMINATION

**Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi. Les directives européennes reconnaissent 6 critères de discrimination, la loi française en reconnaît 12 autres. (18 critères de discrimination).**

**Critères convictionnels :** l'orientation sexuelle, les mœurs, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'apparence physique.

**Critères de santé :** l'état de grossesse, le handicap, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'âge.

**Critères d'état :** le sexe, l'origine, la situation de famille, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une race, le patronyme.

Le délit de discrimination est défini par l'article 225-1 du Code Pénal, l'article L1132-1 du Code du Travail (pour les salariés du secteur privé et les contractuels de la fonction publique) et par la loi du 13 juillet 1983, dite « loi Le Pors » (pour les fonctionnaires). La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a renforcé la protection des victimes.

## L'ACTION EN JUSTICE

Une personne victime de discrimination peut porter l'affaire :

- devant la juridiction civile si l'objectif de la victime est d'obtenir réparation du préjudice, notamment par le versement de dommages intérêts,
- devant la juridiction pénale si l'objectif est d'obtenir la condamnation de l'auteur de l'infraction. Il est possible pour la victime de se constituer partie civile. La plainte doit émaner d'une « victime » reconnue comme telle par le droit. Le dommage causé doit être réel et avoir pour origine la commission d'un délit ou d'un crime car la plainte avec constitution de partie civile n'est pas admise pour les contraventions.

## LA CHARGE DE LA PREUVE

Devant la juridiction civile : **la charge de la preuve est aménagée.** La victime doit apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe (en raison d'un critère prohibé : une personne

est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable) ou indirecte (exemple : embauche préférentielle des enfants de cadres d'une entreprise par rapport aux autres jeunes sans qu'il y ait aucune intention de le faire).

Devant la juridiction pénale : **la charge de la preuve appartient à la victime.** Néanmoins, devant le juge pénal, la preuve peut être établie par tout moyen, ex : enregistrement audio ou vidéo.

## LA VICTIME PEUT ÊTRE REPRÉSENTÉE PAR :

**Les organisations syndicales représentatives** peuvent exercer en justice toutes actions contre les discriminations en faveur de la victime (sans mandat de celle-ci, mais après information écrite et absences d'opposition).

**Les délégués du personnel** saisis d'une plainte pour discrimination ou harcèlement avisent directement l'employeur qui, après enquête, doit prendre les mesures nécessaires pour y remédier, ils peuvent, en cas de carence de l'employeur ou de divergence de point de vue, avec ce dernier quant aux solutions à adopter, saisir le conseil des prud'hommes qui statue en référé (à condition que la victime, avisée par écrit, ne s'y oppose pas).

## LES PEINES ENCOURUES DEVANT LE JUGE PÉNAL

**Par les personnes physiques :**

- Jusqu'à **3 ans de prison et 45 000 euros d'amende**,
- Peines complémentaires éventuelles : interdiction du droit d'éligibilité pour 5 ans, affichage de la décision judiciaire dans la presse...
- Jusqu'à **5 ans de prison et 75 000 euros d'amende** lorsque la discrimination est commise **dans un lieu accueillant du public** ou aux fins d'en interdire l'accès.

## PROTECTION DES PLAIGNANTS (ES) ET DES TÉMOINS

**La loi interdit à un employeur condamné pour discrimination de licencier la personne ayant porté plainte.**

**La loi prévoit également que les salarié(es) ayant témoigné d'actes discriminatoires ne peuvent être sanctionnés ou licenciés pour ce motif.**

## QUELQUES EXCEPTIONS

Les différences de traitement ne sont pas toutes discriminatoires. La loi prévoit certaines exceptions :

- Le code du travail « ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle

essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée »

- Les recrutements distincts pour les hommes et les femmes peuvent exceptionnellement être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.
- Des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.
- Des conditions d'âge pour le recrutement peuvent être fixées lorsqu'elles résultent d'exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté requises par la mission.
- Les employeurs peuvent prendre en compte le sexe, l'âge ou l'apparence physique des candidats lorsque ces critères constituent une exigence déterminante pour la tenue du poste.
- Tous les postes de titulaires dans la fonction publique sont réservés aux ressortissants de l'Union Européenne, voire aux seuls Français pour les emplois relevant de la souveraineté nationale (juge, huissier, métiers de la Défense...).

## Qu'est-ce que le Défenseur des droits ?

Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui veille au respect des droits et libertés par toute personne, publique ou privée.

De quoi est-il chargé ?

- de défendre les droits et libertés dans le cadre des relations avec les services publics,
- de défendre et de promouvoir l'intérêt supérieur et les droits de l'enfant,
- de lutter contre les discriminations prohibées par la loi et de promouvoir l'égalité,
- de veiller au respect de la déontologie par les personnes exerçant des activités de sécurité.

## QUI PEUT LE SAISIR ET COMMENT ?

Toute personne s'estimant lésée par le fonctionnement d'une administration ou d'un service public.

Un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, ou son représentant légal, un membre de sa famille, un service médical ou social, ou une association de défense des droits de l'enfant.

