

Le Cheminot de France

Nouvelle édition

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires



N° 9 - Mars 2007
(1,60 €)

2007, une année cruciale

Le 8 février sous le signe de la manifestation

Les troubles musculo-squelettiques

Gérard Goasdoué,
nouveau secrétaire
de l'UPR de Rennes



Transformations de l'Entreprise
SNCF : lancement d'un groupe de réflexion CFDT



Sommaire

• EDITO

- Pénibilité au travail, réactivons le dossier !

- Amélioration de certaines prestations : la Caisse de Prévoyance s'investit pour les cheminots
- Du changement à la tête du pôle HSCT de la CFDT Cheminots

- Le 8 février sous le signe de la manifestation

- Les troubles musculo-squelettiques

- La SNCF en questions
- La SNCF toujours majoritaire à SNCF participations

- Montant trimestriel de la retraite (tableau)

- Présentation de Gérard Géasdoué
- Un espace enfants pour la région parisienne

- L'accord formation, mode d'emploi

- 1870-2007, un trait d'union : la gare de l'est se modernise
- La FGTE va avoir 30 ans

P 2

P 4

P 5

P 6-7

P 8-9

P 10

P 11

P 12

P 12-14

P 15



2007 : Année cruciale ?!!!

Pourquoi cette année 2007 sera-t-elle cruciale ? Elle le sera pour plusieurs raisons, et dans plusieurs domaines.

D'un point de vue politique :

Ce sont les élections présidentielles et législatives qui occuperont l'actualité : souhaitons que le regain d'intérêt des français au travers de la forte augmentation des inscriptions sur les listes électorales s'exprime dans les urnes. Fidèle à son indépendance, la CFDT ne donnera pas de consigne de vote pour un candidat plutôt qu'un autre. Néanmoins, elle appelle à ne pas céder aux chants de sirène de candidat xénophobe, populiste, démagogique et/ou totalitaire porteur de messages en complète contradiction avec les valeurs républicaines et laïques défendues par la CFDT.

D'un point de vue social :

Les impacts des nouvelles normes comptables sur la gestion de nos caisses de Retraite et de Prévoyance inspirent méfiance et inquiétude de la part des cheminots. Il est indéniable que les propos tenus par certains candidats aux élections présidentielles sur la question des retraites ne sont pas de nature à nous rassurer.

La difficulté du gouvernement de confirmer par écrit les propos du Directeur de Cabinet du Ministre des Transports aurait pu laisser des doutes sur ses réelles intentions. Mais les réponses apportées sont claires et respectent bien le principe de la neutralité comptable, financière et sociale (ci-joint quelques extraits du courrier).

Cependant, la CFDT Cheminots veillera et agira pour que ce principe de triple neutralité soit respecté.

La situation des effectifs dans l'entreprise devient problématique. Même si la SNCF est une des premières entreprises françaises en niveau d'embauche, le volume est insuffisant pour compenser les départs dans un contexte de forte croissance notamment des activités voyageurs.

2007 sera encore une année négative pour l'emploi à la SNCF.

Et cette situation de l'emploi est encore plus dramatique dans le domaine du FRET qui représentera près de la moitié du total des suppressions de postes. Comment croire, en affaiblissant encore plus l'outil de production, que l'on arrivera à redresser le FRET.

Au moins une éclaircie dans ce ciel assombri, les cheminots, grâce à l'engagement de la CFDT, auront bénéficié en 2006 d'une réelle augmentation de leur pouvoir d'achat.

De même, plus aucun cheminot ne perçoit un traitement de base en dessous du SMIC et le minimum de pension a été relevé.

Pour 2007, la CFDT oeuvrera pour qu'en parallèle des mesures générales, les mesures d'équité (uniformisation des indemnités de sujétion liées au travail), dont nous sommes seuls à l'origine, trouvent de nouveaux prolongements.

D'un point de vue syndical :

La vie interne de notre Union fédérale sera également riche en 2007.

Lors du Conseil National de Branche du 18 janvier dernier, la décision a été prise de reporter notre Assemblée Générale à l'automne 2008.

Cette décision est doublement motivée par la volonté d'avoir un statut et un règlement intérieur en conformité avec ceux de notre Fédération et en

phase avec la réalité quotidienne, ainsi que d'avoir une durée de mandat en cohérence avec celles de notre Confédération et de notre Fédération, à savoir 4 ans.

Pour autant, une assemblée extraordinaire aura lieu les 06 et 07 Novembre prochains afin de débattre et adopter les nouveaux statuts. Ces deux journées seront aussi l'occasion de préparer notre Assemblée Générale de 2008 en ayant un débat sur deux sujets importants : le dossier des Retraites et l'évolution de l'Entreprise (SNCF) dans le nouvel environnement ferroviaire.

Ces débats nous permettront de préparer sereinement la campagne électorale pour le renouvellement du Conseil d'Administration de la SNCF en Février 2008, voire la campagne électorale pour la nouvelle Caisse Autonome de Retraite et de Prévoyance si la décision de sa création était « confirmée ».

L'engagement de chacun sera important dans le cadre de ces campagnes électorales. Ce sera l'occasion pour la CFDT Cheminots de confirmer son renouveau et reconquérir son siège d'Administrateur dont elle a été spoliée.

Arnaud Morvan

Extraits du courrier du Ministère des Transports en date du 1^{er} mars 2007 :



Ministère des Transports, de l'Équipement,
du tourisme et de la mer...

