

Le Cheminot de France

Nouvelle édition

N° 33 - Janvier / mars 2013 (1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires

AG ERDEVEN Nouveau Bureau National UFCAC-CFDT

Élections CA 2013
Nouvel administrateur
salariés CFDT



Pascal Lanzillotti élu CFDT



Une nouvelle équipe CFDT pour « agir autrement » !

Notations 2013 :
le compte n'y est pas !



Réforme du système
ferroviaire : halte au
dogmatisme de Bruxelles



Quand la littérature
managériale tord le cou aux
idées reçues



Cfdt:

**FGTE
CHEMINOTS**

Sommaire

• Edito

- Élections des représentants des salariés au CA du groupe SNCF
- Brèves du CCE
- INFRA Maintenance et Travaux - Naissance de PSIG - Une Direction pour le management des projets en Ile-de-France
- Réforme du système ferroviaire : Halte au dogmatisme de Bruxelles
- Assemblée Générale d'Erdeven : nouveau Bureau National UFCAC-CFDT
- Notations 2013 : le compte n'y est pas !
- La CFDT « assure » et « rassure » Le contrat exclusif SAAM accessible aux ASCT !
- Quand la littérature managériale tord le cou aux idées reçues
- RSE à la SNCF : effet de mode ou réelle prise en compte ?
- Évolutions des métiers à Fret SNCF ou la désimbrication des activités.

P 2

P 3

P 4

P 5

P 6-7

P 8-9

P 10

P 11

P 12-13

P 14

P 15



Le Changement pour agir autrement !

L'année 2012 aura été celle du changement, changement à la tête de l'État avec un nouveau Président de la République et un nouveau gouvernement, changement à la tête de la Confédération CFDT avec la nomination de Laurent Berger en temps que Secrétaire Général, changement à la FGTE avec un nouvel exécutif, changement à l'Union Fédérale des Cheminots CFDT avec l'élection d'un nouveau Bureau National que j'ai le privilège de piloter depuis le 14 décembre dernier. Cette équipe nouvellement élue à Erdeven n'aura pas eu le temps de chômer puisque d'emblée, il aura fallu mobiliser non seulement les militants mais les adhérents et sympathisants CFDT pour l'élection des représentants des salariés du groupe SNCF au Conseil d'Administration.

Objectif atteint et de belle manière ! Avec 13,21 % ! La CFDT progresse en voix à la fois dans l'EPIC mais aussi dans les filiales du groupe SNCF. Votre mobilisation aura permis de faire élire Pascal LANZILLOTTI l'ex secrétaire du Syndicat CFDT des Directions Centrales en tant qu'administrateur. Merci de votre mobilisation. Il saura porter au sein de cette instance, l'exigence d'une dimension sociale dans le groupe SNCF.

Avec un nouveau bureau national, un nouvel administrateur, les cheminots CFDT vont pouvoir s'appuyer sur ces bons résultats aux élections pour « Agir Autrement » et faire entendre leurs revendications. En toute indépendance, nous agissons sans concessions, avec comme seul intérêt, celui des cheminots et du service public de transport ferroviaire.

Durant l'année 2013, dans un contexte de réforme du ferroviaire, de réorganisation de l'Infrastructure avec la création du GIU, d'un 4^e paquet ferroviaire Européen, la CFDT exposera sa vision et défendra la spécificité française face à une Commission Européenne qui continue d'imposer « une seule et même Voie » ; celle du libéralisme sauvage. Ce combat sera difficile et déterminant mais « Il n'y a que ceux qui sont dans les batailles qui les gagnent ». St Just.

Le Secrétaire Général

Didier AUBERT

Élection des représentants des salariés au Conseil d'Administration du groupe SNCF. La CFDT progresse !

Les élections CA se sont déroulées le 5 février 2013. Ces élections se sont passées selon le mode traditionnel de l'urne et du bulletin papier glissé dans l'enveloppe, car la CGT et SUD Rail avaient dénoncé l'accord sur le vote électronique que la CFDT avait signé avec l'UNSA... Ce mode de scrutin « à l'ancienne », est peut-être à rapprocher du taux d'abstention très important enregistré dans l'EPIC SNCF (44 % contre 40 % en 2008), et on frôle les 70 % dans les filiales ! Et cela malgré une intense



campagne axée principalement sur la lutte contre l'abstention, qui est en principe plus pénalisante pour notre Organisation Syndicale. Avec un score de 11,93 %, la CFDT a progressé de 2 points dans l'EPIC. Avec 13,21 % des suffrages au niveau du groupe, la progression est de 2,4 points (mais cette dernière comparaison est faussée car les périmètres ont fortement évolué du fait du départ de SEAFRANCE, et de l'arrivée de GEODIS et KEOLIS). Malgré la faible mobilisation des salariés des filiales, la CFDT se place comme deuxième organisation syndicale avec plus de 2500 voix obtenues. C'est donc grâce à l'implication de ses

militants que la CFDT a pu conforter son siège au CA, ce qui permet à Pascal Lanzillotti d'être élu dans cette instance.

Pour autant, il va nous falloir continuer à parcourir le terrain et tisser notre réseau pour préparer les prochaines échéances électorales de mars 2014. Le potentiel de sympathie pour la CFDT existe bel et bien, à nous de le valoriser ! Pour que notre objectif de 15 % des voix aux élections professionnelles de 2014 ne demeure pas au stade de l'utopie, il est déjà temps de se remettre en campagne dès à présent ! Merci à tous pour votre implication.

Pascal Lanzillotti

RESULTATS ELECTION CA SNCF					
GLOBAL					
	2008	2008	2013	2013	Progression
Inscrits	174 139		195 534		
Votants	107 321	61,63%	105 440	53,92%	-7,71%
Blancs	3 636		3 428		
Exprimés	103 685		102 012		
CFDT	11 252	10,85%	13 478	13,21%	2,36%
CGT	43 628	42,08%	39 726	38,94%	-3,14%
FO	6 869	6,62%	7 812	7,66%	1,03%
CFTC	5 761	5,56%	3 020	2,96%	-2,60%
CGC	2 989	2,88%	2 370	2,32%	-0,56%
UNSA	14 065	13,57%	19 445	19,06%	5,50%
SUD	19 121	18,44%	16 104	15,79%	-2,66%
CHEMINOTS					
	2008	2008	2013	2013	Progression
Inscrits	168 616		163 620		
Votants	104 954	62,24%	94 489	57,75%	-4,50%
Blancs	3 482		2 532		
Exprimés	101 472		91 957		
CFDT	10 180	10,03%	10 970	11,93%	1,90%
CGT	43 134	42,51%	36 653	39,86%	-2,65%
FO	6 706	6,61%	6 580	7,16%	0,55%
CFTC	5 665	5,58%	2 158	2,35%	-3,24%
CGC	2 870	2,83%	1 749	1,90%	-0,93%
UNSA	13 987	13,78%	18 654	20,29%	6,50%
SUD	18 930	18,66%	15 193	16,52%	-2,13%
FILIALES					
	2008	2008	2013	2013	Progression
Inscrits	5 523		31 914		
Votants	2 367	42,86%	10 951	34,31%	-8,54%
Blancs	154		896		
Exprimés	2 213		10 055		
CFDT	1 072	48,44%	2 508	24,94%	-23,50%
CGT	494	22,32%	3 073	30,56%	8,24%
FO	163	7,37%	1 232	12,25%	4,88%
CFTC	96	4,34%	862	8,57%	4,23%
CGC	119	5,38%	621	6,18%	0,80%
UNSA	78	3,52%	791	7,87%	4,35%
SUD	191	8,63%	911	9,06%	0,43%

