



UNE BONNE MUTUELLE ÇA NOUS FACILITE LA VIE!



mutuelleMGC.fr



01 40 78 57 10

du lundi au vendredi, 9h à 17h30 (appel non surtaxé)







Pascal Couturier Secrétaire Général

SOMMAIRE

4↔5

NOTATIONS 2022/2023

La FGAAC-CFDT défend le déroulement de carrière des ADC!

6↔7

REFONTE DE LA GRILLE ADC

Projet FGAAC-CFDT

8↔11

TRANSPOSITION CLASSIFS/RÉMUS

Décryptage FGAAC-CFDT

12↔15

OUVERTURE À LA CONCURRENCE

Une accélération du calendrier!

<u>16↔18</u>

ATOUT CONDUITE

Ou comment la Direction se voile la face!

19

CMPP SNCF

Doucement mais sûrement!

20 ↔ 26

UNR

SOMMAIRE

ÉDITO

UNE ANNÉE IMPORTANTE POUR LES CONDUCTEURS!

'année 2022 a débuté par la fin du processus de déclinaison de l'accord de branche relatif aux classifications/rémunérations au sein de la SNCF, accord _désormais applicable depuis le 1er janvier.

La FGAAC-CFDT s'est positionnée de longue date, en faveur d'une mise en oeuvre de l'accord de branche par voie d'accord au sein du Groupe Public SNCF. Ce n'est malheureusement pas le choix qui a été retenu par la Direction.

Celle-ci a en effet renvoyé les classifications à une décision unilatérale, et a ouvert une négociation sur la seule rémunération des agents contractuels.

La campagne électorale aura malheureusement eu raison de cet accord... Certains ont clairement privilégié les postures à l'avenir! C'est regrettable car des droits et des garanties importantes ont été perdus pour les agents contractuels, mais également pour les statutaires.

La FGAAC-CFDT ne baisse pas les bras pour autant et agit en ce moment pour obtenir la mise en place d'une grille de rémunération minimale pour les conducteurs contractuels, qui leur permettra de bénéficier d'un déroulement de carrière attractif et valorisant.

La FGAAC-CFDT a débuté en parallèle les premières concertations avec la Direction sur les modalités de mise en oeuvre de la PR-14 pour les TA et de la PR-21 pour les TB, positions gagnées par la FGAAC-CFDT lors de la table Salaires du 17 novembre 2021.

La création de ces deux nouvelles PR dans le prolongement de la grille actuelle n'est pas envisageable, et notre Conseil National a validé le projet de refonte de la grille que vous retrouverez en détail dans ce numéro.

La proposition de la FGAAC-CFDT est basée sur la création d'un niveau supplémentaire sur la Qualification TA et TB, qui permettra de revaloriser l'ensemble de la grille et offrir de nouvelles perspectives aux conducteurs.

Ce début d'année a été également marquée par une très forte accélération de l'ouverture à la concurrence des services de voyageurs. Après l'arrivée du premier concurrent sur TGV au mois de décembre, la région Bourgogne Franche-Comté est devenue la 6ème région à s'engager dans le processus de concurrence pour l'intégralité de ses services TER à compter du 1er janvier 2026.

Autre convention à s'ouvrir, celle des trains InterCités, qui sera validée le 24 février en Conseil d'Administration. Celle-ci prévoit l'ouverture d'ici fin 2029 de l'intégralité des TET ou le transfert de certaines lignes aux régions.

C'est dans ce contexte d'ouverture à la concurrence qui se resserre, et d'une stratégie assumée de création de filiales pour répondre aux appels d'offres, que certaines OS revendiquent la forfaitisation des primes de traction.

Quelle clairvoyance! Au moment où la Direction fait tout pour s'affranchir du RH0077+, défendu et sauvegardé par la FGAAC-CFDT en 2016, dans le seul objectif de faire travailler davantage les ADC, la forfaitisation des primes est une absurdité!

A l'inverse de la démagogie et du populisme, la FGAAC-CFDT est parvenue à intégrer dans le projet d'accord sur les filiales que les conducteurs transférés au sein de celles-ci, conserveront leurs primes de traction.