Toute personne s'estimant victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou un engagement international, que l'auteur présumé de cette discrimination soit une personne privée ou publique.

Toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement à la déontologie par des personnes exerçant une activité de sécurité (police nationale, gendarmerie, police municipale, administration pénitentiaire, douanes, service de sécurité privée, service de surveillance des transports en commun, etc...).

## PROTÉGER LES AGENTS À BORD DES TRAINS !



# L'insupportable agression



*L'agression d'un contrôleur de la région de Strasbourg, le jeudi 6 octobre 2011, à bord d'un train Corail (Train d'Équilibre du Territoire) a provoqué une réaction immédiate des agents de trains sur l'ensemble du territoire.*

*Suite à cette agression très violente, les contrôleurs SNCF ont arrêté spontanément le travail en exerçant, par solidarité, un droit de retrait face à une organisation du travail qui comporte aujourd'hui de véritables risques.*

*Blessé avec une arme blanche par un voyageur sans billet, notre collègue, atteint de 8 coups de couteau, a été évacué vers l'hôpital de Besançon. Même si l'acte perpétré à bord de ce train est le geste d'un déséquilibré, il n'en demeure pas moins que cet homme était un contrevenant sans titre de transport et que c'est lors du contrôle, donc pleinement dans l'exercice de son métier, que notre collègue a subi une tentative d'homicide.*

Ce risque de violence au travail concerne, aujourd'hui, un nombre croissant de cheminots. De nombreux métiers sont maintenant concernés et cette violence externe s'exprime sous plusieurs formes : insultes, menaces et agressions physiques ou psychologiques. Nos clients, ne sont pas épargnés et les conduites violentes doivent faire l'objet de mesures de protection spécifiques et permanentes. Ce n'est pas par des sécurisations ponctuelles des lieux publics et des espaces de travail que ce phénomène inacceptable sera éradiqué.

La violence occupe des espaces laissés libres par la SNCF, l'insuffisance des effectifs et nos modèles d'organisations du travail génèrent une déshumanisation de nos gares et de nos trains.

Le fait que l'agression se soit déroulée dans un train Corail (intercités) n'est pas une coïncidence, tous les contrôleurs peuvent témoigner des effets de la politique de la SNCF consistant à faire accompagner par un seul agent une majeure partie de ces circulations. Sur de nombreux axes, la fraude y est massive, d'ailleurs il existe des listes de trains dits sensibles sur lesquels .../...

# STOP !



des équipes de contrôle renforcées interviennent ponctuellement sans pour autant parvenir à enrayer le phénomène. On se souvient également du nombre considérable d'incidents sur des trains de nuit entrant également dans le périmètre de l'activité « Intercités ».

Après un événement aussi grave, les contrôleurs réclament des mesures concrètes pour protéger les personnels et les usagers. La SNCF ne peut plus considérer les actes violents exclusivement sur la base de leur gravité et de leurs conséquences immédiates, elle doit prendre en compte le caractère incessant des incivilités et la pression permanente générée par l'accumulation des atteintes aux personnes. Ces « frictions » au quotidien ont des conséquences graves, sur la santé des personnels bien au-delà de l'inévitable démotivation, les répercussions sur leur santé physique et mentale sont irréfutables.

La société actuelle est productrice de violences sociales, économiques et urbaines qui viennent percuter le « savoir vivre ensemble ». La perte de règles partagées exige des relations de proximité renforcées dans les espaces publics, le contrôle social de la violence et la régulation des comportements passent par une présence humaine suffisante, bien formée et permanente.

Au lieu d'apporter des réponses concrètes, la SNCF tente aujourd'hui de contester l'exercice du droit de retrait après l'agression d'un agent. Elle sous-entend que les salariés n'ont pas un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent. Le droit de retrait n'est pas une action de grève, aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée, et cela gêne considérablement

métiers commerciaux ne sont pas des emplois pour lesquels la violence serait un risque inhérent à la nature de l'activité. Lorsque l'activité professionnelle exercée comporte des missions pour endiguer, canaliser la violence ou faire respecter l'ordre public, il faut faire appel à des agents sûreté.

L'organisation du travail contribue également à créer des situations de tension. Les vecteurs d'insatisfaction et de mécontentement finissent par déboucher sur des risques d'agression. La répétition d'incidents est vécue par les usagers comme un signe d'incompétence. La SNCF doit clarifier ses priorités et renoncer à l'antagonisme des objectifs entre logique économique et logique de service. Les objectifs de performance et de productivité auxquels doivent répondre les salariés ne peuvent se réaliser au détriment de leur sécurité. La SNCF ne peut standardiser l'accompagnement des trains TET. Elle doit prendre en compte la diversité des situations, horaires de circulation, gares desservies, type de clientèle... la méthode appliquée actuellement révèle la « désorganisation » de l'Entreprise face à la lutte contre la fraude.