.../... Péréquation des pensions sur les salaires

Le principe de la neutralité sociale, c'est-à-dire le maintien intégral des droits à la retraite des cheminots, a été affirmé par le Commissaire du gouvernement au conseil d'administration.

La péréquation des pensions est inscrite dans le règlement de retraites et sera donc maintenue : les pensions continueront d'être calculées sur la base du salaire « liquidable » (salaire hors indemnités) d'un agent en activité ayant même position de rémunération et même catégorie de prime de travail que le retraité en fin de carrière.

Les augmentations des éléments de rémunération des agents de la SNCF relevant du statut constituant l'assiette des pensions, continueront donc d'être reportées sur les pensions, conformément au règlement de retraites, qui restera régi par un décret.

Engagement de l'Etat sur le financement du régime et l'équilibre de la caisse

Les principes de financement du régime, actuellement inscrits dans les articles 28 et 30 du cahier des charges de la SNCF, seront maintenus en toute hypothèse. .../...

L'évolution envisagée (création d'une caisse de sécurité sociale propre au régime) serait une simple mesure technique dont l'unique but serait de traiter une difficulté comptable. Son seul objet est de permettre la déconsolidation des engagements, et elle n'engage à aucune évolution telle qu'un adossement au régime général.

Revalorisation des pensions

La péréquation des pensions sur les salaires continuera d'être appliquée selon les principes du « règlement des retraites ».

Situation de la future caisse

.../... La constitution de la caisse de retraites et de prévoyance sous forme d'établissement public administratif serait privilégiée.

.../... Pour les personnels en place, il serait prévu une mise à disposition par la SNCF, sans limitation de durée, avec conservation de tous les droits individuels liés au statut SNCF (notation, déroulement de carrière, garanties disciplinaires, cessations de fonction, protection sociale, facilités de circulation). .../...

Les personnels de la SNCF travaillant pour la caisse continueraient à bénéficier des accords collectifs de la SNCF.

Pénibilité au travail, réactivons le dossier !

Reims ; le 16 janvier 2007, le rassemblement de plus de 2000 militants CFDT de

tous horizons professionnels dans une ambiance surchauffée avait pour but d'interpeller le gouvernement.

En 2003, la CFDT avait accepté de débattre sur le sujet des retraites et avait obtenu des conditions de revoyure sur un ensemble de points spécifiques. 2008 sera une année de travail sur les retraites et leur financement. Quel que soit le futur gouvernement en place, les discussions s'ouvriront. Mais avant ce moment de rencontres entre partenaires sociaux, devait être abordé le thème de la pénibilité au travail.

Aujourd'hui qu'en est-il ? Le gouvernement et le patronat n'ont pas bougé d'une once et n'ont pas tenu parole, alors que c'était une des conditions obtenues en 2003 ! D'où l'utilité de la rencontre militante du 16 janvier dernier, organisée par la CFDT, afin de réactiver le processus des discussions, pour une réelle prise en compte de certaines problématiques comme la pénibilité au travail.

On pourrait imaginer que cette question ne concerne pas les Cheminots, car ils bénéficient déjà de par leur régime social de la prise en compte de cette pénibilité, notamment au travers de l'âge de départ à la retraite. Mais si aujourd'hui, quel que soit notre métier ou notre régime de travail, nous bénéficions de cette particularité, nous ne pouvons en garantir la pérennité dans l'avenir, même si notre volonté actuelle est de conserver ce droit volontaire de fin d'activité.

La présence de nombreux Cheminots de différentes Régions, ainsi que d'une forte délégation de la FGTE était remarquable. Dans cette ambiance de meeting, le débat à été ouvert par Jean-Louis MALYS, qui a rappelé les éléments du débat et a donné la parole tout au long de l'après midi à diverses équipes syndicales de tous métiers et de toutes

régions. Il ressort des interventions que cette pénibilité prend des formes différentes suivant les métiers et les postes occupés et qu'elle existe bien pour toutes et tous, tout au long de la vie au travail, et provoque notamment des traumatismes physiques et psychologiques. Les seuls effets mesurables sont les effets directs sur la santé et le handicap, ainsi que sur la durée de vie de certaines catégories de travailleurs. Une cartographie de la pénibilité doit être dressée et nous servir à faire avancer ce dossier aujourd'hui est en suspens.

Dès aujourd'hui, il y a urgence à travailler sur la prise en compte de la pénibilité et d'en trouver les axes, tant sur la prévention au travers de l'amélioration des conditions de travail, que sur la réparation par un bonus sur l'âge de départ à la retraite ou une indemnisation financière conséquente. Tous les travailleurs doivent pouvoir en bénéficier !

François CHEREQUE a clos ce rassemblement par un discours sur la politique générale de la CFDT et sur l'ambiance électorale à venir, dénonçant au passage les incohérences de certains candidats prônant que «pour gagner plus il faut travailler plus».

Edgar STEMER

Amélioration de certaines Prestations

La Caisse de Prévoyance s'investit pour les Cheminots

Enfin de bonnes nouvelles en matière de protection sociale ! Après un travail approfondi en groupe de travail, auquel la CFDT a activement participé, le conseil d'administration a décidé d'alimenter un fonds spécial destiné à améliorer certaines prestations. La mesure la plus attendue sera une meilleure prise en charge des frais d'optique.