Grâce à la FGAAC-CFDT, ils ne travailleront pas pour rien et auront à minima une compensation sur la productivité réalisée par la Direction.



LE BULLETIN DE tr'action : février 2022 ••• **RÉDACTEUR EN CHEF :** Pascal Couturier ••• **SIÈGE SOCIAL :** 20 rue Lucien Sampaix

LA FGAAC-CFDT DÉFEND LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ADC

L'EXERCICE DE NOTATIONS 2022/2023 A DÉBUTÉ LE 26 JANVIER, PAR LA TRADITIONNELLE RÉUNION DE PRÉSENTATION DES CONTINGENTS EN NIVEAUX

ors de cette Table Ronde, la proposition d'entrée de la Direction s'établissait à seulement 5018 niveaux pour cette année dont 59 TA-1 sur TA-2 et 268 TB-2 sur TB-3. La FGAAC-CFDT, après plusieurs rounds de négociation a obtenu une augmentation significative des contingents initiaux.

A ces contingents supplémentaires viendra s'ajouter la mesure obtenue par la FGAAC-CFDT lors des dernières négociations salariales.

Pour mémoire, celle-ci prévoit une majoration de +15% du nombre de niveaux sur le contingent final.

La méthode d'application de cette majoration a fait l'objet d'un désaccord avec la FGAAC-CFDT lors de la Table Ronde du 26 janvier 2022 qui a conduit au dépôt d'une DCI auprès de la SA Voyageurs et d'une audience nationale auprès de la SAS Fret.

La SA Voyageurs nous a confirmé par courrier le 29 janvier, que cette majoration serait bien appliquée sur le contingent de chaque qualification.

Lors des échanges qui ont eu lieu avec la Direction de la SAS Fret début février, la Direction a confirmé à la FGAAC-CFDT, que la même méthode serait appliquée par Fret pour les passages en niveaux TA-2 et TB-3.

GRÂCE À SES ACTIONS, LA FGAAC-CFDT EST PARVENUE À FAIRE APPLIQUER CORRECTEMENT LA MESURE DE MAJORATION DE 15% DES CONTINGENTS QU'ELLE AVAIT OBTENU LORS DE LA TABLE RONDE SALAIRES DU 17 NOVEMBRE 2021!

NIVEAUX TA-2 ET TB-3 POUR L'EXERCICE DE NOTATIONS 2022/2023 :

TABLE RONDE DU 26 JANVIER 2022

| Niveaux | Proposition d'entrée de la Direction | Proposition finale obtenue par la FGAAC- CFDT |
|-------------------|--|---|
| TA1 <i>₽</i> TA 2 | 59 | 64 |

MAJORATION DE 15% OBTENUE PAR LA FGAAC-CFDT

| Niveaux | SA Voy | ageurs | SAS | Fret |
|-----------|-----------------------|-------------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| | Contingent initial | Avec majoration de +15% | Contingent initial | Avec majoration de +15% |
| TA1⊅TA 2 | 56 | 65 | 9 | 10 |
| ТВ 2₽ТВ 3 | 262 | 302 | 18 | 21 |

LA FGAAC-CFDT DÉFEND LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ADC

RÉDUCTION DU DÉLAI DE SÉJOUR SUR CERTAINES PR

La FGAAC-CFDT constate que le déficit démographique engendre sur certaines PR un ralentissement non négligeable des délais de séjour qui dépasse désormais 5 ans sur certaines positions de la grille TA et TB.

Il est nécessaire de répondre à cette problématique par la mise en oeuvre de mesures spécifiques au niveau de la SA Voyageurs et de la SAS Fret.

MISE EN OEUVRE D'UNE GRILLE DE RÉMUNÉRATION POUR LES CONDUCTEURS CONTRACTUELS

La FGAAC-CFDT a fait le choix de signer l'accord relatif à la rémunération des contractuels car il apportait des droits nouveaux et positifs aux ADC contractuels notamment en matière de suivi sur l'évolution de leur rémunération, et introduisait un mécanisme de réclamation qui n'existe pas aujourd'hui.