Sont élus : **Pascal LANZILLOTTI (CFDT)** - Alain PROUVENQ (CGT) - Véronique MARTIN (CGT) - Guy ZIMA (CGT) - Alain CAMBI (SUD RAIL) - Thierry MARTY (UNSA)



Brèves du CCE

Création d'un institut de formation aux métiers ferroviaires au Maroc

Une liaison ferroviaire TGV entre Tanger et Kenitra au Maroc sera exploitée en 2015, c'est une vitrine importante pour assurer le rayonnement du savoir faire SNCF en Afrique et dans le monde et consolider notre partenariat avec l'Office National des Chemins de Fer marocains (ONCF). L'enjeu majeur de ce dossier est la formation qui débutera en juin 2014, car il faut une parfaite maîtrise de l'infra dans toutes ses composantes. Tous les métiers du ferroviaire seront concernés en intégrant des formations transverses. En plus de s'adresser aux cheminots français et marocains, les formations s'adresseront aussi à des responsables d'administrations et d'entreprises ferroviaires ou de transport urbains et interurbains de pays d'Afrique et du Moyen Orient.

Des référents métiers SNCF seront envoyés 2 à 3 semaines par an sur place pour encadrer à termes, une dizaine de formateurs SNCF. Le projet prévoit 30 000 à 35 000 jours de formation par an dont 10 000 pour des agents SNCF ce qui représenterait 500 à 1 000 stagiaires SNCF par an. Pour la CFDT, au-delà des points d'ombre techniques et politiques (environnement juridique du projet, fiscalité, coût du travail, conditions de mise à disposition des formateurs SNCF, calendrier de réalisation du projet, laïcité...), il s'agit d'un transfert de propriété industrielle et intellectuelle mais surtout, il est question de délocaliser la formation pour un certain nombre d'agents SNCF. La CFDT s'est abstenue sur le sujet.

Cotisations syndicales : du nouveau en terme de réduction d'impôt.

Auparavant, seuls les salariés imposables pouvaient déduire de leurs impôts 66 % de la cotisation versée. Désormais, les salariés non imposables pourront obtenir un crédit d'impôt qui consistera à un remboursement du montant de la déduction fiscale. Pour exemple, un salarié qui paye 100 euros de cotisations pourra :
- S'il est imposable, déduire 66 % de sa cotisation soit 66 euros du montant de son impôt ;
- S'il n'est pas imposable, obtenir un remboursement de 66 euros.

Cette très ancienne revendication CFDT va enfin permettre aux salariés les plus modestes de bénéficier de l'incitation fiscale liée à la cotisation syndicale et permettre aux salariés de se syndiquer plus facilement.

Rénovation de la protection sociale complémentaire des personnels contractuels de la SNCF → La CFDT demande et obtient l'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'une mutuelle santé pour tous les contractuels

Il existe actuellement plusieurs niveaux de prévoyance complémentaire pour les salariés contractuels de l'EPIC en fonction de leur Statut (CS/CD, médecins, Cadres, Autres salariés). Par ailleurs, les Cadres et Autres salariés ne bénéficient pas de mutuelle santé, néanmoins, leur

régime de prévoyance supplémentaire est excédentaire. La loi impose à compter du 1^{er} janvier 2014, la mise en œuvre d'un régime unique pour bénéficier de déductions fiscales. Une négociation est ouverte pour la mise en place au 1^{er} janvier 2014, d'une complémentaire

prévoyance et santé de haut niveau pour tous les salariés contractuels. Le cadre n'étant pas clairement posé lors du CCE du 12 février 2013, la CFDT a demandé le report de la consultation sur la dénonciation de l'accord SNCF (report obtenu) et s'est abstenue sur la résiliation

du contrat prévoyance en cours. La CFDT exige une augmentation des droits sur la prévoyance à hauteur des excédents financiers constatés avant toute discussion sur la couverture santé et entend défendre une couverture santé importante et la plus complète possible.

Reprise des prestations familiales par la Caisse d'Allocations Familiales

La question du transfert des prestations familiales vers la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), est une nouvelle fois posée pour une mise en œuvre effective au 1^{er} janvier 2015. La CFDT dénonce ce projet et s'y oppose d'autant qu'il n'est pas incontournable. En effet, il dépend simplement de la volonté de la Caisse de Retraite et de Prévoyance (CPRP) de récupérer une manne financière

actuellement gérée par le Fond d'Action Sanitaire et Social (FASS) et qui correspond à 1,275 % de la masse salariale imposable. Les conséquences d'une telle évolution seraient extrêmement dommageables en termes d'emplois avec la disparition des Agences Familiales et d'une partie de l'Action Sociale de la SNCF. La Direction de l'entreprise se

veut optimiste et garantit que seule la branche Famille serait concernée. Outre le maintien des Allocations Familiales Supplémentaires, dont la CFDT réclame son paiement en somme uniforme sans hiérarchisation, les branches Vieillesse et Maladie, seraient épargnées. Pour la CFDT, cette évolution n'est pas acceptable et exige le maintien du service PRIM'ENFANCE, des indemnités

supplémentaires pour l'emploi d'une assistante maternelle ainsi que toutes les aides aujourd'hui remises en cause. L'Action sociale dans son ensemble est un acquis des cheminots, de ses ayants droit et des pensionnés de la SNCF, la CFDT utilisera donc tous les moyens pour bloquer cette décision et maintenir l'existant.

Linda Chikhi

INFRA Maintenance et Travaux - Naissance de PSIG Une Direction pour le management des projets en Ile-de-France



« Pour relever le défi d'une croissance de 50 % d'ici 2015 des investissements sur le réseau exploité en Ile-de-France, la SNCF doit s'organiser de manière plus efficiente, notamment concernant :

- La mobilisation des compétences en matière de management de projets, d'études et de travaux,
- La programmation des plages travaux

La Direction des Projets Franciliens doit permettre à la SNCF de faire face aux enjeux d'amélioration et de développement du réseau de l'Ile-de-France, en intégrant la chaîne complète du projet (émergence, programmation, études, travaux) via le rapprochement des 4 métiers (maîtrise d'ouvrage déléguée, maîtrise d'œuvre générale, études, travaux) autour d'objectifs solidaires de réalisation des investissements. »

La CFDT cheminots a interpellé la Direction sur ce dossier :

Où se tiendra le siège de cette Direction de Projets ?

INEXIA vient de déménager donc ce sera à CAP LANDY (RER D) Saint Denis Stade de France dans le deuxième semestre 2013, le TIF restera à Noisy La CFDT défendra les intérêts des salariés concernés par ce déménagement !

Quels seront les effectifs de cette Direction des Projets Franciliens ?

La Direction des Projets Franciliens (DPF) regrouperait les entités suivantes :

- le pôle maîtrise d'ouvrage mandaté Ile-de-France (MOM IDF), (150 personnes) ;
- les deux centres d'ingénierie franciliens : Ingénierie Sud Paris et Ingénierie Nord Paris, (650 personnes) ;
- l'InfraTravail Ile-de-France (ITIF) (600 personnes fin 2013) ;
- des compétences d'appui à la production des projets, assurées par plusieurs services de SNCF INFRA ;
- des compétences d'appui à la production des projets, assurés par plusieurs services de SNCF INFRA ;
- la mise en place d'un bureau d'études à la Gare de l'Est avec un groupe signalisation (100 personnes) et Énergie Électrique (quelques personnes).