Détail sur les mesures adoptées :

Lunettes :

participation de la caisse sur la base d'un forfait de 100 euros pour l'achat de la prochaine paire de lunettes, sur présentation de la facture acquittée. Cette mesure s'applique aux bénéficiaires, à compter du 1^{er} avril 2007.

Traitement de la myopie au laser : participation de la caisse aux frais d'intervention sur la base de 250 euros par œil opéré. Cette mesure s'applique aux agents en activité.

Frais de transports : participation aux frais de transports engagés par les bénéficiaires pour se rendre à une consultation post opératoire. La participation est fixée à 120 euros pour un transport aller retour et limitée à deux transports.

Appareillage :

attribution d'un forfait de 650 euros pour l'achat d'un fauteuil roulant pour les enfants âgés de moins de 17 ans.

Attribution d'un forfait de 500 euros pour l'achat d'un appareil correcteur de la surdité pour les bénéficiaires âgés de plus de 20 ans.

Prothèses dentaires :

attribution d'un forfait de 200 euros pour la réalisation d'une prothèse mobile complète, haut ou bas.

Hébergement :

lors d'hospitalisation d'enfants, les parents peuvent être orientés vers des établissements gérés par des associations qui les hébergent durant la durée d'hospitalisation de l'enfant. La Caisse de Prévoyance participe sur la base de 30 euros maximum par jour sans pouvoir excéder 30 jours.

Pierre Paul DITTRICH

Du changement à la tête du pôle HSCT de la CFDT Cheminots

André DEHEE, qui a fait partie des premiers reconstituteurs de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires en 2003, a animé le pôle HSCT avec brio jusqu'à ce jour. Malgré le peu de moyens de départ, il a réussi à mettre en place une équipe dynamique et cohérente, qui a pu relancer la machine. Pour des raisons personnelles,



André a souhaité céder sa place, tout en continuant à soutenir nos équipes et l'action de la CFDT.

Le 26 Janvier dernier, il a passé le témoin, en douceur, au nouvel animateur Bruno NIXI a donc aujourd'hui la tâche d'animer l'équipe nationale, et Patrick NESTOUR, celle de gérer le CNHSCT.

Avant de fêter avec dignité le départ d'André de l'équipe, il lui a été offert le livre de François Chêrèque « réformiste et impatient », bien évidem-

ment dédié par notre secrétaire général confédéral à l'intention d'André.

Merci André pour ton énergie et ta forte implication.

Nous te souhaitons toutes réussites dans ton nouveau poste à la SNCF

Patrick NESTOUR

Le 8 février sous le signe de la manifestation

► *C'est un avertissement en direction de la SNCF et de l'état, qu'ont donné les cheminots lors de*

cette journée du 8 février 2007. Toutes les Organisations syndicales étaient présentes derrière le même mot d'ordre. Cette unité nous l'avons

construite et la CFDT en a été l'initiatrice, car c'est sous cette forme d'action que nous voulons faire passer nos messages préventifs.

Dans le cortège se sont retrouvés les Cheminots actifs et retraités au statut ou contractuels, qui ensemble sont venus exprimer leurs inquiétudes pour l'avenir de la SNCF, de ses employés et de ses retraités.

Les thèmes sur les sujets propres à la SNCF ont été nombreux, tant en matière d'emploi, de statut, d'organisation de la production, du budget 2007 avec l'avis unanime et négatif de l'ensemble des organisations syndicales et ses conséquences avec 2490 suppressions de postes, ainsi que du Fret en situation dégradée qui amplifie le mécontentement des cheminots.

La mise aux normes comptables «IFRS» des comptes de l'entreprise et ses répercussions sur la Caisse de Prévoyance et de Retraite suscitent aussi de nombreuses interrogations.

Le gouvernement a été aussi interpellé, car son choix consiste à faire supporter le coût de la dette, les investissements en matériel et en infrastructures, le coût des péages à la SNCF, aux collectivités, aux usagers et cheminots (et que

nous assurons un service public de qualité).

C'est aussi sur le plan Véron 2004/2006, car l'avenir du fret SNCF impose des orientations et des décisions basées sur une politique de volume dans le cadre d'une entreprise intégrée de service public. L'ouverture à la concurrence du Fret, anticipée de 9 mois afin d'obtenir des subventions de soutien de l'activité, a créé les conditions de pertes de trafics par la SNCF au profit d'entreprises privées ferroviaire sans cadrage statutaire et d'entreprises routières. La part de transport fret ferroviaire a donc dans le temps continué à baisser ce qui n'est pas encourageant pour l'écologie et le développement durable.

Des questions sociales soulèvent inquiétudes et exigences. C'est notamment le cas sur l'avenir du régime spécial des cheminots actifs et retraités. Nous réaffirmons ne pas accepter la fragilisation de notre régime, à l'occasion de la mise aux normes IFRS et ainsi affaiblir les droits et prestations des cheminots actifs et retraités. Les solutions qui seront mises en oeuvre doivent conforter et garantir au mieux les conditions du

régime spécial des Cheminots.

C'est aussi et ainsi l'avenir de l'ensemble du service public qui est actuellement en jeu, car Les orientations Européenne pour le ferroviaire qui se traduisent en France par l'arrivée de nouveaux opérateurs ferroviaires, ouvrent de nouveau le débat sur le dumping social que les cheminots combattent en revendiquant une politique de développement du ferroviaire basée sur la coopération avec une convention collective pour les salariés du rail et une seule réglementation du travail qui devra être au plus près du statut des cheminots de la SNCF et du décret de janvier 1999 sur le temps de travail (accord 35 Heures).