Faute d'avoir recueilli un nombre de signatures suffisant, la mise en œuvre de l'accord de branche relatifaux classifications/ rémunérations du 6 décembre 2021 se fera par voie unilatérale ce qui aura notamment pour conséquence d'entraîner la dénonciation des annexes.

Les rémunérations minimales d'entreprise applicables aux contractuels qui vont être ainsi mises en oeuvre, sont très déconnectées de la réalité pour les personnels roulants du fait de l'intégration de leur prime de travail au sein des salaires minimaux.

Le socle minimum de rémunération ainsi défini est très éloigné de la rémunération réelle des agents, et il est nécessaire de poser une autre référence pour les ADC, qui soit plus cohérente avec les niveaux réels de leur rémunération.

La mise en place de cette référence est indispensable pour répondre à la fois aux enjeux d'attractivité des métiers de la conduite et donner une véritable perspective de déroulement de carrière aux ADC contractuels.



Pour en savoir plus sur la DCI déposée par la FGAAC-CFDT auprès de la SA Voyageurs :

| Cfdt: CHEMINOTS | Crar |
|---|---|
| | Meda me ducific Quessant Directs for des Bassacuces incursaines Se Novogasurs 2, piece se traines 93:200 tales Denis |
| Paris, le 26 janvier 2022 | |
| Objet : Demande de Concertation (minés | late |
| Medame is Directrics, | |
| changement en niveaux, organisée au niv les cheminots qui permet de faire jouer | iuté ce jour, par la réunion de présentation des contingents di reas du dinoige. Il l'agit d'un rendez vous annuel très attendu pa pleinement son rôle au deuxième et troblème niveau de chaqui on salarfaile et de reconnabsance de l'expérience acquise per le |
| des contingents de 15% prévues dans le o | stat de désaccont dans la méthode d'attribution de la majoratio ador des mesures salariales négociées per la CRST Cheminers lor manière unilatérale, fieute d'accord salable. |
| de chaque qualification et de les répartir constatés en matière de déraulement di que cette majoration exceptionnelle p | ne par appliquer cette majoration de 15% au confingent natione ensuite selon les d'Hérents périmières CSE. Au regard des écerts e santées sur certains périmières, la CPEO tout prononcée pous suites accuser un halle de périequation en configent les écarts ent de carrière qui soit le plus homogène possible sur le territoire ent de carrière qui soit le plus homogène possible sur le territoire |
| | les modelhés d'attribution de cette majoration de 15N à chaque auder mettre en œuure ces contingents supprémentaires salon la ts. |
| contingent national lors de cette Table P au regard des dispositions statutaires du | ur 3 de la Qualificación il n'a pes fait l'objet de l'attribution d'un conde malgré la demande de la CROT. Faute de ce contingent l el Chap 6, seuls les agents positionnés sur la PERC-55 depuis à se placement du supplément de rémunération prévu par l'Art 1 du |



Pour en savoir plus sur l'audience nationale déposée par la FGAAC-CFDT auprès de la SAS Fret :

