Le Cheminot de France

Nouvelle édition

N° 4 - Novembre 2005 (1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires

©FDT Cheminots

fgte Cfdt Cheminots

Intéressement

La politique de distribution de VFE

Cfdt des choix, des actes Cheminots

Sommaire

- EDITO : le prix des dogmatismes et des intérêts catégoriels — P 2
- La manutention ferroviaire s'organise — P 3
- La politique de distribution de VFE — P 4-5
- Cheminots cherchent accord perdu — P 6-7
- La traction en pleine mutation... ne pas être défaitiste — P 8-9
- Fortes inquiétudes au sein de la restauration ferraviaire — P 10-11
- Égalité professionnelle : un nouvel élan — P 12
- Égalité professionnelle : un nouvel élan — P 13
- Cheminots du PS 25, la CFDT au coeur de l'action — P 14
- Une page d'histoire de l'époque où la CFDT s'appelait CFTC — P 15

- CHEMINOT DE FRANCE -
Directeur de la publication : P. Gandrieau
Rédacteur en chef : Alain Bourezg
N° CPPAP : en cours
N° ISSN : en cours
Mis en page au siège de la FGTE.
Dépôt légal n° 808/99 juin 2005.

CFDT Cheminots
168, rue La Fayette
75010 Paris
Tél : 01 53 35 00 30
Fax : 01 53 35 00 31

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

Le prix des dogmatismes et des intérêts catégoriels

160 € pour chaque cheminot quel que soit son grade et son métier, mesure égalitaire au titre de l'exercice positif de 2004 de l'entreprise, dont le versement était prévu pour début décembre 2005.

240 € (voire, 250 €) possible dans le cadre d'un exercice 2005, déjà annoncé positif et dont le versement aurait eu lieu lors du premier trimestre 2006.

Voilà au moins 400 € de perdus en 4 mois pour les cheminots parce qu'un conglomérat d'organisations syndicales en a décidé autrement.

Qui aurait pu penser que cinq organisations ayant des motivations aussi opposées des unes et des autres puissent en arriver à dénoncer cet accord ? Qu'on en juge plutôt :

- Pour deux organisations syndicales, ce sont des raisons de principe référentes à une philosophie syndicaliste pertinente d'il y a un demi siècle.
- Pour une autre, c'est du suivisme.
- Pour une autre encore, c'est la non hiérarchisation de la prime qui posait problème (on n'a pas été syndicat Maîtrise et Cadres pendant des décennies avant de s'ouvrir à l'exécution, sans que cela laisse des traces).
- Et enfin pour la dernière, le fait d'exercer un métier "noble" dans l'entreprise mérite un autre traitement que le "vulgum pécus" cheminot.

Le résultat, c'est la facture au bout du compte. C'est chaque cheminot qui a été "tapé" au porte monnaie.

Pourtant, le 4 octobre, ces organisations syndicales ont toutes manifesté pour plus de pouvoir d'achat et à la fin du même mois, elles sacrifient leurs propres revendications sur l'autel de leur orgueil.

Elles ont oublié que la vocation essentielle du syndicalisme est de défendre l'intérêt collectif et individuel des salariés. Elles ont été sourdes au désir d'une large majorité de cheminotes et cheminots en cédant à leurs logiques d'appareils.

Le syndicalisme, s'il doit porter un projet de société, n'est pas sur le même espace que les politiques, même si ceux-ci le désertent (c'est à chaque citoyen en tant que tel, de réagir face à un tel déficit).

Face à cela, la CFDT n'a pas oublié son rôle et a effectivement œuvré en phase avec les cheminotes et les cheminots, ainsi qu'avec ses adhérents en étant consciente des évolutions souvent contestables du monde du travail.

Elle mène tous les combats nécessaires, mais ne borne pas son action à la seule contestation.

C'est de cela que chaque cheminot/cheminote devra se souvenir lorsqu'elle ou (il) mettra son bulletin dans les urnes des élections professionnelles de mars 2006.

Le Secrétaire Général
Patrice GANDRIEAU

La manutention ferroviaire s'organise

Sa première assemblée générale est une réussite

Le 08 juin dernier, s'est tenu la première Assemblée Générale de ce secteur d'activité de l'UFCAC (dûment convoqué), dans la salle de Conférence du C.E .de Paris Sud-Est, avec la présence de la majorité des représentants des plus grosses entreprises de ce secteur. ISS ABILIS, USP, TSI, H.REINIER, Soit 64,5% des adhérents, en provenance de 8 UPR différentes.

Divers responsables fédéraux, Branche et UPR étaient aussi présents, dont parmi eux :
P.Flachard, Secrétaire Fédéral FGTE ; P. Gandrieau, Secrétaire Général de la branche Cheminots ; JC.Guerin, Secrétaire du CENEFOSTE ; MC.Castelbon du CENEFOSTE ; P.Labboz, Secrétaire de l'UPR PRG; F.Puizon, Secrétaire de l'UPR Nantes ; G.Audouy, correspondant Manut auprès de la FGTE.