L'Établissement à terme sera qualitatif et stabilisé avec environ 1 600 personnes Une partie de l'Ingénierie sera à Reims (Plateau terrassement EOLE) Concernant la sous-traitance, elle est en augmentation en IDF de 8 % (2011-2012) et représente 20 M€ - le Génie Civil sera le plus concerné avec +/-200 M€ par an en 10 ans.

Aucun transfert des compétences sur le sujet.

Les Établissements Infra Maintenance et Travaux en Île de France continueront d'assurer la sécurité et la maintenance des installations.

La CFDT considère que l'inadéquation entre les charges de travail et les emplois disponibles nécessitera une étude approfondie sur les effectifs nécessaires à la Direction des Projets Franciliens. Pendant cette période, la CFDT juge indispensable que l'expérience professionnelle soit au mieux utilisée et valorisée.

La CFDT alerte l'entreprise sur les risques de dégradations importantes des conditions de travail engendrés par cette mise en place.



Pourquoi lancer la réflexion avant la mise en place du GIU ?

« La croissance des investissements en Ile-de-France impose de définir une organisation nouvelle, sans attendre la mise en place du GIU (développement de la programmation par ligne, anticipation des études et des travaux, organisation des chantiers). La création de la DPF permettrait également de se préparer au GIU et d'expérimenter un modèle de conduite de projet. »

Pour la CFDT, cette nouvelle étape n'est pas anodine, c'est une préfiguration du futur GIU. C'est pourquoi la CFDT se bat pour la construction d'un GIU de statut Public (EPIC) dédié au Service Public avec des agents au Statut et un cadre social de haut niveau

regroupant tous les acteurs du système ferroviaire. Le vrai combat est là, tant au niveau national qu'europpéen !

Quel est le calendrier du projet ?

« L'objectif est de finir la phase de conception à la fin du 1^{er} semestre 2013, en accord avec le calendrier des Instances Représentatives du Personnel. » La CFDT souhaite connaître rapidement le calendrier des rendez-vous pour l'ensemble des IRP (commission économique des CE de l'Île de France et des Directions Centrales — voir la commission Économique du CCE).

Sur la création d'un TPI en Île de France

La Direction de l'Infra envisage plutôt en 2015 La CFDT avait, lors de la mise en place des Territoires de Production, revendiqué la création d'un quatrième territoire, notamment en IDF. Enfin une revendication entendue qui devrait voir le jour en 2015, mais sommes nous tous d'accord ?

L'Emploi en 2013 à l'Infra maintenance et travaux

La Direction de l'Infra annonce l'embauche de plus de 1 900 personnes en 2013. Dans un contexte économique dégradé, les recettes Infra Maintenance et Travaux sont en augmentation de +5,5 %. Les effectifs 2013 restent constants, mais ne permettront pas de tenir le programme des travaux. L'Infra M&T sera obligée de faire appel à la sous-traitance voir externaliser certaines tâches.

André Fermis

Réforme du système ferroviaire : Halte au dogmatisme de

Bruxelles

UN PROJET DE RÉFORME ANNONCÉ DÉJÀ COMME HISTORIQUE

Le ministre des transports a lancé les premiers travaux pour la réforme de notre système ferroviaire.

Force est de constater que si l'on entend bien les sujets portés par le gouvernement, le défi annoncé pourrait être historique.

Il s'agit à la fois de trouver une solution pérenne pour le financement du système (dette de l'infrastructure et dette structurelle annuelle), sa gouvernance (gestionnaire de l'infrastructure unifié) et des règles sociales qui constitueront, à partir d'une loi et d'un décret socle, une Convention Collective Nationale de Branche. C'est donc une évolution au moins si ce n'est plus importante que la création de la SNCF le 1er janvier 1938.

Nul doute que le dogme de la « concurrence libre et non faussée » porté par les traités européens aura été un élément clé de cette évolution. Mais la régionalisation des transports, la promotion du développement durable, la verticalisation du fonctionnement de l'entreprise publique SNCF (G.P.A.) et la prise en compte des nouveaux besoins de la collectivité nationale auront aussi été des accélérateurs de cette évolution envisagée.

Avec près de 3 200 kilomètres de lignes ferroviaires qui ont vu leur vitesse ralentie (sur un total de 29 000), contre moins de 1 000 km il y a dix ans, le réseau ferré national va mal. Avec la réduction de 50 % du fret ferroviaire sur 15 ans, le report modal de la route vers le rail est devenu une formule auquel plus personne ne croit alors que c'est pourtant le défi de notre siècle.

Le ministre des transports français, comme son homologue allemand,

ne remet pas en cause le principe de libéralisation mais ses formes acceptables.

L'ANALYSE DE LA CFDT SUR LES ASPECTS DE LA RÉFORME

À la CFDT, nous continuons de dénoncer le dogme concurrentiel qui doit (selon la technocratie bruxelloise) être appliqué à toutes les activités économiques en Europe, et notamment qui passe par la mise en cause des services publics en réseau et du principe républicain de péréquation.

Or, le réseau ferroviaire est un système fermé, en site propre, lourd et nécessitant des investissements (construction, rénovation, exploitation) très importants qui ne répondent pas à la méthode concurrentielle ne fonctionnant que sur les segments « rentables ».

Constatons que depuis l'ouverture à la concurrence du fret ferroviaire en Europe, peu de nouveaux opérateurs ont vu le jour. Et lorsque le trafic s'est développé, c'est bien parce que les États et les collectivités ont investi massivement par des travaux, un effet prix de sillons, des contributions publiques sur des liaisons, mais aussi en laissant souvent le dumping social être un point d'ajustement du marché ferroviaire. Deux missions ont été constituées pour commencer les travaux sur la réforme française.

La première est celle menée par Jean-Louis BIANCO, ancien ministre, ancien président du Conseil Général des Alpes de Hautes Provinces, qui connaît les thématiques du service public comme de l'aménagement du territoire. Il étudie les questions macroéconomiques et défis sociaux pour une réforme. Son rapport devrait être connu en ce mois de mars.

La seconde conduite par Jacques AUXIETTE, président du Conseil Régional Pays de Loire et un des

représentants de l'Association des Régions de France, dirige une mission sur la régionalisation notamment.

La réforme du système ferroviaire a sa méthode confirmée :

Une loi définissant les contours de la réforme (printemps 2013),

Un décret socle précisant notamment le périmètre de la future convention collective de la branche ferroviaire qui serait créée.

LA CFDT POSE SES CONDITIONS AU NOM DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL DES SALARIÉS DU SECTEUR !