Cette journée aura été l'occasion d'exprimer nos revendications en démontrant notre capacité de mobilisation sans appel à la grève sur des sujets sensibles influant sur la vie des cheminots et de l'avenir du chemin de fer dans notre pays et en Europe pour un avenir et développement durable.

Edgar STEMER



Les Troubles Musculo-Squelettiques

Les TMS, ou troubles musculo-squelettiques, sont des maladies plurifactorielles à caractère professionnel. Ces TMS, reconnus comme maladies professionnelles (tableau ci-contre) peuvent concerner les membres supérieurs, le dos et les membres inférieurs. Les plus fréquents sont le syndrome du canal carpien, les tendinites (épaules, coudes...) et les atteintes du rachis (lombalgies...)

Les Facteurs de risques :

Les facteurs de risque des TMS sont : les facteurs biomécaniques, les facteurs psychosociaux et le stress, ainsi que les facteurs organisationnels. Il existe aussi des

facteurs de risque individuel qui représente un facteur de risque faible.

Les facteurs biomécaniques sont la «répétitivité» des gestes, les efforts excessifs, le travail statique de faible niveau maintenu dans le temps et les positions articulaires extrêmes. Le froid et les vibrations peuvent aggraver ces phénomènes.

Les facteurs psychosociaux sont : l'autonomie, le niveau d'exigence, le soutien social, le sentiment d'être reconnu à sa juste valeur, etc.

Le stress joue un rôle important dans l'apparition des TMS car il peut provoquer des douleurs musculaires, une baisse de la vitesse de réparation des tissus musculaires, l'apparition d'oedèmes, l'inflammation des tendons, etc. Il existe également d'autres effets du stress à long terme comme par exemple les infarctus, les ulcères, les constipations, l'épaississement et le bouchage des artères, etc. Le stress apparaît lorsque les person-

nes n'ont pas la possibilité d'agir sur une situation qu'ils jugent agressive. S'ils peuvent modifier leur environnement, cela aura un impact bénéfique sur leur état de santé.

Les facteurs organisationnels sont : l'alternance travail-repos, les cadences, la durée du travail, les horaires de travail, la rotation, l'automatisation, etc.

Les signes

Les signes avant-coureurs permettant de craindre les TMS sont une fatigue musculaire localisée et persistante, se traduisant par :

- Des courbatures lors de la réalisation d'efforts,
- la difficulté à réaliser des efforts réalisables auparavant,
- des picotements ou engourdissements lors d'atteintes nerveuses (canal carpien,...) doigt replié, dans le cas d'atteintes tendineuses (Dupuytren,...).

Prévention

On peut agir pour éliminer les risques de TMS au poste de travail, à l'aide de deux types de mesures

1) Les mesures techniques

Elles doivent porter sur les facteurs de risque directs (biomécaniques) que sont les efforts, les positions angulaires extrêmes, la répétitivité des gestes.

- Adaptation du poste de travail après une analyse fine de l'activité des opérateurs.
- Réduction des masses manipulées.
- Réduction des tâches trop répétitives.
- Utilisation de matériaux

absorbant les vibrations (poignées d'outils,...).

- Lorsque c'est possible, remplacer les outils vibrants par des outils non vibrants (clé à choc remplacée par une visseuse électrique,...) etc.

Les mesures organisationnelles

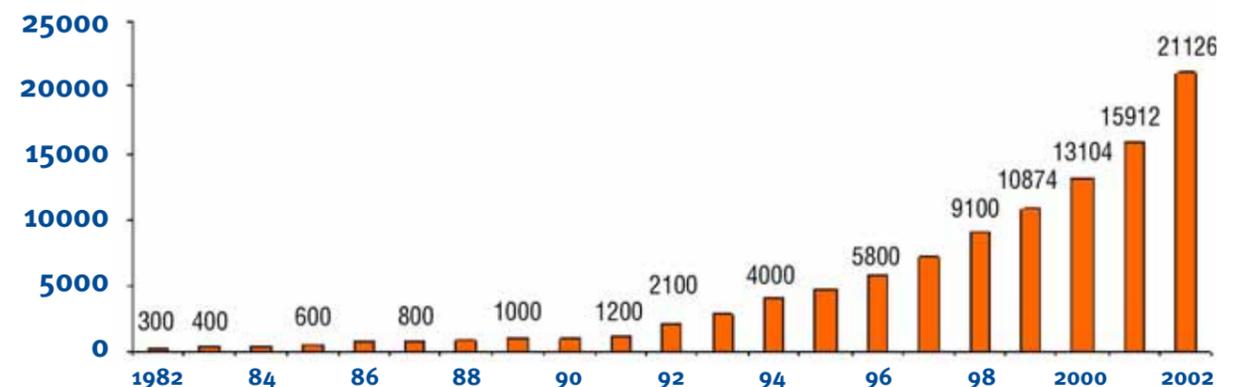
- Alternance des opérateurs sur le poste afin de limiter le risque
- Organisation du travail pour limiter les tâches répétitives
- Ménager des pauses au cours du travail afin de permettre à l'organisme de récupérer
- Inciter les opérateurs à effectuer des mouvements de compensation (étirements,...) etc...