Une commission des mandats élue à l'unanimité des présents, a été garante de la régularité et de la validité des décisions arrêtées au cours de cette A.G.

Dés lors les débats sont engagés, divers sujets d'actualité ont été abordés. En premier lieu, Dominique Martin, responsable du secteur, présente un projet de résolution intégrant la contribution de l'UPR de Paris Est portant sur les revendications et évolutions à soutenir en priorité auprès de la Chambre Patronale et des entreprises du secteur à savoir :

- Application de la CCN
- Affiliation des entreprises
- Grille salariale avec reconnaissance de l'ancienneté des compétences et de la pénibilité
- Reconnaissance par introduction d'une compensation des sujétions liées au travail de nuit
- Déroulement et évolution de carrière
- Exigence de formations professionnelles
- Évolution des conditions de travail
- Récupération des jours fériés.

Guy Audouy, représentant FGTE auprès de la CCN fait état de l'avancement des discussions portant sur la réécriture de la Convention.
Après débats avec la salle, la résolution est adoptée par un vote à l'unanimité.
Les travaux se sont poursuivis par une présentation du CENEFOSTE représenté par Jean Claude Guerin et Marie Christine Castelbon, sur les outils et modules de formation pouvant être mis à la disposition des syndicats et secteurs d'activité à l'adresse des élus et des militants.

Cette première A.G s'est conclue sur l'élection d'un bureau national de 7 membres composé de Messieurs : Bouhamam, Chiou Chiou, Cissokho, Le Troadec, Martin, Medjahed, Pellois.
Dominique Martin a été élu à l'unanimité Secrétaire National du Secteur d'Activité.

Dominique Martin

La politique de distribut
(Voyageurs France Europe)

Chronologique du dossier :

5 novembre 2004 *annonce en commission professionnelle centrale (CPC) Voyageurs extraordinaire de la suppression de 1 235 emplois.*

9 février 2005 *le dossier est présenté au CCE. Le volume de suppressions d'emplois est passé de 1 235 à 2 330 sur 3 ans. Une demande de Concertation Immédiate (DCI), le 3 février 2005, oblige la Direction à repousser la consultation du CCE en fin d'année et à entamer des discussions avec les organisations syndicales.*

20 avril 2005 *1ère réunion de lancement, plusieurs groupes de travail sur l'évolution des métiers commerciaux de VFE et de tables rondes sur le volume de l'emploi auront lieu jusqu'en septembre 2005.*

11 octobre 2005 *une CPC Voyageurs exceptionnelle reprenant les propositions de la Direction a lieu. L'ensemble des organisations syndicales, après lecture d'une déclaration commune, a quitté la séance.*

9 novembre 2005 *le CCE étant boycotté par l'ensemble des OS, la consultation sur le dossier de la politique de distribution VFE n'a pas eu lieu. Des arrêts de travail et rassemblements ont lieu dans toutes les régions pour dénoncer ce plan de destruction de l'emploi et de dégradation de la qualité de service.*

Que contient ce dossier de la politique de distribution VFE ?

Sur le volume de l'emploi

Les 2 330 suppressions d'emplois de vendeurs "VFE" sont confirmées avec un glissement sur 4 ans au lieu de 3.
Cela se traduit par : 460 suppressions en 2005, puis 520 emplois en 2006 et 1 350 sur 2007/2008.
En 2006, 300 emplois de vendeurs VFE, 225 emplois de télévendeurs avec la fermeture de 10,5 modules et 15 emplois dans les bureaux comptables et caisses principales seront donc supprimés.
La politique de casse de la force de vente s'amplifie sous prétexte de changement d'habitude d'achat de la clientèle (Internet, Automates de Vente).
La CFDT Cheminots dénonce cette interprétation de la Direction.

Sur l'évolution des métiers commerciaux (Projet Ambition Vendeurs

Après avoir été distributeur, puis prescripteur, l'agent commercial devra faire de la vente conseil. Les termes changent mais les finalités restent les mêmes, plus de productivité avec moins de vendeurs qui seront mieux formés et mieux payés selon la Direction (Formations sur les techniques de vente et les aspects comportementaux).
Cela se met en place en prévision du développement de "NOTES" (Nouvelle Offre Tarifaire Et de Services).
Le Service est le nouveau "jouet" de la Direction. L'entreprise se rend compte qu'elle a multiplié les possibilités d'achat de produits sans être capable d'assurer correctement la gestion de l'après vente.
Les vendeurs, pour éviter d'être en situation d'échec face aux clients, seront donc formés à

l'appropriation de Voyages-sncf.com (Internet) et des Bornes Libre Service (nouveaux automates de ventes).
Enfin, de nouveaux centres d'appels dédiés (par exemple : Information Après vente à Toulouse, Sénior + et PMR à Longueau, ...), la mise en place de Centres de Relations Clientèle (CRC) TER sont progressivement ouverts.
Ces nouveaux postes de télé conseillers ne compenseront pas les suppressions de télévendeurs dans les Centres Ligne Directe.