| Cfdt: CHEMINOTS | Cfdr |
|---|---|
| | Medame Circle Sourdon |
| | Directrice des Esseurses Humaines |
| | SAS fines |
| | 14, rue Simone Veil |
| | 93400 ST OUES |
| Paris, le 26 januier 2022 | |
| Objet: Demande d'audience | |
| Vadame la Directrice. | |
| C'exercise de notations 2023/2028 a débuté se jour, par la réuni | |
| changement en niveaux, organisée au niveau du Groupe. El c'agit d' | |
| les cheminots qui permet de faire jouer pleinement son rôle au d | |
| quelification comme facteur d'amélioration salariale et -de reconn | raitsance de l'expérience acquite par i |
| agents. | |
| La Table Ronde s'est achevée sur un coestat de désaccord dans la | |
| des contingents de 15% prévues dans le cadre des mesures salariai | |
| des demières NAO et mises en œuvre de manière unitabinale, faut | te d'accord valable. |
| La DRK Groupe a en effet fait le choix de ne pas appliquer cette m | |
| de chaque qualification et de les répartir ensuite selon les différen | |
| constable en matière de déroulement de carrière sur certains pé | |
| que cette majoration exceptionnelle pulsos assurer un rôle de | |
| existants et permettre ainsi un déroulement de carrière qui soit le ; | plus homogène possible sur le territoi |
| Le Graupe ayant fait le choix de renvayer les modalités d'attributio | an de cetta majoration de 15% à chaq |
| société, nous vaus demandons de bien voulair mettre en œuvre o | es contingents oupplémentaines selon |
| méthode proposée par la CFOT Cheminets. | |
| Nous constators égolement que le niveau 5 de la Qualification H | |
| contingent national lors de cette Table flonde malgré la demande | de la CFDT. Faute de ce contingent l |
| au regard des dispositions statutaires du Chap II, seuls les agents p | |
| seralent positionnés sur la PR 36 en remplacement du supplémen | nt de némunération prévu par l'Art 1. |
| | |

COMPENSATION DE L'ARRÊT DES RECRUTEMENTS AU STATUT

Les négociations de l'Accord Salarial, dont les mesures ont été mises en œuvre de manière unilatérale, ont permis grâce à la FGAAC-CFDT, de poser la première pierre pour la Qualification B et le 1er niveau de la Qualification TA, d'un dispositif qui permettra de compenser l'arrêt des recrutements au Statut avec un délai de séjour maximal sur les PR issu d'une conversion du coefficient de passage statutaire en durée de séjour.

Ces mesures doivent être étendues à l'ensemble de la grille et certains impacts de l'arrêt des recrutements au Statut doivent être compensés. C'est notamment le cas pour les modalités de mise en œuvre du contingent supplémentaire pour le classement des agents sur une position de rémunération supérieure du même niveau prévu par l'Art 13–3 du Chap 6 du Statut.

L'affaiblissement très marqué de certains contingents génère mécaniquement une perte de contingents supplémentaires malgré les règles de contingents supplémentaires minimum prévu par le Statut.

PROGRESSION PROFESSIONNELLE DES CONDUCTEURS CONTRACTUELS

Les principes de progression professionnelle et notamment ceux relatifs aux changements de classe et à la progression sur la plage de classe d'un même emploi/type doivent être davantage normés pour les contractuels dans le cadre de la transposition de l'accord de branche du 6 décembre 2021, en prenant comme référence les dispositions du Chap 6 du Statut.

Concernant plus particulièrement les conducteurs, il est nécessaire de mettre en place des règles normatives qui définissent et encadrent le déroulement de carrière des ADC contractuels, et leur permettent de bénéficier d'une évolution salariale semblable à celle des conducteurs statutaires.

La FGAAC-CFDT revendique ainsi que le futur Guide des emplois/types définisse de manière claire et précise, les modalités de progression professionnelle qui permettront aux agents d'évoluer entre deux emplois/types ou au sein d'un même emploi/type.

PROJET FGAAC-CFDT

CRÉATION DE LA PR 14 ET DE LA PR 21: LA FGAAC-CFDT REVENDIQUE LA REFONTE DE LA GRILLE TA/TB!