Les actions majeures à la SNCF (tous métiers)

- Création d'une base de données reprenant les métiers à risques.
- Conduite d'études de modification de certains modes opératoires favorisant les contraintes biomécaniques.
- Mise en place de formations gestes et postures (KIT formation à la disposition des établissements).
- Elaboration et suivi des programmes de formation en établissements par COSEC et COFO des établissements.
- Accompagnement du guide TMS adapté aux spécialités des métiers du matériel.

Bruno NIXI

Évolution des TMS indemnisés en France de 1982 à 2002



La SNCF en questions



Le marché ferroviaire du fret est aujourd'hui en pleine mutation, sous l'effet d'une concurrence exacerbée tant au niveau national qu'au niveau européen. Quant à la libéralisation totale du ferroviaire avec l'ouverture probable à la concurrence du marché des voyageurs, les opérateurs ferroviaires et les Autorités Organisatrices de transport l'ont déjà probablement intégrée à l'horizon d'une dizaine d'années.

Ces orientations vont inévitablement conduire à des transformations de la SNCF à l'échelle du Groupe. L'Entreprise actuelle en réseau va-t-elle être disqualifiée au bénéfice d'une entreprise organisée en segments de marché (marchandises) ou par « route » (voyageurs) ? La SNCF peut-elle rester Gestionnaire d'Infrastructure

délégué ? Quelle réglementation va s'appliquer aux travailleurs du rail, dans quel cadre social ?

Quelle serait demain l'attractivité en termes de qualité et d'accessibilité du service public TER dès lors qu'il serait soumis à la concurrence ? Les Autorités Organisatrices céderont-elles aux sirènes des moins-disants, ou au contraire, poursuivront-elles leur politique actuelle de mise à disposition de tous les citoyens d'une offre globale et cohérente de transport en réseau, associant les différents modes de transports collectifs ?

Concernant le fret, des réponses commencent à poindre avec la mise en place d'organisations dédiées à tel type de trafic, de produit, de client... sur fond de polyvalence accrue dans les différents

métiers, mettant en jeu l'ensemble du Groupe SNCF, et non plus la seule maison mère.

Ces nouvelles organisations et pratiques, ainsi que ces métiers en mutation viennent percuter de plein fouet notre archétype sur lequel s'est construit le dialogue social. Le déphasage induit ronge chaque jour un peu plus les rouages de ce dialogue sur le terrain, et le met à mal au risque d'un retour inattendu.

Face à l'importance de ces questions, la CFDT Cheminots a mis en place un Groupe de Travail « Evolutions de l'Entreprise » dont la mission est d'appréhender les évolutions d'organisations et de métiers au sein du Groupe SNCF. Il s'agit, dans une approche globale, d'analyser chaque problématique, dans le but de construire notre position.

Nous devons mesurer les enjeux pour les entreprises et les salariés du secteur. Mais d'ores et déjà, nous nous inscrivons dans une action revendicative forte en termes de protection sociale et de rémunération.

Dominique AUBRY

La CFDT toujours majoritaire à SNCF Participations

95 % des salariés de la holding des filiales de la SNCF se sont déplacés pour élire en janvier dernier leurs élus. Cette élection, si elle n'est pas très significative en terme d'effectif (58 salariés), demeure importante au regard de la représentativité de la CFDT dans le Groupe SNCF. Les trois candidats CFDT,

Marianne SALAMBIER, Valérie PAULAI et André MILAN ont obtenu le plus grand nombre de voix face à une liste CGC. Avec deux élus titulaires sur trois, la liste CFDT remporte la majorité de la Délégation Unique du personnel. M.SALAMBIER est élue suppléante. Cette victoire permet à la CFDT

de rester présente au Conseil d'administration de SNCF Participations et de siéger au Comité de Groupe SNCF. La holding des filiales de la SNCF regroupe environ 670 sociétés comme Geodis ou Keolis, pour ne citer que les plus importantes. À l'heure où le Groupe SNCF devient le nouveau périmètre

des branches activités, il est essentiel pour la CFDT de conserver sa place de première organisation syndicale dans les filiales. Ce sera sans aucun doute un atout lors de la prochaine campagne électorale au conseil d'administration de la SNCF.

André MILAN

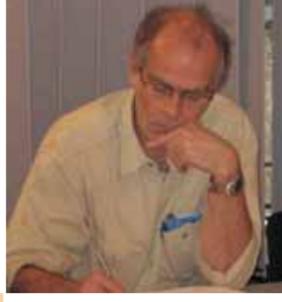
MONTANT TRIMESTRIEL DE LA RETRAITE - CODES PRIMES 1 ET 2 - Echelon 9															
Positions	ANNEES DE SERVICE au 1er Janvier 2007 - Administratif - Médicaux sociaux - SUGE - Commercial - Equipement Entretien Voie														
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	37,5	
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															
33															
34															
35															

Ce calcul reste une indication, car votre pension est personnalisée, elle est calculée à la journée. Pour un calcul exact à l'euro près, vous rapprocher auprès de votre bureau administratif.

Majoration pour enfants : 3 enfants élevés au moins pendant 9 ans jusqu'à 16 ans: majoration de 10%, plus 5% par enfant supplémentaire.