Les cheminots cumulent certaines conditions de travail qui les exposent aux risques d'agression. Ils travaillent en horaires de nuit ou en horaires atypiques, ils travaillent seuls ou isolés. Ces facteurs ne sont pas suffisamment pris en compte dans le cadre de la prévention des risques professionnels.

la Direction. Il faudra donc être vigilant sur cette forme d'action, la SNCF ne dissimule pas son intention de neutraliser cette forme de solidarité et sait que le recours à la grève est maintenant très encadré et que son impact financier pour les grévistes rend l'action plus difficile à organiser.

Il est donc nécessaire de rappeler les obligations de l'employeur concernant la sécurité des personnels. En effet, les

## Qu'est ce que le droit de retrait ?

Le salarié, confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

**DANGER GRAVE ET IMMINENT** : c'est-à-dire que le risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché. Le danger peut trouver sa cause dans un motif étranger au salarié.

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Aucun règlement intérieur SNCF ne peut comporter de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait. Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

## Quel est le rôle des représentants au CHSCT ?

Si un représentant du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) constate l'existence d'une cause de danger grave et imminent (notamment lorsqu'un salarié s'est retiré d'une situation de travail dangereuse), il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit.

L'employeur informé est alors tenu de procéder sur le champ à une enquête avec le membre du CHSCT, qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Une fiche de renseignements est adressée à l'inspecteur du travail.

## LES MESURES ANNONCÉES PAR LA SNCF :

En créant un groupe de travail, la Direction des Trains (DDT) a souhaité accélérer la mise en place de solutions concrètes pour faire en sorte de maîtriser au mieux des situations aussi complexes et imprévisibles que le drame dont a été victime notre collègue.

**Première disposition** : comme le rappelle la directrice de la relation clients SNCF, « 60% des agressions et incivilités dans le train sont le fait de personnes voyageant sans billet », les quatre axes TGV, Intercités et la DDT ont décidé de **développer l'accueil-embarquement**. « Nous allons accueillir nos clients dans les gares soit à l'entrée du quai, soit à chacune des portes du train et nous allons nous assurer que seuls les clients munis d'un billet montent à bord. » La mesure sera testée début 2012 sur la relation Paris — Rennes avant son extension.

**Une démarche d'écoute**, auprès des agents et des clients, initiée par le Secrétariat Général de l'Entreprise en liaison avec la DDT, sera lancée dans les prochains jours, notamment dans les Etablissements Commerciaux Trains. Des experts et des sociologues seront associés au dispositif pour définir les typologies des incivilités vécues par les ASCT et autres agents en contact avec les clients. Les premières actions seront opérationnelles avant la fin de l'année.

## Des nouvelles des contrôleurs

Notre collègue Bernard agressé le 6 octobre a été transféré dans un établissement hospitalier proche de son domicile et son état s'améliore, son rétablissement est en cours, il a toutefois été maintenu en observation, pour une durée encore indéterminée. Son collègue Thierry, également très choqué a été pris en charge par un suivi psychologique.

Par ailleurs, SNCF examine la façon dont un voyageur sans billet refusant d'être régularisé par le contrôleur pourrait être, comme le prévoit la loi Loppsi 2 (loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure), retenu par la Suge (Surveillance Générale SNCF) et remis à la police. La Sûreté et les autorités vont se concerter pour rendre encore plus efficaces ces procédures.

**Côté formation continue des ASCT**, la DDT va faire évoluer le module Sûreté du Corpus. Dispensées à tous les agents sur une période de deux ans, les premières formations commenceront début 2012.

**3117, devient un NUMÉRO NATIONAL**. Le numéro d'appel d'urgence de SNCF Transilien va être étendu à l'ensemble du territoire. Géré par un agent SNCF qui connaît bien le réseau et son état en temps réel, il est utilisé par les clients pour signaler une situation d'urgence à bord (sûreté, sécurité civile, assistance, santé...).

En outre, la Direction rappelle que les Agents de Trains (ASCT) et la police fer-

roviaire sont les seuls métiers dont les effectifs ont augmenté ces deux dernières années. « Il y aura 300 agents Suge de plus cette année, sans compter les 9 000 caméras de vidéosurveillance dans les trains que nous installons depuis 2007 »...

Pour la CFDT Cheminots, la SNCF réenclenche des mesures déjà mises en œuvre dans le passé qui seront rapidement abandonnées dès que la pression et l'émotion seront retombées. Rappeler en préalable à toute négociation qu'un effort a déjà été fait sur les effectifs c'est évidemment se retrancher sur des mesures temporaires. La charge de travail et le nombre de circulations augmentent chaque année et les effectifs dont on nous parle sont immédiatement absorbés par la hausse du trafic et les départs en retraite. De plus, recruter dans un contexte où l'image de l'Entreprise est fortement entamée par la somme des incidents se révèle être un véritable challenge. Les jeunes qui déposent leur CV se rétractent massivement après la présentation des contraintes du métier et ça n'étonne visiblement que le DRH...



## Faire appliquer le code du travail

Concernant la protection des salariés, le code du travail rappelle explicitement les obligations de l'employeur, il faut faire appliquer ces dispositions.