Les nouveaux éléments de rémunération des vendeurs

Les propositions de la Direction sont en 3 volets.

1er volet : revalorisation de postes

Sur l'ensemble du territoire et dans le cadre de l'exercice de notation 2006/2007, il y aura :
250 postes de vendeurs VFE requalifiés de C sur D. 150 postes de vendeurs VFE de B sur C. 40 postes de Dpx VFE de E sur F.

2ème volet : indemnité de connaissance des outils de distribution

L'entreprise crée une nouvelle indemnité pour les agents tenant des postes de ventes et qui sera octroyée après une formation validée.
Les agents de l'Escale, du Transilien, et du back-office (caisses, BCC, SCR, ...) sont exclus de son champ d'application.

3ème volet : rémunérer la performance individuelle des vendeurs.

La Direction fait évoluer la GEXCI en créant pour VFE la Gratification Individuelle de Performance Commerciale : la GIPEC. 3 fois par an, le vendeur qui aura atteint son objectif individualisé, défini par son Dpx, se verra attribuer une gratification variable suivant le pourcentage de réalisation de son objectif.

La gratification à l'acte de vente de produits dits "prioritaires".
C'est le système de la commission suivant le produit vendu. Elle sera versée 3 fois par an sous forme de gratification. Pour 2006, les produits retenus, dits "prioritaires", sont les cartes 12-25, Escapades et Senior, Train + Avis, Train + Hôtel et les produits de fidélisation TER.

La délégation CFDT a refusé de débattre de l'ensemble du 3ème volet pour les raisons suivantes :
opposition à toute mesure de rémunération individuelle liée au mérite (GIPEC) ;
discrimination et inéquité de la 2ème mesure (gratification à l'acte de vente).
Un agent, suivant l'importance de clientèle de sa gare, n'aura pas la même possibilité de vente, donc de commission.

Sur le 2ème volet, la CFDT, comme l'ensemble des autres organisations syndicales, réclamait l'augmentation de la prime de travail pour les agents commerciaux gare.
La Direction VFE refuse de répondre positivement à cette demande légitime. Elle met en place une indemnité discriminatoire qui exclue de fait, des agents d'une même filière. Néanmoins, la délégation CFDT a fait évoluer le texte d'application pour le rendre moins restrictif.

Sur le 1er volet, les quelques revalorisations de postes proposés sont limitées aux emplois VFE et ne prennent pas en compte les problèmes de blocage sur le 1er niveau de chaque qualification.
En aucune manière, la CFDT n'acceptera le marchandage requalification de postes contre suppression d'emploi.

CHEMINOTS CHERCHENT ACCORD

L'accord sur l'intéressement signé par la CFDT a été dénoncé par la CGT, SUD, UNSA, FO, FGAAC, privant ainsi les cheminots de 400 € de pouvoir d'achat supplémentaire après l'accord salarial de juillet 2005.

La CFDT a signé, le 30 septembre 2005, l'accord sur l'intéressement après négociations avec l'Entreprise dans le cadre de la loi du 26 juillet 2005, et consultation de sa base. Dès la table ronde "intéressement" du 11 avril 2005, nous avions fait part à l'Entreprise que l'intéressement n'était pas une priorité pour la CFDT, juste une possibilité pour les cheminots.
Sur la question du pouvoir d'achat, notre priorité demeurait la construction d'accords salariaux. Dès lors qu'il y aurait accord salarial, nous accepterions d'engager une discussion sur d'autres sujets liés au pouvoir d'achat des cheminots, dont l'intéressement.

C'est bien le pouvoir d'achat qui constituait une des principales revendications exprimées par les cheminots lors des manifestations des 25 novembre 2004, 19 janvier, 5 février, 10 mars 2005. Dans ce climat social de morosité et de tension, ce n'était pas la prime d'intéressement proposée par le ministre de l'économie et des finances qui était susceptible de calmer les esprits. Et de toute façon, la période choisie n'était pas la plus propice pour engager une telle discussion.

La conclusion de l'accord salarial intervenue en juillet 2005 a permis d'ouvrir le débat dès lors qu'il n'y avait plus d'interférences entre les deux dossiers. En effet, les deux accords salariaux signés par la CFDT en 2004 et 2005, ont permis d'obtenir **3,6 % d'augmentation générale** (se traduisant par plus de 5 % pour les bas salaires), 1 point d'indemnité de résidence intégré dans le traitement, l'harmonisation par le haut en 2005 des indemnités de dimanches et jours fériés avec un taux unique applicable à tous. **Ces mesures ont eu une répercussion sur la pension des retraités.**

Les discussions sur l'intéressement ont donc commencé, à l'initiative de la SNCF, en août 2005. Compte tenu des revendications de la CFDT, l'entreprise a accepté d'améliorer ses premières propositions dans un document final du 8 septembre 2005. Nous vous livrons ci-après ses points forts.