Retenues CP : 0,70 % - CRDS : 0,5 % - CSG : 0 % pour les personnes non imposables, 4,2 % pour les non imposables mais dépassant le barème de référence - 6,6 % pour les imposables dont 4,2 % déductibles





Présentation de Gérard Goasdoué, nouveau secrétaire de l'UPR de Rennes

Je suis rentré à la SNCF en avril 1974 sur la région Parisienne. Adhérent CFDT depuis 1975. J'ai été amené à prendre des responsabilités au niveau de mon établissement dès 1985 (représentant CHST, délégué du personnel, représentant au CER - actuellement, je suis délégué du personnel du collège cadre sur la région de RENNES, suppléant au comité d'établissement de RENNES - je faisais également fait parti de l'équipe animatrice de l'UCE jusqu'en fin d'année dernière). Mon activité professionnelle m'a amené à exercer l'emploi de responsable formation au niveau de la région de RENNES, de coordinateur formation en établissement puis d'adjoint ressources humaines en établissement. Sollicité pour prendre la responsabilité de l'UPR de RENNES, j'ai accepté la lourde responsabilité de remplacer Patrice FORGEAU, appelé à exercer des responsabilités au sein de l'UD CFDT 35. Lors du séisme de 2003 l'UPR de RENNES a réussi à se maintenir

contre vents et marées. Malgré quelques défections, le réseau de militants s'est maintenu. Je sais que nous faisons des envieux dans les autres régions. Malgré tout, nous ne devons pas nous « reposer sur nos lauriers ». Dans les 5 années à venir, un grand nombre d'adhérents va partir et j'en fais également partie. Je considère donc que ma mission va consister, avec l'aide de l'équipe, à créer une dynamique autour de l'adhésion. La CFDT sur la région de RENNES bénéficie d'un capital sympathie, il va falloir transformer cette sympathie en bulletin d'adhésion et par voie de conséquence en futurs militants. Ce n'est pas une mince affaire. Mais, ce travail est facilité par la solidité des équipes en place et leur dynamisme. Je crois par-dessus tout que nous maintiendrons, si nous sommes capables de développer, un lieu de débat au sein de notre structure. Plus les militants et adhérents seront capables de partager cette valeur démocratique propre à la CFDT et mieux nous nous porterons. Le traumatisme de 2003 nous a peut-être fait douter de notre capacité à

débattre, il faut revenir à nos fondamentaux à commencer au sein de l'équipe animatrice, au sein du bureau régional, dans les équipes de militants et donner des espaces à nos adhérents pour cette confrontation. Nos projets n'en seront que mieux portés. Notre organisation a défendu, les actions récentes nous le confirment, ses valeurs propres : mesures en faveur des bas salaires, maintien d'un haut niveau de protection sociale, maintien de l'emploi, défense d'un Fret ferroviaire au sein de la SNCF, ... Ceci impose une présence forte auprès de chaque catégorie de la population cheminote (cadres compris) afin de s'approprier et de défendre leurs revendications auprès de la Direction. Ces revendications seront portées sans démagogie et en toute transparence. Mon rôle, je le conçois comme un animateur devant faire travailler des militants dans le respect des orientations prises collectivement. Il y a du pain sur la planche, mais ce n'est pas pour me déplaire !

Gérard Goasdoué



Edgar STIMER

Un espace enfants pour la région parisienne La CFDT plébiscitée.

Le 14 février 2007, a été inauguré à Paris un Espace Enfants, qui est destiné à renseigner et aider les parents Cheminots, pour trouver une solution de garde d'enfants. Pour cela, la cellule de professionnels qui vient d'être mise en place, centralisera les diverses informations en la matière sur la région d'Île-De-France. C'est un test qui pourra à l'avenir être étendu aux autres régions. Cette journée là a donc été une journée de concrétisation de l'action de la CFDT. Le dossier sur

« les modes de gardes pour les jeunes enfants », tient à cœur de nos équipes syndicales. Engagée dans cette voie depuis de nombreuses années, notre action a pu enfin aboutir grâce à des faits concrets, qui notamment sont issus d'une part de notre implication au travers de l'accord égalité professionnelle et deuxièmement, du fait que nous avons cédé à l'entreprise des locaux CFDT sans aucune contrepartie pour l'aboutissement de ce projet. Lors de cette inauguration en

présence des OS, avec pour la CFDT des représentants locaux et nationaux dont Franck DRAGO et Christian DREYER, la Direction a loué le geste de la CFDT sur la cession gratuite du local situé dans Paris au 168 rue Lafayette, sous gestion de la région SNCF de Paris-Est.

Ce geste a permis une grande avancée dans ce dossier.

2. Entretien

L'EIF se passe avec le supérieur hiérarchique. Il sert à identifier les besoins de formation liés directement à la tenue du poste ou nécessaires à l'agent selon son projet professionnel, une promotion, la confirmation de compétences.

Les conclusions doivent faire l'objet d'un retour écrit à l'agent par le COFO, dans un délai d'un mois pour validation et préciser dans quelles catégories seront affectées les formations demandées.

utile
Chaque agent doit être en possession de sa fiche de poste, le site <http://www.rh.sncf.fr/webth> est une aide pour réaliser soi-même sa fiche de poste le cas échéant.

Sous la rubrique I à votre service I, choisir : les métiers de la SNCF/GPERH puis rechercher un emploi repere.

Le Passeport formation

Il est remis à chaque nouvel embauché et vous devez le demander s'il ne vous a pas été proposé lors de votre premier EIF.