La CFDT a réaffirmé fortement à plusieurs reprises ses revendications de principe :

Un gestionnaire d'infrastructure unifié sous contrôle public total, tout en réaffirmant que l'infrastructure ferroviaire est propriété publique inaliénable, et le refus d'une séparation intégrale (unbundling),

Un cadre social « de haut niveau » négocié à l'inverse de « l'harmonisation » chère à la Commission Européenne et aux libéraux dont la traduction concrète est le nivellement par le bas des conditions sociales et de sécurité,

Une convention collective nationale du ferroviaire à large périmètre tenant compte de la richesse des droits et devoirs comme de la réglementation applicable à la SNCF,

à RFF et dans les entreprises filiales et/ou privées du secteur. Pourrait être exclus de ce périmètre l'activité de construction d'infrastructure (CCN du BTP...)

mais devraient être incluses les fonctions de gestionnaire de l'infrastructure, transporteurs, travaux d'entretien et de rénovation, entretien matériel roulant, restauration ferroviaire, billetterie et services ferroviaires en gares, surveillance des installations. Initialement annoncée pour le



21 décembre 2012, la Commission Européenne a finalement communiqué son projet de 4^e paquet ferroviaire fin janvier.

Sous couvert de vouloir réduire les coûts du ferroviaire de 30 %, la commission valide que d'ici décembre 2019 :

- « une entreprise ferroviaire habilitée pourra fournir des services de transport de voyageurs par rail partout dans l'UE notamment à travers la réponse d'appel d'offres obligatoire pour une mission de service public »,

- « la séparation institutionnelle entre les entreprises ferroviaires et le gestionnaire d'infrastructure ».

La CFDT Cheminots condamne ces deux principales positions dogmatiques de la Commission.

La CFDT Cheminots considère que le dogme libéral persiste chez les membres de la Commission même si elle n'exclut pas la conservation d'une « structure verticalement intégrée en holding » pour ce qui est de la séparation institutionnelle. La CFDT Cheminots considère que la balle est maintenant dans le camp des États (Conseil) et du Parlement européen et national.

Le ministre F.CUVILLIER s'est

exprimé formellement contre la séparation contenue dans ce projet. Même avec le soutien de l'Allemagne qui semble encore partagé ce point de vue, cela n'a pas suffi pour faire changer d'avis la Commission.

Car si elle n'exige plus formellement un modèle séparé d'ici 2019, elle exige des conditions prouvant manifestement l'inverse en proclamant l'intérêt de « murailles de Chine » entre transporteurs et gestionnaires d'infrastructures. Même les mises à disposition de personnels pour les différentes autorités (infra, sécurité, régulation) sont contestées par la Commission car elles portent le risque de distorsion de concurrence !

D'ailleurs, l'option « open rail et open Access » à l'image de l'ouverture à la concurrence du secteur de l'aviation est bien toujours le T.O.C. de Bruxelles. Cela explique aussi la proposition d'en finir avec l'attribution directe à un opérateur ferroviaire (hors contrat inférieur à 5 millions d'euros ou de moins de 150 000 km de desserte annuelle). Dans ces conditions, l'affirmation par le gouvernement français d'un « Pôle Public Unifié » ne manque ni d'audace, ni de curiosité sur sa

forme, son contenu, sa fonction et les salariés qui y contribueront ainsi que leurs conditions sociales.

LA CFDT POUR UN MODÈLE SOCIAL FERROVIAIRE DE HAUT NIVEAU, SEUL GAGE DE MAINTIEN DE L'EMPLOI !

Dans cette guerre des mots qui a commencé à l'automne, la CFDT se fera fort d'analyser et de comprendre, d'expliquer et de porter les revendications des salariés du secteur ferroviaire.

Sans omettre de dénoncer les manipulations et autres opérations de duplicité qui pourraient survenir dans un débat moins complexe qu'il n'y paraît.

La CFDT s'appliquera à proposer des amendements argumentés aux parlementaires européens et nationaux pour soutenir l'avenir du transport ferroviaire en France et en Europe dans le cadre du projet de 4^e paquet ferroviaire récemment diffusé par la Commission.

Avec l'objectif de réussir par la mobilisation de tous les salariés du ferroviaire et leurs revendications, de négocier un nouvel avenir pour le rail.

Rémi AUFRERE

Assemblée Générale d'Erdeven :



Nouveau Bureau National UFCAC-CFDT



Didier AUBERT
Secrétaire Général



Rémi AUFRERE
Secrétaire Général adjoint



Philippe BEAUMONT
Secrétaire Général adjoint



Linda CHIKHI
Secrétaire Générale adjointe



Mireille BLONDEL
Trésorière

Comité exécutif



Jean-Louis PRINCET
Secrétaire national
proximités



Eric CHOLLET
Secrétaire national
G&C / FRET / CE Nationaux /
Materiel



Guillaume PICAUD
Secrétaire national
filiales / Manutention
ferroviaire

Secrétaires nationaux d'activités



Eric FERNANDEZ
Secrétaire national
voyageurs



André FERMIS
Secrétaire national
INFRA



Eric DHENIN

Téléphone :
01 56 41 56 58

Portable :
06 17 10 36 71

Messagerie :
eric.dhenin@cfdtcheminots.org

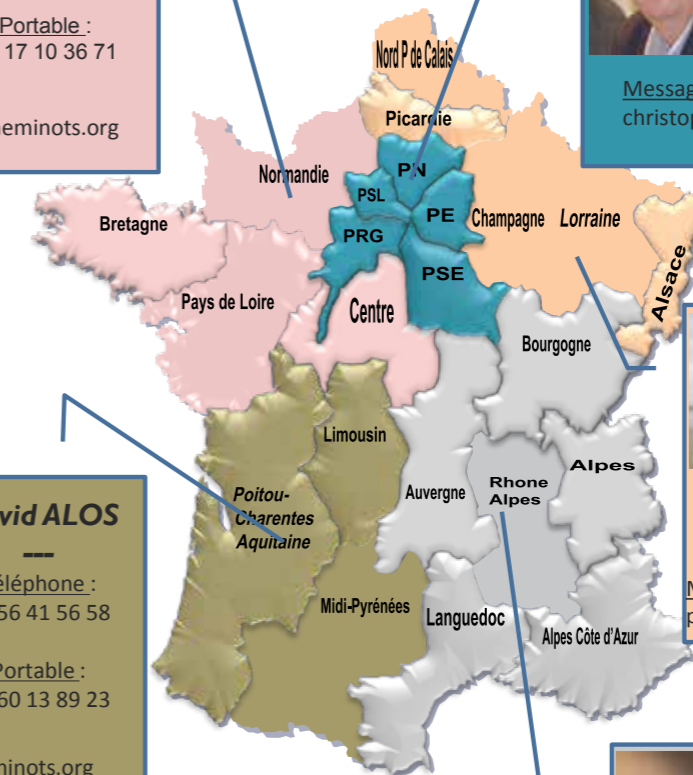


Christophe DARD

Téléphone :
01 56 41 56 77

Portable :
06 16 98 52 46

Messagerie :
christophe.dard@cfdtcheminots.org



David ALOS

Téléphone :
01 56 41 56 58

Portable :
06 60 13 89 23

Messagerie :
david.alos@cfdtcheminots.org



Philippe PARISOT

Téléphone :
01 56 41 56 59

Portable :
06 07 96 59 39

Messagerie :
philippe.parisot@cfdtcheminots.org



Gérard GREGOIRE

Téléphone :
01 56 41 56 59

Portable :
06 25 82 85 51

Messagerie :
gerard.gregoire@cfdtcheminots.org

Secrétaires Nationaux Territoriaux

Notations 2013 : le compte n'y est pas !