### Article L4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1- des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2- des actions d'information et de formation ;
- 3- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

### Article L4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1- éviter les risques ;
- 2- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3- combattre les risques à la source ;
- 4- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

- 8- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

### Article L4121-3

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

### Article L4121-4

Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

## Mis à pied car ils ne verbalisaient pas assez !

Un article de presse (Le Parisien du 31 mai 2011) relatait la mésaventure de trois contrôleurs de la région Midi-Pyrénées sanctionnés par la SNCF pour n'avoir pas atteint leurs objectifs. Pas assez de procès verbaux établis ni d'encaissement de billets ou autres redressements de tarifs. Les sanctions ne sont pas légères puisque l'un d'entre eux écope de cinq jours de mise à pied, les deux autres d'un jour avec sursis. Le motif de la sanction est clair puisque dans un courrier adressé à l'un des agents, sa hiérarchie justifie la sanction par « une activité très insuffisante concernant la vérification des titres de transports et que sa moyenne des opérations de régularisation est trop basse vis-à-vis de celle des agents de son groupe ou unité. » Immédiatement la direction a démenti et affirmé qu'aucun objectif chiffré n'était imposé aux contrôleurs. Assurant qu'il n'y

avait pas d'objectifs individuels de procès verbaux et qu'il n'y en aura pas. Le journal interne les infos n° 255 du 17 juin a également corrigé ces « contre-vérités ».

« Non, aucun objectif chiffré au niveau national n'a été fixé aux quelques 10 000 chefs de bord que compte l'Entreprise pour les inciter à verbaliser. Un tel objectif n'aurait d'ailleurs pas de sens, la nature de la fraude étant différente d'une ligne à l'autre. »

L'Entreprise a aussi rappelé que, comme dans n'importe quelle activité, il est normal que la performance des collaborateurs soit mesurée. « Il n'y a pas d'objectif individuel au niveau national et il n'y en aura pas, a indiqué, la directrice des Trains.

**En revanche, on mesure la qualité de service. Pour la**

**mission de lutte contre la fraude, on compare le nombre d'opérations réalisées par un contrôleur avec la moyenne de son roulement. Un contrôleur qui effectue normalement le contrôle a des résultats proches de la moyenne de son roulement. »**

Pour la CFDT Cheminots la réponse de la Direction est en effet très claire, la pratique des objectifs chiffrés n'existe pas, mais le calcul et la comparaison des moyennes oui !

Les contrôleurs apprécieront la subtilité du démenti. En attendant, lors des entretiens d'évaluations, ils pourront toujours contester les objectifs qu'ils n'ont pas à atteindre...

## L'accord d'entreprise, 2012 à 2015, en faveur des travailleurs handicapés signé par la CFDT Cheminots

QUI MIEUX QUE LA CFDT PEUT ACCOMPAGNER LES HANDICAPÉS DANS L'ENTREPRISE ?



Cette signature vient donc conclure favorablement un cycle de négociation débuté avec l'entreprise au mois de mai 2011.

Et pourtant, les discussions semblaient mal engagées.

En effet, lors de la présentation du bilan 2010 de l'accord TH, la délégation CFDT avait dénoncé, le non respect du code du travail (CF article du cheminot de France N° 27).

Cela a conduit la SNCF, à verser 1 038 318 € supplémentaires à l'AGEFIPH et par la même occasion à augmenter de la même somme, le futur accord TH.

Tout cela sous le regard stupéfait mais néanmoins approbateur des autres participants à la réunion de suivi.

Tout au long du processus de discussion, la délégation CFDT s'est attachée à pérenniser les acquis du dernier accord et à être force de proposition pour l'améliorer et initier de nouvelles démarches.

Également, nous nous sommes attachés, dans l'écriture du texte, à imposer à l'entreprise l'obligation de faire plutôt que la possibilité de faire.

Force est de reconnaître que la direction a été particulièrement attentive aux demandes exprimées par la délégation CFDT et nous y retrouvons une grande partie des demandes exprimées, ce dont nous nous félicitons.

**Parmi les principaux engagements pris par l'entreprise, nous pouvons citer :**

- la volonté d'augmenter le taux d'emploi des TH qui est actuellement au bilan 2010 de 3,4% ;
- le recrutement d'au minimum 500 TH sur la durée de l'accord dont 100 alternants en dispositif piloté. (A noter que des facilités de circulation seront accordées aux candidats pour se rendre sur les lieux de sélection) ;
- le recrutement de 100 alternants en situation de handicap sans engagement de recrutement ;
- l'accueil de 300 stagiaires dont au minimum un par établissement ;
- le renforcement du rôle des CHSCT dans l'accueil et l'intégration des TH.
- un accès facilité à la reconnaissance de la lourdeur du handicap ;
- Une attention particulière dans la signature des baux ou en tant que propriétaire, sur l'accessibilité des locaux à usage professionnel (A noter que l'accessibilité des locaux syndicaux est reprise en annexe de l'accord) ;
- l'aménagement systématique des véhicules de service utilisés par les agents en situation de handicap. Amélioration du dispositif de prise en charge des trajets domicile / Travail ;
- les agents TH en formation pourront bénéficier d'auxiliaires dûment formés servant d'intermédiaires avec le formateur (langage des signes, etc...);
- en cas de changement d'affectation non choisie par l'agent, les mesures liées à la mobilité relevant du RH 910 sont prises hors budget TH. La simplification d'obtention des congés supplémentaires pour les parents d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%, qui travaillent tous les deux. Des supports de présentation du nouvel accord ainsi qu'un guide pratique seront réalisés Des projets de recherche en lien avec l'emploi des TH pourront être commandités et financés par le budget TH dans la ligne budgétaire « autres mesures ». Les nouveaux membres CHSCT ainsi que les membres des comités de