Alors que la loi prévoit une possible hiérarchisation de l'intéressement, chaque cheminot, quel que soit son grade ou son emploi, devait être **traité avec équité par l'attribution d'une somme uniforme, constante revendication CFDT.**

L'enjeu n'était pas négligeable pour les cheminots avec le versement en décembre 2005 de

PERDU...

160 € au titre des résultats 2004, et, au vu de la bonne tenue des comptes 2005, probablement **une somme de 240 € versée au cours du 1er semestre 2006.** Les sommes perçues devaient pouvoir abonder l'épargne salariale.

La règle de calcul adoptée était simple, sans doute la plus simple de celles en vigueur dans les entreprises publiques, et compréhensible par tous les salariés (voir encadré).
Parallèlement, la CFDT a rappelé à l'entreprise la nécessité de simplifier le maquis des gratifications individuelles existant dans toutes les Activités (GIR, GEXCI, GIPEC...) non négociées avec les organisations syndicales, et de ne plus en créer d'autres (référence aux propositions faîtes par VFE lors d'une rencontre avec les organisations syndicales le 30 août 2005).

Les 27 millions d'euros affectés par l'Entreprise à l'intéressement auraient été intégrés dans l'enveloppe des salaires payés servant au calcul de la dotation sociale des CE/CCE, ainsi que de la COFASS. L'élargissement de la base de calcul ne pouvait que générer des moyens supplémentaires au service des cheminots.

Les adhérents et militants de la CFDT Cheminots, consultés, se sont prononcés dans une large majorité pour la signature de l'accord triennal d'intéressement 2005, 2006, et 2007. Le 30 septembre, la CFDT a donc signé cet accord.

Dans le délai de dix jours prévus par la loi, cinq organisations syndicales ont pris la lourde responsabilité de dénoncer cet accord. Ces mêmes organisations réclament aujourd'hui le versement d'une prime équivalente à l'intéressement et ayant les mêmes caractéristiques : non soumise à cotisations sauf CSG et CRDS, non versée aux retraités... En somme, une sorte d'intéressement, mais sans avoir le courage d'apposer sa signature.

Pourtant, l'amélioration du pouvoir d'achat était une des revendications prioritaires portées dans la rue par toutes les organisations syndicales le 4 octobre 2005.

De son côté, la Direction de la SNCF s'est empressée d'affecter les 27 millions d'euros de "feu l'intéressement" à l'amélioration des conditions de vie au travail des cheminots, alors que ce domaine est déjà de son ressort. Ne va-t-elle pas profiter de ce cadeau pour finalement faire des économies sur le dos des cheminots ?

Dominique Aubry
et Philippe Mallégol

L'ACCORD

La simplicité du mécanisme permet d'éviter les coups de barre :

- un accord national exempt de paramètres régionaux et locaux ;
- une somme, versée uniformément ;
- la performance économique déclenche le mécanisme de l'intéressement : elle est liée à l'EBE (Excédent Brut d'Exploitation) :
  - si l'EBE réel atteint 100 % de l'objectif budgétaire, 17 millions d'euros sont dédiés à l'intéressement ;
  - si l'EBE réel se situe dans la plage 100 - 110 % de l'objectif budgétaire, ce montant de base de 17 millions d'euros est augmenté de 3 % de la variation de l'EBE compris entre 100 et 110 % ;
  - si l'EBE réel dépasse 110 % de l'objectif budgétaire, les montants ci-dessus sont augmentés de 6 % de la variation de l'EBE au-delà de 110 % (en 2004, l'EBE réel a dépassé de 25% le budgétaire).
- Une bonification pour l'atteinte d'objectifs sur la sécurité, la régularité, la qualité de service et l'efficacité de la production. La bonification maximale en cas de réalisation de la totalité des objectifs est de 50 % du montant de l'intéressement.

La traction en p

Ne pas être défaitiste

La “Traction”, et plus particulièrement les agents de conduite, est confrontée aujourd’hui à des défis qu’elle ne pensait pas avoir à relever, tant sa culture lui interdisait de l’imaginer.
Pourtant, la révolution dans le trafic ferroviaire a bel et bien commencé par la directive européenne 91-440. Elle a scellé l’avenir du transport ferroviaire. La concurrence allait être de mise, nous y sommes.
Ce ne sont pas les incantations répétées qui nous en ont protégé.
Les conducteurs sont confrontés à l’inimaginable : leur propre métier est soumis à la concurrence. Eux que l’on traite de “barons”, de “seigneurs du rail” voient arriver avec effroi les conducteurs de trains du “privé”.

Cette réalité est maintenant tangible.