La CFDT réclame une véritable réflexion sur la politique de déroulement de carrière mise en place à la SNCF



Chaque exercice de notations est un moment attendu et redouté par l'ensemble du personnel, d'autant que c'est bien souvent la seule opportunité, pour un grand nombre de cheminots, de bénéficier d'une évolution positive de son pouvoir d'achat, point central des préoccupations des Français en général et des cheminots en particulier. C'est aussi l'occasion pour l'entreprise de présenter sa politique et les moyens qu'elle consacre en matière de déroulement de carrière de ses salariés. Car comme bon nombre d'entreprises et d'administrations, la direction de la SNCF est, elle aussi, obsédée par le contrôle de la masse salariale. Les salaires ne sont plus fixés en fonction de la contribution des personnels de l'encadrement et de leurs équipes mais de la rentabilité attendue, toujours plus élevée, et du pilotage financier, toujours plus strict. De plus nous sommes assujettis à une grille salariale qui est obsolète depuis bon nombre d'années! Rappelons, pour s'en convaincre, que les niveaux, par exemple, permettent normalement aux agents « d'avoir une évolution de carrière harmonieuse sur une qualification donnée ». Alors, si tel était le cas pourquoi existe-t-il un écart aussi important dans les effectifs entre le niveau 1 et le niveau 2? Si l'évolution était aussi « harmonieuse » qu'annoncée par

la Direction, nous devrions avoir une répartition relativement homogène entre les niveaux?! Hélas pour les agents, ce ne sont pas « les règles de bonnes pratiques » édictées par la Direction au moment de chaque exercice de notations qui vont contribuer à démentir ce triste tableau. Il est clairement écrit que la maîtrise de la masse salariale est au cœur des enjeux de l'Entreprise. L'allongement de la durée d'activité y est même stigmatisé comme un vecteur de fragilisation! C'est dans cet esprit que se déroulent désormais les notations! Comment constituer un véritable levier de reconnaissance de l'évolution des compétences dans ce contexte? La situation est rendue plus complexe encore, puisque, depuis plusieurs années, la Direction de l'Entreprise a mis en place et ce, de manière unilatérale, son propre processus de « déroulement de carrière » avec son propre « vocabulaire »: Comité de carrière, EIA et potentiel validé, sont à titre d'exemples des termes couramment entendus lors des commissions de notations, alors qu'ils ne figurent pas dans le statut. Pour les agents du Cadre Permanent, 3 possibilités d'avancement existent:

- En position: le nombre de promotions est déterminé par un % sur l'effectif de la position considérée

- En niveau: le nombre de promotions est fixé par un contingentement national réparti entre les régions
 - En qualification: le nombre de promotions est déterminé par le nombre de postes vacants pour l'année à venir.
- La CFDT va continuer à mener une réflexion autour de son réseau de délégués de notation alimentée par les salariés qui subissent chaque année les aléas d'un système dépassé. La CFDT revendique depuis de nombreuses années une renégociation de la grille salariale qui ne contribue plus à « avoir une évolution harmonieuse sur une qualification donnée »

Une réflexion approfondie avec l'entreprise doit être initiée pour harmoniser le chapitre 6 du statut et les documents de l'entreprise qui traitent de la gestion de carrière. Pour la CFDT, le statut doit être le **seul et unique document** qui traite du déroulement de carrière. La CFDT revendique pour les contractuels une transparence en matière de déroulement de carrière. Un système de notations doit être mis en place avec la création de délégués de commission identique aux agents du cadre permanent.

Mireille Blondel

La CFDT « assure » et « rassure »

Le contrat exclusif SAAM accessible aux ASCT !

Le contrat SAAM est un contrat de prévoyance, mis en place par la FGAAC-CFDT il y a 4 ans et dont les seuls bénéficiaires étaient jusqu'alors les ADC. Face au succès du contrat SAAM chez les « mécanos », et partant du constat qu'une part non négligeable du salaire des ASCT est également composé d'éléments variables de solde (EVS), « le Groupe Technique National Train » s'est penché sur la

faisabilité d'étendre le dit contrat aux contrôleurs adhérents à la CFDT.

Aujourd'hui, les ASCT adhérents CFDT âgés de moins de 55 ans, peuvent souscrire auprès de la SAAM un contrat d'assurance spécifique au métier d'ASCT et couvrant les risques de « descente de sécurité » et de pertes d'EVS en cas de maladie.

Sabine Le Toquin

Cotisation SAAM	Montant de l'indemnité journalière	Franchise Arrêt de Travail	Franchise Accident	Garantie Descente de Sécurité
Option 1 20€ /mois	10 €	15 jours	NEANT	25 000 €
Option 2 25€ /mois	15 €	15 jours		25 000 €
Option 3 30€ /mois	20 €	30 jours		25 000 €

Pour les femmes cheminotes, une garantie supplémentaire :

La filière train est une des filières qui se féminise le plus depuis plusieurs années. La CFDT signataire de l'accord égalité professionnelle, a pris en compte les difficultés rencontrées par le personnel féminin des ECT en cas de maternité.

Devant la difficulté de l'Entreprise à faire bénéficier aux femmes ASCT d'un service doux, d'un reclassement sédentaire temporaire, la période de la grossesse est souvent une période financièrement difficile à vivre.

Vous êtes une femme ASCT, vous êtes en arrêt maladie (hors congé maternité), le contrat SAAM palliera à la perte de vos EVS, le contrat SAAM est fait pour vous.



Un peu d'histoire

Créé à l'initiative du syndicat des pilotes en 1952, soucieux de garantir les aléas de leur profession.

Le cabinet Verspieren qui propose le contrat SAAM a été créé en 1880 à Roubaix

Le SAAM est spécialisé dans la gestion de solutions d'assurance à destination du personnel navigant professionnel et des agents de conduite ferroviaire. Il propose des garanties incapacité temporaire de travail, perte de licence, descente de machine, prévoyance santé... Il compte plus de 10 000 clients dans toute l'Europe.



Pourquoi le contrat SAAM / CFDT :

- L'ASCT peut choisir entre trois options de couverture
- Un questionnaire médical simplifié pour les ASCT sans problème de santé particulier
- Le montant du capital versé en cas d'inaptitude définitive aux fonctions de sécurité (25 000 €) n'est pas lié à l'âge du souscripteur, il reste fixe.
- La garantie de descente de sécurité est versée même si l'inaptitude fait suite à un arrêt de travail.
- Le montant de la cotisation reste fixe et ne varie pas en fonction de l'âge du souscripteur.
- Le montant de la cotisation bénéficie d'un tarif exclusif négocié uniquement pour les adhérents CFDT.



Déjà en 1970 Robert Townsend (« *Au-delà du Management* », éd. Arthaud) s'attaque avec un humour féroce aux mythes du management en vogue dans les entreprises. Sous la plume acérée de l'ancien Président de la Sté Avis se déroule un dictionnaire des pratiques à ne surtout pas expérimenter, voire à ne mettre en œuvre qu'avec prudence. On y apprend que les coûts ajoutés à la désorganisation font que « deux déménagements valent un incendie. » On peut y lire que les hommes « n'ont pas le travail en horreur » et que, s'agissant des réorganisations, il n'y a « pas de meilleure méthode pour créer l'illusion du progrès alors qu'on ne produit que confusion, inefficacité et démoralisation. » Cela ne vous rappelle rien ? L'auteur n'oublie pas la réunionite, le népotisme, les règlements, les bureaux de chefs et les parkings réservés (même ça !). Il titre même sur « *La désobéissance : un mal nécessaire.* » Qu'en pensez-vous aujourd'hui ?