Il permet à l'agent d'identifier et de recenser ses compétences, son expérience professionnelle, son savoir-faire et ses formations.

Il est le témoin du parcours professionnel de l'agent.

À retenir
C'est vous qui détenez votre passeport formation tout au long de votre carrière professionnelle et vous qui le complétez à votre initiative.

Les actions de formation sont déclinées en 3 catégories :

1. adaptation au poste de travail (pour les formations utilisables immédiatement).
2. évolution des emplois ou maintien dans l'emploi.
3. développement des compétences.

EIF = Support du Droit individuel à la formation

Le DIF :

C'est une des grandes revendications de la CFDT.

Il permet la construction d'un parcours professionnel et offre la possibilité de partir en formation à votre initiative et en concertation avec votre manager.

L'agent dispose :

- de 20 H de formation par an (sur ou hors temps de travail) cumulables sur 6 ans soit 120 H.
- de 24 h par an pour les actions de promotion interne, cumulables sur 6 ans, avec possibilité d'anticipation portée à 240 h pour l'accès à la qualification E et 288 h pour l'accès à cadre.

Les actions de formation éligibles au titre du DIF sont :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement de connaissances à l'initiative de l'agent,
- les actions de qualification professionnelle.

Le DIF hors temps de travail donne droit à une allocation égale à 50% de la rémunération nette et les frais de formation sont à la charge de l'entreprise.

Attention
À la classification des formations et à la pré classification définie par l'entreprise.

Veillez à bien définir avec votre supérieur hiérarchique la catégorie d'affectation de votre besoin de formation.

Toute formation directement liée au poste de travail doit s'effectuer sur le temps de travail et doit être prise en charge par le plan de formation de l'entreprise et non pas dans le cadre du DIF (catégories I & 2).

Les dispositifs relevant de l'accord formation

* L'alternance :

Elle est étendue aux agents confirmés de l'entreprise.

C'est une période de professionnalisation qui s'adresse aux agents dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies ou à ceux qui souhaitent consolider la deuxième partie de leur carrière.

La mise en œuvre de ce dispositif est en cours de validation.

* La validation des acquis et de l'expérience (VAE) :

Un entretien d'orientation avec le Coordinateur Formation (COFO) peut déboucher sur un dispositif de VAE.

Dispositif qui permet de reconnaître l'expérience professionnelle et les compétences de l'agent.

Ouverte à tous après trois ans d'activité, la VAE permet de valider l'expérience par l'obtention totale ou partielle d'un diplôme, d'un titre ou d'une qualification.

L'agent bénéficie d'un congé de 24 h dit congé de validation pour effectuer toutes ses démarches administratives.

Commentaire
Ce nouveau droit inscrit dans le code du travail procède d'une démarche personnelle

* Les titres ferroviaires

Les agents qui ont suivi avec succès une formation interne amenant à l'exercice d'un métier ferroviaire pourront obtenir un titre homologué d'un niveau équivalent. Ils pourront ainsi obtenir une équivalence et poursuivre des études universitaires. En 2006, 23 « titres ferroviaires » seront déposés au Ministère des Transports pour inscription au répertoire national des qualifications.

1870 - 2007, un trait d'union : la gare de l'est se modernise



Le départ des troupes à la gare de l'Est en juillet 1870.



La gare de Paris-Est qui, en 1870 au moment du conflit sous Napoléon III, était un point d'embarquement stratégique et encombré pour se rendre au front de l'Est, comme le montre la gravure d'époque, va à l'horizon du 10 juin 2007 retrouver une notoriété nouvelle et plus heureuse, grâce à la mise en marche du réseau à grande vitesse vers l'Est de la France.

Pour cette occasion, la gare de l'Est bénéficie actuellement de travaux de modernisation et d'extension, comme cela a été le cas dans différentes périodes de son histoire, afin d'accueillir les milliers de passagers qui emprunteront le TGV EST, mode de transport moderne, rapide et écologique.

Une forte augmentation du nombre de passagers en transit dans cette gare est attendue. Elle sera principalement due au report des modes aérien et routiers vers le TGV, plus attractif avec ses dessertes rapides de centre ville à centre ville. La vitesse commerciale atteindra 320 km/h, ce qui mettra Strasbourg à 2h20 de Paris, Nancy à 1h30, et Metz à 1h25.

La FGTE va avoir 30 ans

En fin d'année 2007, la FGTE fêtera ses trente ans d'existence en organisant à Strasbourg une grande manifestation avec ses militants.

Les prémices de la fondation de notre fédération sont issus du 35^{ème} congrès confédéral de 1970 où sont adoptées une résolution et une motion, prenant en compte la problématique de la prise en charge des transports à tous niveaux tant sur l'amélioration et le développement des transports col-

lectifs, que sur l'harmonisation sociale entre les différentes branches des transports, afin de favoriser la réalisation d'un cartel des branches de transport pour mener une action coordonnée et efficace. En 1974, quatre fédérations arrêtent un plan de travail prévoyant un rapport de fusion pour fin 1975. Après cette étape franchie avec la création de l'Union Interfédérale des Transports et Équipement (UITE), c'est le bureau confédéral qui ratifie en janvier 1976

l'objectif de constitution de la FGTE.