suivi seront formés à l'intégration et au maintien dans l'emploi des TH Le volet performance sociale de l'EIA des managers sera utilisé pour progresser sur tous les dispositifs de l'accord. Le budget est porté à 10 000 000 € (+ 500 000 € que prévu à l'origine); à noter que les établissements auront une ligne budgétaire, afin de faciliter certains aménagements.

**Il est maintenu 3 niveaux de pilotage et de suivi :**

- Au niveau local > DET, RRH, médecin du travail, représentants du personnel (Pas de réunion de suivi mais le CHSCT est systématiquement informé du recrutement d'un TH, son avis est sollicité lors d'un aménagement de poste et le programme de prévention annuel intègre un volet spécifique emploi des TH)
- Au niveau régional > Correspondant régional TH, DRH, DET. Un suivi de l'accord est organisé autour de 2 réunions annuelles auxquelles participent 2 représentants par OS représentative signataire. Des réunions complémentaires peuvent être mises en œuvre. Toutes les réunions font l'objet d'un relevé des points abordés et des décisions prises.
- Au niveau national > Mission handicap & emploi, un référent TH pour chaque branche et domaine. Un suivi de l'accord est organisé autour de 2 réunions annuelles auxquelles participent des représentants de chaque OS représentative signataire. Des réunions d'approfondissement, complémentaires ou GT peuvent être mises en œuvre. Toutes les réunions font l'objet d'un relevé des points abordés et des décisions prises.

Cet accord marque une nouvelle avancée positive dans l'accueil et l'intégration des travailleurs Handicapés dans l'EPIC SNCF. La CFDT sera vigilante quant aux respects des engagements pris et il nous faudra continuer notre pression à tous les niveaux de suivi et de pilotage de l'accord.

# Des chèques vacances pour tous les cheminots, c'est possible !



Depuis de nombreuses années, la CFDT demande la mise en place des chèques vacances dans les CER et les CE SNCF, mais elle se heurte sans cesse au refus catégorique de la CGT, organisation (encore) majoritaire dans la plupart des CE.



Les cheminots, comme les autres salariés, sont pourtant très demandeurs des chèques vacances qui leur permettent de régler l'hébergement de vacances dans plus de 45 000 structures agréées (hôtels, campings, résidences vacances, locations, gîtes...). De nombreux restaurants les acceptent également, ainsi que les agences de voyages, et le réseau autoroutier (péages). Ils permettent aussi d'accéder à la culture dans les musées, les monuments, les spectacles... C'est ainsi 170 000 professionnels du tourisme et des loisirs qui acceptent les chèques vacances. Bizarrement, le CCE SNCF les accepte également en règlement des séjours familles, alors que la CGT, hyper majoritaire, refuse sa mise en place dans les CER pour des raisons purement idéologiques ! L'argument selon lequel le CV n'est pas compatible avec les séjours proposés par le CCE ne tient donc pas très longtemps... Lorsque la CFDT est en position de pou-

voir peser sur les décisions budgétaires dans les CE, elle réussit à mettre en place le chèque vacances, comme par exemple dans les CE des Directions centrales (Clientèles, GI, Transverses), ou les CER de Lyon, Strasbourg. La mise en place se fait selon le principe du quotient familial, et la participation du CE varie selon les ressources de la famille. On peut aussi imaginer un prélèvement mensuel sous forme d'économie, abondée par le CE à la fin de la période des versements (exemple, 5 versements de 50 € mensuels, abondement de 150 € du CE, soit un total acquis de 400 € de chèques vacances).

## AVEC QUEL BUDGET ?

Souvent, l'argument principal de la CGT est le manque de budget pour la mise en place du CV.

Si l'on part sur la base de 10 à 15% de cheminots bénéficiaires la première année dans un CER de taille moyenne (4 à 5 000 agents), un budget de 60 à 100 000 €

est largement suffisant pour proposer une offre attrayante.

Il suffit souvent de fouiller un peu les finances du CE pour trouver aisément des économies, que ce soit dans les frais de structure, les cantines, les bibliothèques, ou les autres fêtes de CE et de CCE qui ne bénéficient qu'à très peu de cheminots. Pour ce qui est des maisons familiales, et du patrimoine, doit-on s'entêter à les conserver, et à dépenser des fortunes pour leur rénovation s'ils ne correspondent plus aux attentes des cheminots en matière de vacances ?

## CHOIX IDÉOLOGIQUE

Le refus du chèque vacances dans les CER SNCF est donc un choix purement politique et idéologique de la part de nos camarades de la CGT, qui, rappelons-le siègent au conseil d'administration de l'Agence Nationale pour les Chèques Vacances depuis sa création en mars 1982.