Quand la littérature managériale tord le cou aux idées reçues

Quarante ans plus tard, la charge est cette fois menée par Robert Sutton, professeur de management à la Stanford Engineering School. Avec « *Faits et foutaises dans le management* » (éd. Vuibert 2007), l'auteur milite pour un management par la preuve. S'attaquant aux idées reçues à la mode, il nous dit que plutôt que ce qui est nouveau on devrait préférer ce qui est vrai. Séparer vie professionnelle et vie professionnelle ? Et si le problème était ailleurs ? Les incitations financières renforcent la motivation ! Et si elles pouvaient avoir un effet inverse ? Il faut changer ou mourir ! Et si à trop changer, l'organisation risquait effectivement de mourir ?..

Un uniforme ça sert à quoi ? À soigner le style et l'élégance ? Absolument pas. Au-delà des tenues de travail pour métiers spécifiques, dangereux, salissants, le passage à l'uniforme et les changements d'uniformes sont des illustrations de l'évolution de la contrainte dans la relation de travail qui, de subie, tend à devenir une contrainte choisie. Il est en effet bien connu qu'il n'est pas de contrainte plus efficace que celle que l'on s'inflige soi-même. Quand un uniforme est porté, la conscience d'appartenir

à un collectif de travail, à une entreprise, avec ses règles et ses valeurs n'est-elle pas plus forte ?

Même chose pour les guides et chartes éthiques dont la finalité est de susciter l'adhésion autour de valeurs communes de l'entreprise, quelle qu'elle soit. C'est ainsi que la démarche éthique SNCF, même rédigée maladroitement, avait été initialement présentée, pédagogique, fédératrice, dynamique. La CFDT avait eu droit à cette occasion à la manifestation de la bonne vieille idée reçue selon laquelle « *tout le monde* » à cette époque faisait pareil. Robert Sutton rappelle de son côté (« *Faits et foutaises...* ») que c'est en faisant pareil que les autres qu'on a parfois fait des sottises en copiant ce qui est visible et en omettant le reste ; le reste, invisible, qui fait que ça ne marche pas quand on ne le copie pas. S'affranchissant finalement de la « *gentille* » idée de départ, la SNCF tend à faire muer une « *éthique fédératrice* » en une « *éthique fédéro-répressive*, » rédactrice de norme et juge de son respect, et donc juge et partie, carotte et bâton : tout ce qu'il faut pour susciter en lieu et place de l'adhésion la méfiance la plus absolue sur

ce qu'il faut qualifier pour le moins à ce jour de dérive inquisitrice.

Le dernier ouvrage de Jean-François Amadiou est presque une déclinaison tricolore de « *Faits et foutaises...* » À travers « *DRH Le livre Noir* » (éd. Seuil 2013), au sous-titre peut-être grave à l'excès (« *la vérité qui dérange* »), le professeur à l'université de Paris I Panthéon Sorbonne développe un plaidoyer pour l'amélioration et la professionnalisation des RH. Il part du principe que pour espérer résoudre les vrais problèmes, il faut les aborder de front.

Si l'auteur commence par dénoncer les méthodes de recrutement douteuses, piston, népotisme et graphologie, l'apport essentiel de l'ouvrage concerne la « *diversité*, » les discriminations, et la « *discrimination positive*. » En réaction au mauvais sort fait aux minorités ethniques, aux femmes, aux homosexuels et aux handicapés, les chartes, accords et démarches vertueuses ont vu le jour dans de nombreuses entreprises. Mais cette volonté d'impartialité et de transparence affichée dans les plaquettes devrait aussi obliger les recruteurs à ne pas juger sévèrement ceux dont les profils ne sont pas concernés par la com' du moment :

le gros et l'anorexique, le trop laid et le trop beau, le trop grand et le trop petit, le chauve, le roux, le bègue et bien sûr le syndicaliste. Jusqu'où aller ou ne pas aller ? L'auteur livre une explication de l'engouement des entreprises pour la diversité « *à toutes les sauces* » ; son développement et ses dangers. Une diversité en forme d'idée reçue et légitimée par un label pas contraignant qui ne porte que sur les moyens ; pas sur les résultats. L'auteur lance quelques pistes de réflexion sur l'origine des discriminations. Elles seraient avant tout sociales. Pour lui, la principale clé du succès : famille, réseaux, amis, conjoint.

Toujours au titre des idées reçues, vous souvenez-vous de ce directeur des Achats de la SNCF qui prétendait manager par le stress ? Un moyen idéal pour que les collaborateurs donnent le meilleur d'eux-mêmes ? Pour Vincent de Gaulejac (« *La société malade de la gestion* » éd. Point 2009) le stress au travail et son impact sur la santé publique devraient plutôt être considérés comme une épidémie. Et que l'on ne nous dise pas que les effets négatifs ne sont que les conséquences de comportements individuels, comme le harcèlement moral dans le cadre duquel il est tellement plus confortable de proposer une médiation entre les salariés concernés plutôt que de poser la question du rôle

éventuel de l'organisation du travail (« *Souffrance au travail* » ; CFDT France Télécom Orange éd. Chronique Sociale 2012).

Rejoignant en cela L.J. Peter (« *Le principe de Peter* », éd. Le livre de poche 2011), Robert Sutton affirme que « ceux qui traitent leurs employés comme des moins que rien sont des incompetents (quels que soient les autres indicateurs de performance) » (« *Objectif zéro sale con* » Vuibert éd. 2007 & 2010). Depuis 2007, le livre de Robert Sutton est devenu un énorme succès de littérature managériale, et pour l'auteur, si « *le titre a suscité autant de réactions parce que ce mot, pour la plupart des gens, traduit bien les traumatismes émotionnels et tangibles causés par ces personnages destructeurs dans le milieu professionnel.* »

À la différence des autres livres écrits sur la souffrance au travail, celui-ci ne relève ni de la critique du système néolibéral ni de la psychologie de la personnalité. Il a renouvelé le genre en proposant une vision de l'organisation comme un système qui engendre des comportements aux effets psychologiquement dangereux.

Comment faire pour identifier un comportement de « *sale con* » ? Il suffit de se poser deux questions sur le suspect : Après lui avoir parlé, vous sentez-vous démoralisé, rabaisé, voire totalement nul ? S'attaque-t-il de préférence aux « *petits* » plutôt qu'à ceux qui sont plus puissants que lui ? Si la réponse est « *oui* » à chaque question, le doute n'est plus permis, a fortiori si les comportements quotidiens du suspect sont inscrits dans la table des « *douze vacheries* » les plus fréquentes de la part d'un « *sale con* » : « *envoyer des emails cinglants, traiter les gens comme s'ils étaient invisibles, humilier par des remontrances publiques, etc.* »

L'organisation ordinaire est, selon l'auteur, la première machine à produire ces « *sales cons* » qui viennent compromettre l'efficacité organisationnelle. Et ils coûtent cher, font fuir les initiatives, les employés, les clients, les fournisseurs, et les

investisseurs, sans oublier le temps passé par la DRH, les frais juridiques et le discrédit de l'entreprise.