C'est donc la création officielle de la FGTE le 27 mai 1977 au congrès de Rouen, où la résolution générale est adoptée par 1333 mandats pour, 415 mandats contre et 239 abstentions. Les objectifs fondateurs sont : une harmonisation dans le progrès des conditions sociales et la promotion d'une politique de complémentarité des transports. La fédération se structurera autour des Unions

Fédérales et des Comités Régionaux de Transports et Équipement.

Nous devons aussi rendre hommage à R.MARTIN, qui en 1974 était secrétaire général de la fédération des cheminots et membre du bureau confédéral, pour son travail de fédération autour de ce projet réussi de création d'une Fédération Générale des Transports et de l'Équipement.

Edgar STEMER

Accès à la qualification E

Mise en place d'un nouveau dispositif d'accès à la qualification E pour les agents placés à la date de l'examen, sur un grade de qualification D, C, B Niveau 2, (et B1 sous réserve d'un délai, de 4 ans dans la qualification).

Une phase de validation de pré requis est nécessaire pour entrer en formation qui est composée d'unités de valeur (UV).

Pré requis Métier :

PR1 Connaissances théoriques liées au domaine.

PR2 Connaissances techniques et professionnelles (possibilité de validation par VAP).

Transverses :

PR3 Connaissances générales sur l'entreprise et son environnement (organisation de l'entreprise, monde des transports, concurrence, stratégie de l'entreprise).

PR4 Savoir-faire transverses, communication, résolution de cas pratiques.

Important Le PR4 n'est pas indispensable pour accéder au dispositif de formation par UV.

Pour la PR2, possibilité de VAP (Validation des Acquis Professionnels) et pour les PR1 et PR2, possibilité de dispense.

Passport formation à jour... prise en compte de vos acquis. I

Unités de Valeurs :

3 UV Transverses : Economie et gestion, Savoirs RH, Pratiques Managériales.

2 UV Métier définies en fonction des domaines.

La validation se fait soit par épreuve écrite ou orale, par exposé, exercice pratique, mise en situation professionnelle...

Les validations des PR1, PR2, PR3 et des UV restent valables cinq ans, celle du PR4 n'est pas limitée dans le temps mais est obligatoire pour l'accès à cadre.

Accompagnement des 2èmes parties de carrière

Les agents ayant quinze ans de service se verront proposer un Entretien Approfondi de Carrière (EAC) mené par le CDF0. Ce temps de réflexion accompagné permettra à l'agent de préparer la suite de sa carrière et de construire un projet professionnel.

L'EAC pourra éventuellement l'agent, vers un Bilan Approfondi à Mi Parcours Professionnel (BAMPP), un Congé Individuel de Formation (CIF), ou une période de Professionnalisation.

Le BAMPP, réalisé par un accompagnateur de bilan professionnel extérieur à l'entreprise, d'une durée de 20 heures environ, réparties sur 2 à 3 mois, aidera l'agent à déterminer son orientation vers un poste ou une formation et à définir les actions à mettre en place.

Conclusion La CFDI par sa signature a donné la priorité à l'accès à la formation professionnelle continue pour tous afin de permettre aux salariés :

- * d'évoluer dans leur carrière,
- * de se maintenir dans l'emploi tout au long de la vie,
- * d'être acteurs de leurs parcours professionnels,
- * d'être accompagnés dans leurs choix de formation.



L'accord de formation

I - l'Entretien Individuel de Formation (EIF) Mode d'emploi :

L'EIF a un cadre législatif qui oblige l'entreprise à réaliser chaque année et pour chaque agent un entretien individuel de formation, matérialisé par un formulaire EIF signé par l'agent et son supérieur hiérarchique.

Il sert également de support légal à l'expression du Droit Individuel à la Formation (DIF).

La signature de ce document engage les deux parties et fait foi en cas de recours.

Annuel et systématique, l'EIF est juridiquement opposable.

Le salarié est le 1^{er} partenaire de l'EIF.

Les étapes de l'EIF :

1. Préparation (délai, documents, questionnaire...).

Cet entretien se tient dans un cadre approprié, en dehors du poste de travail et sur le temps de travail.

Il peut être précédé d'une réunion collective d'information et de la remise d'un questionnaire individuel.

L'agent doit être avisé au moins deux semaines à l'avance.

Commentaire L'EIF ne fait l'objet d'aucune évaluation et doit être séparé de l'EIA.

Infos pratiques

C'est le début de l'année, et nous sommes tentés de faire du tri « sélectif » dans nos différents papiers et documents administratifs.

Mais au fait ! Que doit-on garder et pendant combien de temps ?

Petite information pratique pour vous permettre d'éviter des erreurs.

Durée de conservation	Documents concernés	Particularités
1 an	Factures de téléphone	
2 ans	Factures d'eau Règlements de prestations Sécurité Sociale et Caisse de Prévoyance	
4 ans	Impôts sur le revenu Impôts fonciers Taxe d'habitation Redevance audiovisuelle	Pour tous les impôts, il est préférable de conserver les documents pendant au moins 10 ans (délai de correction par l'administration en cas d'erreur). Pour les impôts sur le revenu, en cas de choix pour les frais réels, il faut garder les justificatifs (factures) pendant 6 ans.
5 ans	Factures EDF - GDF Quittances de loyer Factures d'assurance	
10 ans	Relevés de comptes bancaires Talons de chèques	
Toute la vie	Bulletins de salaire Diplômes scolaires et universitaires Titre de propriété immobilière Livret de famille Contrat de mariage Jugement de divorce	