Lorsque le chèque vacances est en place dans un CE, la CGT ne le supprime pas si elle revient en position majoritaire, nous avons pu le constater dans plusieurs CE de Directions Centrales (Transverses, Clientèles). Ce n'est donc pas une si mauvaise chose, mais c'est mieux quand ce sont les autres qui le mettent en place ! N'hésitons pas à monter des dossiers dans nos CE pour que le chèque vacances devienne enfin une réalité ! N'hésitons pas à informer les agents de l'obstruction délibérée de la CGT à cette avancée sociale qu'ils revendiquent pour les autres, mais refusent de leur donner.

# Pénibilité : une loi trop timorée



La loi sur les retraites du 9 novembre 2010 impose de conclure un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité. Cette loi a été complétée par le décret 2011-824 du 7 juillet 2011 qui précise le seuil au-delà duquel de tels accords sont obligatoires (entreprises de plus de 500 salariés et dont la moitié des salariés sont exposés à des facteurs de pénibilité) ainsi que le contenu de ces derniers.

Le décret 2011-823 du 7 juillet précise que les accords ou les plans d'action doivent être déposés auprès de l'inspection du travail et qu'à défaut, une pénalité sera réclamée aux entreprises défaillantes. Le produit de cette pénalité (1% de la masse salariale) devant être versée à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.

Le décret 2011-354 du 30 mars 2011 définit pour sa part les facteurs de risques professionnels pris en compte dans le cadre de la pénibilité.

Ces dispositions réglementaires, applicables à la SNCF, viennent donc percuter les dispositifs négociés en 2008 dans le cadre de la réforme du régime spécial de retraite et mis en place depuis dans l'entreprise. Rappelons à cette occasion que c'est sous l'impulsion de la CFDT que les thèmes de la pénibilité et des carrières longues (ex apprentis et élèves) ont été négociés à l'époque.

## DEUX LOGIQUES ANTAGONISTES

Si la loi impose à l'employeur de supprimer ou de réduire les facteurs de pénibilité faisant peser sur les salariés des risques d'altération de leur santé ou une usure prématurée, le gouvernement a cependant développé une logique individuelle. Ainsi, l'obligation première de l'employeur est de tracer l'exposition aux facteurs de risques caractérisant la pénibilité au travers d'une Fiche Individuelle d'Exposition (FIE). Cette obligation sera effective au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La CFDT oriente son action vers une prise en charge collective des risques. C'est ainsi qu'à la SNCF, la pénibilité a été reconnue par métier et suivant les conditions de tra-

vail : travail de nuit, travail alterné en 3X8. A la CFDT nous estimons en effet qu'il est de la responsabilité de l'employeur de supprimer ou de diminuer les contraintes physiques, d'améliorer les environnements de travail et d'agir sur les organisations du travail pour les rendre plus conformes aux rythmes physiologiques et biologiques des salariés. Les mesures obtenues dans ce cadre doivent bénéficier à l'ensemble des agents concernés et non au cas par cas.

## OPPORTUNITÉ OU RIDEAU DE FUMÉE ?

Il faut donc aller plus loin que les impositions très limitées de la loi. La CFDT ne peut se satisfaire d'un dispositif législatif qui isole le cheminot, le renverra éventuellement vers un médecin du travail qui consignera le temps d'exposition aux risques sans offrir d'autres perspectives que l'invalidité ou l'inaptitude.

Mais les marges de manœuvre semblent faibles. Des seuils de mesure de la pénibilité plus favorables que ceux prévus par la réglementation ou la normalisation peuvent certes être trouvés. Mais tout cela restera cantonné au niveau du diagnostic. Les leviers, les objectifs de réduction de la pénibilité seront du ressort des activités, peu enclines à limiter leur productivité.

Un exemple significatif : la branche Infra est elle vraiment disposée à négocier l'organisation du travail de nuit alors que les chantiers de rénovation se multiplient ? La DRH va t'elle vraiment impliquer et écouter les CHSCT dans le cadre des futurs aménagements liés au plan tertiaire ? D'une façon plus globale, l'entreprise souhaite t'elle vraiment aménager les fins de carrière ?

## ET LA RÉPARATION DANS TOUT CELA ?

Qu'apportera un nouvel accord ou un plan de prévention ? Pour y répondre, il faut se rappeler que les dispositifs de compensation (majoration de prime 15 et 25 euros et CPA améliorée) de la pénibilité, pourtant actés entre les organisations syndicales et la SNCF, n'ont été que partiellement reconnus par les ministères. Ce contentieux reste ouvert. Et la CFDT condamne sans équivoque le mépris avec lequel l'administration a traité le dialogue social sur ce dossier.

Ce qui est certain, c'est que l'application de l'article 77 de la loi sur les retraites va générer deux nouvelles catégories de cheminots au titre de la pénibilité. On pourra ainsi recenser :

- Agents relevant des 51 métiers à pénibilité avérée ou travaillant de nuit ou en 3X8, bénéficiant de mesures de compensation liquifiables pour la retraite. (Négociations 2008 à la SNCF)

- Agents relevant des 23 métiers à pénibilité avérée reconnus par l'entreprise et bénéficiant de mesures de compensation non liquidable pour la retraite car non reconnu à ce jour par les ministères. (Suite des négociations 2008 à la SNCF).