Notamment à cause de ces coûts, l'entreprise doit s'efforcer d'adopter et de pérenniser un objectif de « *zéro-sale-con* ». Robert Sutton évoque ces sociétés où sont indissociables les critères de performance et de respect d'autrui. Une attention doit être portée au processus de recrutement afin de n'embaucher que des personnes sociables et ne confier les décisions d'embauche qu'à un groupe élargi, le risque étant qu'un « *sale con* » est naturellement porté, comme tout le monde, à recruter des candidats à son image.

L'auteur propose aussi des outils pour ne pas réveiller le « *sale con* » qui dort en chacun de nous. Dans certaines circonstances, il peut en effet nous arriver à tous de nous comporter ainsi. Il nous donne enfin sa vision de la « *trousse de survie* » quand un « *sale con* » est au pouvoir. « *Cultivez l'indifférence et le détachement émotionnel* » ; « *exposez-vous le moins possible...* » Pour Robert Sutton, l'entreprise doit avoir pour objectif de tendre vers le « *zéro sale con* » et vers l'instauration d'un « *environnement de travail civilisé.* »

Pressé par des lecteurs passionnés, il s'est rapidement attelé à l'écriture d'une suite (« *Petit chef ou vrai patron* » éd. Vuibert 2010). On relève d'entrée que le *sale con* est associé à des sentiments qui tournent autour du personnage du « *chef*. » L'auteur fait deux constats : les meilleurs chefs créent « *un environnement respectueux des individus et favorable à la performance.* » Mais gare à « *l'omniprésence des sales cons parmi les chefs... confirmée par des études sérieuses.* » Qu'est ce alors qu'un vrai patron ? Robert Sutton tente de faire le portrait de celui ou de celle qui sait allier compétences, performance et humanité, évitant la métamorphose en « *hybride mortel du Chef et du Sale Con ou CSC...* » (pour en savoir plus : www.bobsutton.typepad.com/)

Philippe Mallegol



RSE à la SNCF : effet de mode ou réelle prise en compte ?

Que signifient les termes RSE? La Responsabilité Sociale des Entreprises désigne l'intégration volontaire d'objectifs sociaux et environnementaux dans les activités commerciales des entreprises, et dans leurs relations avec leurs partenaires. La RSE s'inscrit dans le cadre des objectifs de la politique sociale et de la stratégie en faveur du développement durable de l'Union Européenne (UE). Ces pratiques peuvent également bénéficier à l'innovation, à la compétitivité et à la création d'emploi. Dans l'acceptation européenne, le terme « sociale » est traduit de l'anglais et doit être, en français, plutôt rapproché du terme « sociétal ». En effet, selon la Commission, le concept de RSE signifie essentiellement que les entreprises, de leur propre initiative, contribuent à améliorer la société et à protéger l'environnement, en liaison avec les parties prenantes. La SNCF, a signé la charte des entreprises publiques sur le développement durable en 1999. Elle se targue de ne pas avoir attendu que le développement durable soit un thème à la mode pour en faire une véritable culture d'entreprise. Mais comme le définit la Commission Européenne, la RSE ne concerne pas que le côté environnemental. La notion « sociétale » est à percevoir dans son sens le plus large. Une démarche d'embauchage de personne défavorisée - La formation tout au long de la vie et l'employabilité des travailleurs - L'innovation en matière sociale - Le respect des valeurs

européennes et des normes en matière de droits de l'homme, de protection de l'environnement et du travail, sont autant de contributions qui doivent être apportées par les entreprises. Partant de cette définition, voyons comment la SNCF considère ses prestataires de services? En décembre 2011 (suite au Service Annuel 2012), la société H REINIER (entreprise effectuant le nettoyage des trains), perd environ 1/3 des volumes sur le chantier de Dijon. Cela représente une perte annuelle de:

- 216 rames TGV en moins à nettoyer;
- 43 opérations M. en moins (opération de dégraissage des rames « nettoyage complet du train »);
- 103 voitures de moins en NNO (nettoyage moins profond).

Avant, il y avait 13 rames corail de 7 voitures à nettoyer du lundi au dimanche et maintenant plus que 5 rames de 7 voitures du lundi au vendredi.

L'UFCAC CFDT a participé à plusieurs bilatérales pour garantir le maintien dans l'emploi des salariés.

À la même période, la SNCF demande, à la société effectuant le nettoyage et l'équipement des trains couchettes (LA BRËNNE), de modifier son organisation du travail pour répondre aux changements d'horaires des trains. Dans sa grande magnitude, elle fournit les nouveaux horaires 8 jours avant sa mise en place.

L'UFCAC CFDT a apporté son aide dans la mise en place d'une expertise CHSCT. Nous avons obtenu, à la suite de cette démarche, une amélioration de la réorganisation, permettant de meilleures conditions de travail pour les salariés.

Pour le SA 2013, c'est la SANEMA (entreprise effectuant le chargement et déchargement des véhicules de l'auto-train) qui voit une nouvelle baisse de son volume d'activité. Depuis près de 8 ans, le nombre de véhicules a baissé de 50 % environ. Les salariés sont aujourd'hui en chômage partiel! Pour rappel, chaque contrat de prestation contient une clause prévoyant la possibilité pour les prestataires de renégocier la facturation des opérations sous condition d'une baisse de charge au moins égale à 30 % an.

L'UFCAC CFDT dénonce certaines pratiques de la SNCF donneuse d'ordre. Nous rappelons que derrière les décisions de l'entreprise, il y a des salariés qui voient leurs conditions de vie et de travail dégradées par cette politique.

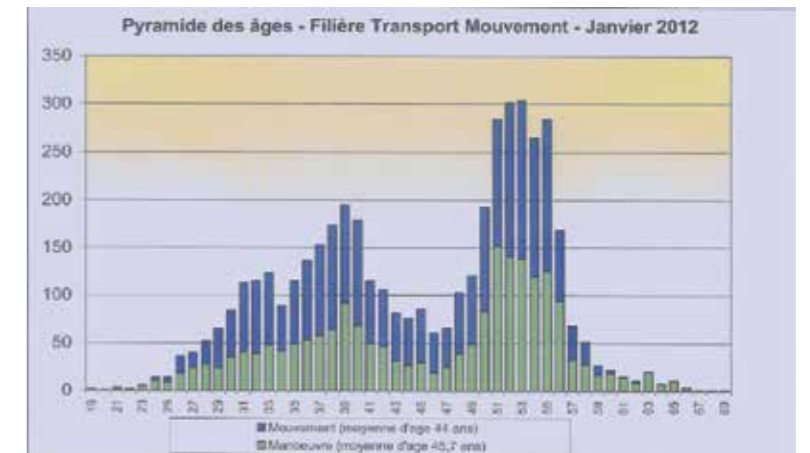
L'UFCAC CFDT, par l'intermédiaire de son élu au conseil d'administration, porte la voix de tous les travailleurs du rail et revendique le respect de tous les travailleurs sous-traitants et prestataires.

Guillaume Picaud

Évolutions des métiers à Fret SNCF ou la désimbrication des activités.

Depuis Mars 2012, dans le cadre de la Commission Professionnelle Centrale Fret, l'activité mène des réflexions sur les évolutions de ses métiers. Ces réflexions sont menées dans le cadre de groupes de travail. Juin 2012, Septembre 2012 et Janvier 2013 pour les métiers d'Opérateur de production et Technicien de production Fret. Des groupes seront mis en place par la suite pour les CRML et Dirigeants d'Unité.