Après la formation de conducteurs CFTA (entreprise privée) par la SNCF à Rennes, c’est maintenant l’ouverture de centres de formations de conducteurs privés qui arrivent sur le marché.
Le débat ne porte pas sur la privatisation de l’entreprise SNCF, agitée comme un chiffon rouge pour faire peur et mobiliser et qui n’est pas d’actualité, mais sur la façon de combattre une concurrence qui se veut agressive.
Car concurrence il y a, il ne faut pas se le cacher.

Quels sont nos atouts ?

Les conducteurs portent avec eux une solide réputation de techniciens exerçant un métier de grande qualification assurant un service d’un très haut niveau de sécurité
Ce sont sur ces bases que les arrêtés dits “d’aptitude” ont été bâtis. Il en va de même pour la transposition de l’accord ETF - CER (regroupant les principales centrales syndicales et patronales).
Ils nous garantissent les fondamentaux de ce métier si particulier.
Notre terrain de lutte porte sur les conditions sociales d’exer-

leine mutation...

cice de notre métier. Le statut des agents de conduite leur permet de partir à la retraite dès l'âge de 50 ans dans des conditions tout à fait acceptables.
Demain, les conducteurs du "privé" ne bénéficieront pas de ces mêmes avantages. C'est là que réside la principale distorsion vis à vis de la concurrence.
Si la SNCF nous propose des évolutions que nous jugeons fondamentalement mauvaises, il nous faut impérativement les rejeter. Mais il nous faudra en accepter certaines, quand elles porteront sur l'organisation du travail et de la fonction, en négociant les conditions dans lesquelles elles se feront. Combien de dossiers rejetés unanimement par les syndicats sont en applications aujourd'hui sans que nous n'en ayons tiré le moindre bénéfice ?
Tout le monde est contre la concurrence et le libéralisme, pourtant chaque jour nous les pratiquons dans nos gestes les plus quotidiens.
À nous de démontrer aux donneurs d'ordres (chargeurs, régions économiques,...) que dans le coût du transport, il n'y a pas que le seul salaire des cheminots, mais aussi une qualité de service et un haut niveau de sécurité qui sont les éléments les plus importants voire centraux qui peuvent emporter la décision.
Il est temps de sortir la tête du sable et d'inventer un autre syndicalisme. Les incantations ne suffisent pas. Il nous faut impérativement réformer nos pratiques syndicales.
Il ne s'agit pas de renoncement, mais de pragmatisme. Le progrès social s'acquiert de jour en jour, pas par le miracle "d'un grand soir" tant annoncé mais qui ne vient jamais. L'Histoire est là pour nous le rappeler.
Osons un syndicalisme novateur, constructif et de progrès qui sait engranger les acquis au fur et à mesure et qui agit pour le bien de tous...

Voilà des raisons d'espérer....

René ROUSSELOT

Fortes inquiétudes au sein de la Restauration Ferroviaire

Depuis mi-septembre, les salariés de la restauration ferroviaire se mobilisent. Le groupe ACCOR/WL envisage de mettre en œuvre un plan social. Ce serait le 6ème depuis 1998.

Ce plan social a été conçu en 2004 dans un contexte économique qui n'est plus celui de cette fin 2005. En effet, la hausse durable du prix du pétrole et la protection de l'environnement génèrent un regain d'activité du transport ferroviaire de voyageurs.
Malgré cela, la Direction reste dans une pure logique de réduction des coûts et veut supprimer le service marketing, réduisant de fait, la qualité du service. Cette absence d'ambition pour pérenniser et développer une restauration ferroviaire de qualité dans un contexte favorable n'est pas acceptable.
Cette réduction des coûts passe par la suppression de 54 emplois (dont 29 en province) et l'augmentation de la productivité, cela dégradant un peu plus les conditions de travail.

Mais, ce plan social n'est pas la seule raison de l'expression du mécontentement des salariés de la restauration ferroviaire. Il y a aussi :

- le retrait du capital social de COMPASS Group dans sa filiale Rail Gourmet, neuf mois après l'attribution du marché ;
- les faux licenciements économiques et le développement de la franchise par le groupe CREMONINI ;
- la remise en cause de la durée des contrats, l'éclatement des marchés ;
- le décret sur la réglementation du travail du personnel de l'activité de la restauration ferroviaire ne reprenant pas notre accord des 35 heures ;
- l'absence de négociations de branche (pas de syndicat patronal) ;

font que, dans l'ensemble, des engagements pris dans le cadre de l'accord NRF de décembre 2000 n'ont pas été tenus par le ministère des transports, par la SNCF, comme par le groupe ACCOR/ WL.
En regard de cette situation et face au blocage de la Direction d'ACCOR/WL, la Direction VFE après un refus a enfin accepté de recevoir les organisations syndicales le 25 octobre dernier.
À cette occasion, nous avons demandé à la Direction s'il y avait une remise en cause du maintien de la restauration ferroviaire dans les trains, car on pouvait