- Agents contractuels invalides à un taux supérieur à 20% ou invalides à un taux compris entre 10% et 20% ayant été exposés plus de 17 ans à un poste à pénibilité, gardant la possibilité de liquider leur pension à 60 ans. - Agent disposant d'une Fiche Individuelle d'Exposition (FIE) attestant qu'ils exercent un métier pénible, mais qui ne bénéficieront de rien. Seront essentiellement concernés les agents travaillant en 2X8.

**Pour la CFDT, une réelle politique de prévention de la pénibilité ne peut faire l'impasse sur le volet de la réparation. Nous l'avons toujours affirmé : à défaut de supprimer les risques et les contraintes du travail pénible, il faut favoriser le départ anticipé des travailleurs prématurément usés par l'exercice de leur métier.**

# Les agents du TRANSPORT MOUVEMENT ne sont pas à vendre !



Depuis que la Direction de la Circulation Ferroviaire (DCF) a été créée, les agents de la filière Transport-Mouvement sont dans l'incertitude quant à leur avenir au sein de l'EPIC ainsi que vis-à-vis des évolutions réglementaires qui modifient un peu plus chaque jour leurs missions essentielles de sécurité des circulations. Corrélativement, aucune perspective d'amélioration de leurs conditions de travail ne se profile.

La dernière banderille qui a été posée, consiste à vouloir placer les cheminots de l'Infra Transport Mouvement, c'est-à-dire la filière 27, sous la coupe de l'EPIC RFF. Pour avancer une telle idée, RFF s'est appuyé sur la volonté affichée du gouvernement de vouloir raboter le statut des cheminots.

Sous couvert des travaux qui se déroulent autour de la convention collective ferro-

viaire, le gouvernement a décrété que la question du statut n'était plus un tabou. La concurrence arrive ! Voilà le maître mot ! Mais la concurrence a bon dos. Car sous le vocable de « cadre social harmonisé », jolie expression pour une réalité bien différente, c'est le dumping social qui progresse.

Et quand ce ne sont pas les médias ou nos gouvernants, c'est l'Entreprise elle-même qui n'hésite pas, en vertu des gains de productivité, à casser les cheminots et leurs outils de production. Les cheminots du Fret sont là pour en témoigner.

Et là, magie du monde des bisounours, RFF dans sa grande bonté propose de récupérer et donc de sauver les cheminots de l'Infra Transport Mouvement ! RFF propose de prendre l'ensemble des cheminots en garantissant de maintenir leur statut. Et pendant que chaque autorité se déchaîne, les cheminots Infra Transport Mouvement sont dans l'attente. Dans

l'attente d'effectifs suffisants : dans l'ensemble des EIC il n'y a pas moyen de trouver des candidats, en qualité et en nombre. Il est vrai qu'annoncer à des jeunes niveau bac, bac+2 ou plus qu'ils devront travailler 7 jours sur 7, les dimanches et fêtes alors que les salaires sont faibles et ne correspondent plus aux technologies à assimiler, ça décourage. Pendant que la SNCF se targue de continuer de mettre en application une réglementation qui a fait sa réputation au niveau du transport ferroviaire, la réglementation du personnel est donc bafouée chaque jour un peu plus, par manque de personnel.

La CFDT cheminots ne peut que constater les dégâts au quotidien : repos en retard, non application du RH 077... Non, le statut n'est pas une niche fiscale, et les agents du TRANSPORT MOUVEMENT ne sont pas des pions sur l'échiquier des guéguerres entre SNCF et RFF.

# Retraités... mais mobilisés

Certes, le statut de retraité ne confère plus la possibilité de siéger dans les délégations du personnel, les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité. Face au patron, on ne peut plus parler salaire, déroulement de carrière, subvention sociale, conditions de travail...

Pour autant, après avoir rompu le lien avec la fiche de paie mensuelle et trouvé celui de la pension trimestrielle, le retraité continue de subir les effets des politiques économiques néfastes et socialement injustes menées par nos dirigeants.

Dès lors, l'intérêt du retraité n'est pas de rester isolé dans son coin mais bien d'agir au sein d'un collectif pour décider de revendications communes et de peser, le plus possible, pour qu'elles puissent aboutir en totalité ou partiellement.

A la CFDT, nous avons la chance de pouvoir poursuivre notre combat syndical, y compris chez les retraités.

C'est ainsi que nous avons manifesté nombreux, retraités du privés et du public, à Paris et dans les principales villes de province, le 6 octobre pour revendiquer :

- L'augmentation du pouvoir d'achat des pensions et tout particulièrement de basses pensions ;

- Une prise en charge et un financement plus solidaire de la perte d'autonomie (APA).