Cette pyramide laisse apparaître les besoins en Agents Mouvement et en Agents de Manœuvre dans 5 à 7 ans. Fret SNCF souhaite anticiper cette évolution de la pyramide par la création de l'opérateur de production Fret qui serait « un pur produit Fret ». L'Opérateur de production type



serait agent de manœuvre avec des habilitations aux fonctions de sécurité (Agent formation, Agent de desserte...). Et son cursus lui

permettrait de dérouler sur des postes à la qualification D (ACM) voir E (TC Fret) par le biais de la filière commerciale.

Mais l'opérateur de production Fret est le premier étage de la navette. Au second étage, se trouve le Technicien de production Fret.

La direction de Fret SNCF s'appuie sur cette cartographie pour remettre à plats ces métiers. « Puisque dans les faits cela existe nous devons le formaliser ». Prenons le concepteur plan convoiage Fret, les GM ne sont pas repris dans la fiche emploi repère

et pourtant 40 % de cette population occupe ces postes. Et dans cette logique, puisque les fonctions de sécurité ne relevant pas des missions de sous-traitance du GID ne sont pas nécessairement des missions réservées au TTMV. Le

TC Fret serait le cadre du cursus du technicien de production. Sa formation initiale reposerait sur la partie transport de la formation TTMV (Exit la partie RGS) et des modules de la formation de TGM.

Cartographie des filières par emploi repère production FRET (2012) - Agents des qualifications E et F

Emploi repère	Filière: Commerciale	Traction GM	Transport Mouvement	Nombre d'agents
Assistant transport FRET	20 %	10 %	70 %	30
Chargé d'études organisation production FRET	27 %	5 %	68 %	22
Chargé suivi prestations FRET	58 %	4 %	38 %	26
Chef d'escale FRET	1 %	0 %	99 %	57
Chef triage DOT	0 %	7 %	93 %	14
Concepteur organisateur flux transport fret	22 %	38 %	41 %	58
Concepteur plan convoiage fret	30 %	40 %	30 %	20
Coordinateur de branchement	0 %	0 %	100 %	21
Coordinateur de dessertes FRET	9 %	0 %	86 %	35
Correspondant travaux FRET	13 %	0 %	88 %	8
Correspondant FRET auprès du CRC	18 %	24 %	59 %	17
DPX centre de production locale	4 %	0 %	96 %	27
DPX équipe desserte	2 %	0 %	98 %	56
DPX FRET triage	2 %	2 %	96 %	52
DPX gestion production FRET	23 %	15 %	62 %	13
Gestionnaire de commande client FRET	71 %	26 %	2 %	42
Gestionnaire opérationnel FRET	43 %	41 %	16 %	51
Gestionnaire de réservation FRET	71 %	14 %	14 %	14
Gestionnaire de convoi FRET	14 %	49 %	38 %	103
Opérateur de supervision CNC FRET	40 %	15 %	45 %	20
Planificateur de convoi FRET	6 %	27 %	67 %	33
Responsable formation des trains FRET	0 %	0 %	100 %	45
Responsable organisation qualité (ROQ) FRET	7 %	0 %	93 %	15
Concepteur adaptateur de roulements	6 %	36 %	8 %	50
Gestionnaire opérationnel de ressources	6 %	36 %	6 %	205
Programmeur de ressources	0 %	93 %	7 %	30

1084

Filière(s) préconisée(s) par les fiches emplois repères :
Filière des agents présents sur l'emploi repère : X %

La délégation CFDT a rappelé à la Direction de Fret SNCF :

- Toute évolution des métiers doit s'inscrire dans le cadre de l'EPIC et non activité par activité.
- Les cheminots doivent rester acteurs de leur parcours professionnel.
- Le rôle de la formation doit être au service de la sécurisation des parcours professionnels de façon à ne pas cloisonner les agents à la seule activité Fret.
- Que les passerelles entre les activités soient conservées afin de ne pas priver l'entreprise de sa réactivité.
- Que les passerelles entre les activités soient actées, que celles-ci déterminent les parcours et les modules complémentaires pour accéder à l'une ou l'autre de ces activités.
- Que la mobilité, si elle est nécessaire, soit une mobilité choisie et non subie.

David Alos

Retrouvez tous les tracts sur le site internet : www.cfdtcheminots.org



NE RESTEZ PAS ISOLÉ !



LA CFDT VOUS APORTE SON SOUTIEN !



DONNEZ-VOUS LES MOYENS DE VOUS DÉFENDRE !



Accueil

La CFDT

Adhérer

Les Métiers

Nos revendications

Europe Ferroviaire

Publications

Aide



Bienvenue à la CFDT

Bulletin d'adhésion

@adhésion en ligne

Livret ACCUEIL CFDT

nos syndicales 2013, enfin l'équité fiscale !

Un verrou au développement de la syndicalisation en France vient de sauter !

Enfin la transformation en crédit de la réduction d'impôt pour cotisations syndicales !

Une très vieille revendication CFDT va se concrétiser dès la déclaration d'impôt 2013 portant sur les revenus 2012.

Jusqu'à présent, les salariés imposables pouvaient déclarer leur cotisation syndicale et bénéficier d'une réduction d'impôt. Cette réduction s'élevait à 66% de la valeur de la cotisation

Prenons deux cheminots l'un payant l'impôt, l'autre non imposable car charge de famille.

Le premier paye, par an, une cotisation à la CFDT de 240€ et le second s'acquitte à hauteur de 120€ (la cotisation annuelle est fonction du niveau de revenus, les salaires les plus élevés cotisant plus).

Grâce à la réduction d'impôt la cotisation du premier était en réalité ramenée à 80€, soit un montant bien moins important que son collègue.

[LIRE LA SUITE...](#)

La CFDT obtient le paiement d'un Dividende salarial, +364€ brut /cheminot en février

L'argent ne fait pas le bonheur ?

Donnez-moi une chance de vous prouver le contraire !

La SNCF pavane !

La CFDT réclame !

La CFDT a écrit au Président de la SNCF, pour solliciter une audience, afin de déterminer les conditions de paiement d'un dividende salarial compte tenu des bons résultats annoncés par la SNCF lors du séminaire des managers le 11 septembre 2012 à Cannes.

Concernant la demande CFDT, la Direction nous informe que les cheminots percevront au titre des bons résultats 2012 un dividende salarial.

• **Dividende salarial 2012 C'est OUI !!!**

Son mode de calcul est simple puisqu'il représente un pourcentage du Résultat d'Exploitation divisé par le nombre de cheminots présents dans l'entreprise à une date donnée.

La CFDT a exigé et obtenu que l'affectation du dividende salarial soit étendu aux cheminots présents pendant l'année 2012 et partant en retraite avant le paiement effectif du dividende.

IDENTIFICATION

Identifiant

Mot de passe

Se souvenir de moi

CONNEXION

- [Mot de passe oublié ?](#)
- [Identifiant oublié ?](#)
- [Créer un compte](#)

Recherche

RECHERCHE

PUBLICATION CFDT

Publication CFDT

Le Cheminot de France

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

Le 5 février 2013

MENU PRINCIPAL

ACCUEIL

LIENS CFDT

NEWS

COMMUNIQUE DE PRESSE

CHÈQUES VACANCES

Chèques Vacances

VIOLENCE AU TRAVAIL

Harcelement

DISPOSITIONS FIN CARRIÈRE

CPA

CET

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

Mixité

Manifestations

Discriminations

SNCF