douter de la volonté de l'entreprise de maintenir un service de qualité en conditionnant ses appels d'offres au seul volet économique sans aucune considération du social.
Nous lui avons rappelé que c'est la SNCF qui subit le déficit d'image dû à une baisse de la qualité des prestations restauration et que l'économique est dépendant du climat social d'une entreprise.
Il nous semble aussi essentiel que la convention collective soit réaménagée, mais cela ne peut se faire qu'avec un syndicat patronal pour représenter la branche, lequel n'existe pas aujourd'hui du fait du refus d'ACCOR/WL d'en favoriser la création.
Nous avons aussi contesté la manière de faire les appels d'offre par la SNCF, technique par lot avitaillement d'une part, et prestation à bord d'autre part, ce qui multiplie le nombre de prestataires.
Alors, effectivement l'existence d'une convention collective applicable à tous les prestataires de services serait le moyen de sélectionner socialement les entreprises candidates.
La problématique de la défection de COMPASS devrait aussi attirer l'attention de la Direction de la SNCF sur le sort de 80 salariés à la gare de l'Est, une réflexion étant essentielle dans les perspectives de l'évolution des charges de travail dues à la venue du TGV Est.
La Direction SNCF (VFE) est sortie de sa réserve d'une part pour affirmer avoir conclu, à l'issue d'une réflexion, au maintien de l'activité restauration ferroviaire dans les trains, d'autre part en souhaitant maintenir les appels d'offre par lots en laissant toutefois la possibilité de réponses groupées, et en étant très attentive à l'évolution des souhaits de la clientèle.

Pour la problématique posée par COMPASS, l'appel d'offre contiendra une clause de reprise des 80 salariés de la gare de l'Est pour le repreneur.
Si ces réponses sont satisfaisantes pour les 80 salariés de la gare de l'Est, elles n'apportent pas de réponses sur le fond.

La délégation CFDT a réaffirmé que l'existence d'un cahier des charges sociales était essentielle pour tout appel d'offre, que ce soit au travers d'une convention collective applicable à tout prestataire, où que ce soit dans l'expression de l'appel d'offre.

Patrice Gandrieau

Bien longtemps, nous avons défini cette égalité professionnelle de mixité voire de condition féminine au travers de nos groupes de réflexion "groupe femmes". Notre système et notre culture avaient tracé la voie de chaque être en fonction de son sexe, de sa race ou de son handicap. Il fallait les faire évoluer en toutes compréhension et acceptation.

Egalité professionnelle, un nouvel élan

Il y a peu on se battait pour la mixité à tous niveaux, qu'elle soit politique, sociale ou dans le domaine de l'emploi. L'évolution nous fait aujourd'hui dépasser simplement ce stade, pour nous porter naturellement vers l'égalité des êtres dans toute leur splendeur, ainsi que s'inscrire dans la diversité (charte à laquelle la CFDT a adhéré).

Aujourd'hui, au niveau des entreprises, de par notre rôle, nous travaillons sur cette égalité professionnelle dans le cadre d'accords. La SNCF est la première entreprise de notre périmètre syndical à vouloir s'inscrire dans cette démarche, " il en était bien temps".

Nous avons donc rencontré la Direction de la SNCF à plusieurs reprises afin d'échanger nos points de vues en la matière. Pour une réelle égalité, chaque agent quel qu'il soit, doit être considéré de la même manière. L'entreprise ne devra plus mettre d'entrave subconsciente, se basant sur un comportement masculin sans handicap physique, car pour précision la gente masculine n'a que peu souvent la charge des enfants (statistiquement évalué) et ne subit pas les grossesses de la même manière physiologique. Le vieil adage "les femmes à la maison et les hommes au boulot" doit être proscrit.

Le groupe de travail CFDT a donc oeuvré sur plusieurs axes d'amélioration, comme : l'évolution et la gestion des carrières, le recrutement, la décentralisation des formations, les congés maternité et paternité, l'organisation du temps de travail, le temps partiel choisi, les modes de garde d'enfants, le respect du droit et l'enrichissement collectif, etc.
Un impératif important pour la CFDT a été dicté à la Direction, nous ne devons plus considérer la maternité comme une maladie, mais comme un fait naturel de la vie, donc cela ne devra plus influer sur la carrière ni sur les salaires.

En ce moment, nous n'avons pas encore de proposition concrète de texte de la part de la SNCF, à part une ébauche comprenant des titres de paragraphes sans contenu étoffé.
Nos propositions ont été entendues et ont certainement servi à la Direction pour étayer sa première présentation, mais tout n'y est pas et on ne s'y retrouve pas encore.

Ce projet d'égalité professionnelle a bien failli tomber à l'eau avec la disparition de Nicole Ameline au niveau du nouveau gouvernement, alors qu'elle avait relancé "la machine". Les précédents gouvernements avaient eux aussi planché sur cette égalité au travers de lois, qui n'ont eu que peu d'influences et d'avancées à part la fourniture de statistiques.