C'est ainsi, aussi, que les retraités cheminots ont manifesté le 15 novembre, à Paris, pour réaffirmer leur attachement :

- Aux facilités de circulation, à l'amélioration de celles-ci ;
- Au paiement trimestriel, et à l'avance des pensions ;
- A la caisse de prévoyance et de retraite.

Ce n'est pas parce que nous sommes retraités que nous battons en retraite... bien au contraire, nous continuons et continuerons à battre le pavé pour nous opposer aux politiques de rigueur qui touchent aussi bien les salariés que les retraités.

Faisons tous preuve de VIGUEUR !

Michel BOTREL  
(Secrétaire Général de l'Union Fédérale des Retraités FGTE)



## Assemblée Générale à Rennes



Les 13 et 14 octobre 2011, le syndicat régional des cheminots de Bretagne a tenu son assemblée générale avec l'ensemble des délégués représentants les sec-

tions et en présence de deux secrétaires de la fédération des cheminots.

Lors de cette assemblée, les points suivants ont été abordés :

- bilans des finances et des moyens de fonctionnement ;
- rapport d'activité de l'ancienne équipe ;
- modifications des statuts (adaptation aux changements de périmètres des établissements SNCF) ;
- rapport d'orientation et élection de la nouvelle équipe animatrice.

La nouvelle équipe animatrice régionale élue est la suivante :

- Bruno BOLLORÉ, Secrétaire Régional ;

- Dominique DUFROST, Secrétaire Régional Adjoint ;
- Sabine LE TOQUIN, Secrétaire Régionale Adjointe ;
- Michel GARNIER, Trésorier ;
- Valérie MORVAN, Trésorière Adjointe.

Notre ambition partagée est de renforcer le développement de la CFDT, notamment par :

- une présence accrue des délégués sur le terrain ;
- une formation adaptée aux nouveaux élus ;
- la redynamisation des sections ;
- l'information et la consultation des adhérents.



Retrouvez tous les tracts sur le site internet :

[www.cfdtcheminots.org](http://www.cfdtcheminots.org)



- MENU PRINCIPAL**
- ACCUEIL
  - LIENS CFDT
  - NEWS
  - COMMUNIQUE DE PRESSE

- DOSSIER RETRAITE**
- Communiqué

- DEVELOPPEMENT DURABLE**
- Engagements FRET RAIL

- EGALITÉ PROFESSIONNELLE**
- Mixité
  - Manifestations
  - Discriminations

- SNCF**
- Restauration
  - Manutention
  - CHSCT
  - CCE
  - Conseil d'Administration
  - Cadres
  - Facilités de circulation
  - Indemnité langues étrangères
  - SEAFRANCE
  - Travailleurs Handicapés
  - Eurostar

## BIENVENUE à la CFDT



**IDENTIFICATION**

Identifiant

Mot de passe

Se souvenir de moi

**CONNEXION**

- Mot de passe oublié ?
- Identifiant oublié ?
- Créer un compte

Recherche

**RECHERCHER**



### Fret SNCF et la sécheresse.

**Fret SNCF Et la sécheresse**

La sécheresse printanière a occasionné un grand déficit en fourrage dans les départements du pays, contraints « d'importer » de la paille en provenance des départements céréaliers.

A la demande des plus hautes autorités de l'Etat, les cheminots du Fret se sont mobilisés pour acheminer les trains de paille à destination. En coordination avec les ministères concernés, RFF, la FNSEA et la SNCF, un plan de transport spécifique a été mis en place comportant cinq axes de distribution.

Nous ne pouvons passer sous silence la position des entreprises ferroviaires « privées », dont certains pensent qu'elles sont la solution à tous les maux du ferroviaire, qui n'ont pas souhaité contribuer à ce bel élan de solidarité nationale.

**Comme quoi les valeurs du service public au service de l'intérêt collectif ont encore leur utilité !**

A travers cet engagement solidaire, Fret SNCF a eu l'opportunité de mettre en lumière le professionnalisme de toutes ses équipes grâce à cette campagne surmédiatisée !

La CFDT Cheminots est bien consciente de l'état important de dégradation de nos infrastructures et donc du réseau de transport ferroviaire. C'est la conséquence directe des choix stratégiques et économiques de l'entreprise depuis de nombreuses années.

**Désormais, trouver une gare où l'on puisse charger des trains de paille, en toute sécurité et accessible, par des agents formés, relève de l'exploit !**

Un petit bémol dans ce bel effort collectif, les déclarations polémiques de certaines organisations agricoles départementales, insultant la SNCF et les cheminots qui pourtant n'ont pas épargné leurs efforts !

Ces propos n'honorent pas ceux qui les tiennent et nous nous étonnons que les médias se prêtent volontiers à relayer ces attaques contre la SNCF et ses agents.

La CFDT cheminots refuse ceynchage médiatique et estime que les organisations syndicales de cheminots n'ont pas à s'associer à ce type de propos diffamants voire menaçants.

**C'est aussi cela, le syndicalisme responsable !**

La CFDT cheminots préfère attirer l'attention sur le fait que les...



- SERVICES AUX ADHERENT**
- Caisse Action Syndicale

**SAINT DU JOUR**

Bonne fête aux Vincent de