Devant l'opportunité qui s'ouvre à nous de faire évoluer ce domaine d'égalité et d'équité, nous devons nous mobiliser autour de ce sujet et en faire l'un des axes forts de notre politique.
L'égalité doit devenir un comportement naturel, à nous d'impulser ce grand mouvement social et d'avenir.

Edgar Stemer

Notre organisation agit en faveur de ces cheminots ayant un statut différent et bien moins avantageux que la plupart des agents de la SNCF. La CFDT s'est engagée dans des actions en tous genres, afin d'améliorer les conditions générales de traitement de ce personnel et ainsi les amener progressivement vers ou au plus près du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel au cadre permanent.

Cheminots du PS 25

la Cfdt au cœur de l'action

Enfin des avancées !

Lors de l'assemblée générale des 3 et 4 novembre 2004 à Paris, un article de la résolution générale a été largement approuvé. Cet article traduit notre engagement à dénoncer la situation précaire n'amenant pas de garanties suffisantes sur le maintien dans les postes, la progression de carrière ou des avantages liés au métier.
Suite à l'ouverture de nouvelles négociations, notre organisation syndicale s'est largement inscrite dans ce processus d'évolution des conditions des PS 25.

En tout premier lieu, nous avons obtenu pour une certaine catégorie de ce personnel, qu'il puisse partir en pré-retraite dès l'âge de 55 ans et sous certaines conditions, grâce à un accord signé entre les OS et la Direction et valable jusqu'en 2007.
Dernièrement, nous avons aussi donné notre aval en signant un accord donnant à ces cheminots au 1er janvier 2006, une couverture sociale plus étendue qu'elle ne l'était via une mutuelle financée à 80 % par la SNCF.

- Cela réduira les journées de carence maladie de 3 jours pleins à 4 demi-journées sans rémunération.
- Perception entière de son salaire du 5ème au 184ème jour, au lieu de la carence supplémentaire de 50 % du 4ème au 10ème jour de maladie.
- Couverure à un taux de rémunération de 50 % du 185ème au 365ème jour, au lieu de la suppression totale de revenu, et de 66 % suite à une affection de longue durée.
- Évolution de la couverture décès, la faisant passer de 3 mois à 1 an de salaire, comme pour les cheminots du cadre permanent.
- Rentes d'invalidité allant de 30 % à 81 % suivant le collège et la catégorie, grâce à une prise en compte des enfants à charge.

Un autre grand sujet est finalisé. Il s'agit de l'évolution des dispositions applicables au personnel contractuel, connues sous le titre RH-0254.
Pour cette évolution, une partie de nos propositions a été retenue. Ces propositions permettront d'obtenir un meilleur déroulement de carrière et une meilleure lisibilité de celui-ci, grâce à la consultation des commissions de notations. D'autres points ont été réactualisés pour s'adapter à la législation en vigueur.

Ces quelques avancées prouvent notre efficacité grâce à notre persévérance et nos réflexions dans ce domaine particulier. Nous ne devons pas pour autant nous en satisfaire et laisser nos collègues à ce point seulement. D'autres évolutions peuvent et doivent être obtenues. Nous devons faire vivre et défendre ce dossier.

Edgar STEMER

C'est le 17 octobre 2005, à 21 heures précises, que le SERNAM a été vendu par la SNCF.
Les "acheteurs" sont les dirigeants actuels du Sernam, dont les directeurs d'agence qui ont tous mis la main au portefeuille pour des montants compris entre un million d'euros et cinq mille euros.

SERNAM : révolution d'octobre...

Cette révolution que la CFDT ne souhaitait pas, mais qui, au demeurant, évite le dépôt de bilan sonne donc le glas du Sernam, filiale à 100 % de la SNCF.

Créé en 1970 sous la forme d'un département interne (service) de la SNCF, le Sernam a principalement exercé ses activités autour du transport des colis messagerie et express de l'affrètement et de la logistique.

Le Sernam a compté jusqu'à 185 centres de messageries, 45 succursales et, à son "apogée", dans les années 1978, ce sont plus de 12 000 salariés, agents SNCF qui y travaillaient.

Le Sernam a aussi été précurseur dans bien des domaines (traçabilité des envois, transport en spécial express, transport des vêtements sur cintre, ...).
Mais, dès son origine, le Sernam a eu une place un peu à part à la SNCF, et cela a perduré :
- une activité située sur un secteur ultra concurrentiel,
- des comptes séparés,
- une gestion du personnel relativement souple sans cadre d'organisation, ce qui faisait dire à beaucoup d'entre nous, que le Sernam servait de pôle d'expérimentation au sein de la SNCF.

La première vraie rupture dans l'évolution du statut juridique du Sernam a eu lieu en janvier 2000, puisque c'est à cette date, que le Sernam est devenu une filiale à 100 % de la SNCF.

Aujourd'hui, le Sernam fonctionne avec 57 agences, 2 200 salariés dont 200 cheminots ; Désormais, son avenir dépend de la capacité à équilibrer les comptes d'ici 2007.
Le Sernam, seule entreprise de transport de messagerie à utiliser le mode ferroviaire possède encore, nous le pensons à la CFDT, de nombreux atouts et peut donc réussir son pari.

L'action de la CFDT au Sernam basée sur la proximité, l'information, la réactivité, le langage de la vérité, une gestion innovante des œuvres sociales (chèques vacances, chèques cadocs,...) lui a permis de devenir, malgré un retard important à sa création, la première organisation syndicale.
Aux dernières élections professionnelles, ce sont plus de 70 % des salariés qui ont fait confiance à la CFDT.

Aujourd'hui encore, la CFDT continue de négocier afin de permettre d'une part, aux cheminots du Sernam de continuer à bénéficier du protocole social, et d'autre part, aux nouveaux embauchés, d'obtenir un statut social amélioré.

Dans la période, la CFDT a demandé et obtenu, entre autres, l'ouverture de négociation sur "l'intéressement".
Le Sernam sera bénéficiaire ou ne le sera plus. Sil était bénéficiaire, donc pérenne, la CFDT estime que tous les salariés devraient recevoir une part du gâteau.
Au Sernam, aucune autre organisation ne pourra dénoncer un accord d'intéressement, puisque la CFDT... y est majoritaire.

Michel BOTREL

Une page d'histoire de l'époque où la CFDT s'appelait CFTC

1953 Grève et Création de la caisse de résistance

Dès le début des années "50", les jeunes cheminots de la CFTC luttent au sein de l'organisation pour la création d'une caisse de résistance. C'est en juillet 1952 que ces jeunes, de ce qui était alors la CFTC, déposent au conseil fédéral, en suivant l'action du syndicat d'Hellemmes, la de<mande d'une caisse de résistance. Celle-ci permettrait aux agents du chemin de fer, dans le cas d'une grève, d'obtenir un soutien financier pour le minimum vital.
Leur motion est immédiatement rejetée, mais ils obtiennent malgré tout qu'une étude soit menée sur ce sujet préoccupant. Pendant de longs mois, ce projet va être enrichi et une publicité auprès des autres militants en sera faite par ses promoteurs.

Survient alors la grande grève de 1953, car le président du conseil d'alors (équivalent au premier ministre) Joseph Laniel, veut repousser de 7 ans l'âge de la retraite à la SNCF et dans la fonction publique. C'est une attaque directe contre les régimes spéciaux qui est déclanchée et le gouvernement en fait la promotion.
Entre le 4 et le 8 août, les grèves d'avertissement se déclenchent !
Dès le 7 août, commencent les réquisitions des cheminots.
Le 9 août, est promulgué au journal officiel le décret d'application de la réforme !
Le 10 août, la grève est générale chez les cheminots, plus rien ne circule !
Le gouvernement riposte la nuit du 10 au 11 août, en faisant réquisitionner 35 000 cheminots, mais cela n'aura pratiquement aucun effet sur la reprise des circulations.
Nouvelle attaque contre les cheminots le 18 août, mais cette fois-ci par la Direction de la SNCF qui prévoit des suspensions immédiates pour abandon de poste.
Le 20 août, un accord avec le gouvernement semble être trouvé sur les points suivants : le régime des retraites n'est plus impacté par la réforme, la commission du statut est créée pour négocier, il n'y aura pas de sanctions pour faits de grève.
Le 22 août, la SNCF reçoit l'accord pour application, mais résiste sur son dernier point "non application des sanctions". De ce fait, la grève continue sans mollir.
Le 24 août, la SNCF rentre dans l'ordre et le ministre annonce radiophoniquement l'application complète de cet accord et donc la non sanction pour les cheminots.

C'est le 25 août que le travail reprend à la SNCF. Ces vaillants cheminots ont réussi à sauvegarder ce régime de retraite spécifique au prix d'une lutte lourde de conséquence sur leur salaire.

À la suite de cet événement, la conscience de la CFTC cheminots est aiguisée par l'utilité de la solidarité nécessaire autour d'une caisse de résistance.
Le 23 octobre 1953, le conseil fédéral CFTC adopte le projet d'adhésion à la caisse de la CICS (Confédération Internationale des Syndicats Chrétiens).
La longue lutte de ces jeunes cheminots de la CFTC a alors abouti, avec malheureusement une lourde preuve de l'utilité de leur demande.

Après l'évolution de la CFTC en CFDT, cette caisse de résistance a permis la constitution au niveau confédéral de la CNAS (caisse nationale d'action professionnelle pour la solidarité).

Cet article est dédié à trois acteurs de la création de cette caisse de résistance qui nous ont transmis leur mémoire et l'ébauche de cet article : il s'agit de Jean-Marie Hoffmann aujourd'hui décédé, Michel Guille et René Peuchot.