| | Niveau1 | 5 ⇔ 6 Coefficient de passage à 26% | 6 ₱ 7 Coefficient de passage à 22% | 7 ≈ 8 Coefficient de passage à 18% |
|------------------|--|---|---|---|
| Qualification TA | Niveau 2 (délai de séjour maxi N1-N2 10 ans) | 9 ∌ 10 Coefficient de passage à 26% | 10 <i>⇔</i> 11 Coefficient de passage à 22% | 11 ⇒ 12 Coefficient de passage à 18% |
| | Niveau 3 (délai de séjour maxi N1-N3 20 ans) | 13 ⇔ 14 Coefficient de passage à 26% | | |
| | | 70 → 71 | | |
| | Niveau 1 | 10 <i>⇒</i> 11 Coefficient de passage à 26% | | |
| Qualification TB | Niveau 2 (délai de séjour maxi N1-N2 2 ans) | 12 ≠ 13 Coefficient de passage à 26% | 13 <i>⇒</i> 14 Coefficient de passage à 22% | 14 <i>⇒</i> 15 Coefficient de passage à 18% |
| Guainication 16 | Niveau 3 (délai de séjour maxi N1-N3 10 ans) | 16 <i>⇒</i> 17 Coefficient de passage à 26% | 17 <i>⇔</i> 18 Coefficient de passage à 22% | 18 <i>⇒</i> 19 Coefficient de passage à 18% |
| | Niveau 4 (délai de séjour maxi N1-N4 20 ans) | 20 <i>⇒</i> 21 Coefficient de passage à 26% | | |

La FGAAC-CFDT a été la seule OS à revendiquer et à obtenir le déblocage de la grille TA/TB lors de la Table Ronde Salariale du 17 novembre 2021

Faute d'accord, les mesures obtenues par la FGAAC-CFDT sont mises en oeuvre par voie unilatérale, dans le cadre du Procès-Verbal de désaccord établi par la Direction.

Conformément à l'accord signé par la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT, les premiers échanges, en lien avec les modalités de création de la PR 14 et de la PR 21, ont débuté avec la Direction.

La FGAAC-CFDT a porté dans ce cadre son projet de refonte de la grille TA/TB qui permettra d'améliorer le déroulement de carrière de tous les conducteurs!

PROJET FGAAC-CFDT

LA CRÉATION DE CES DEUX NOUVELLES POSITIONS NÉCESSITE DE REFONDRE LA GRILLE :

LE POSITIONNEMENT DANS LE PROLONGEMENT DE LA GRILLE ACTUELLE N'EST PAS ENVISAGEABLE :

Si ces deux nouvelles PR étaient créées en prolongeant la grille actuelle, cela conduirait à pouvoir attribuer la PR 14 et la PR 21 à seulement 10% des ADC positionnés dans les contingents 13 sur 14 et 20 sur 21! 10%: cela voudrait dire qu'il faudrait à certains conducteurs 10 ans pour obtenir la PR 14 ou la PR 21! Ce scénario est tout simplement inacceptable pour la FGAAC-CFDT!

| | Niveau 1 | 5 Coefficient de passage à 26% | 6 ₱ 7 Coefficient de passage à 22% | 7 ⇔ 8 Coefficient de passage à 18% | | |
|-------------------|----------|---|--|---|---|---|
| Qualification T/A | Niveau 2 | 9 Coefficient de passage à 26% | 10 Coefficient de passage à 22% | 11 Coefficient de passage à 18% | 12 Coefficient de passage à 14% | 13 Coefficient de passage à 10% |
| | Niveau 1 | 10 □ 11 Coefficient de passage à 26% | | | | |
| Qualification TB | Niveau 2 | 12 Coefficient de passage à 26% | 13 | 14 ≠ 15 Coefficient de passage à 18% | | |
| | Niveau 3 | 16 <i>⇒</i> 17 Coefficient de passage à 26% | 17 | 18 <i>⇒</i> 19 Coefficient de passage à 18% | 19 <i>⇒</i> 20 Coefficient de passage à 14% | 20 <i>⇒</i> 21 Coefficient de passage à 10% |

UN PROJET DE GRILLE QUI OUVRE DE NOUVELLES PERSPECTIVES AUX ADC :

LE PROJET DE LA FGAAC-CFDT AMÉLIORERAIT LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE TOUS LES ADC :

La FGAAC-CFDT constate aujourd'hui un ralentissement du déroulement de carrière des conducteurs sur certaines PR, pour lesquelles les délais de séjour dépassent aujourd'hui plus de 5 ans.

Le projet de la FGAAC-CFDT basé sur la création d'un Niveau 3 sur la Qualification TA et d'un Niveau 4 sur la Qualification TB permet de réétager les positions de la grille TA/TB et d'améliorer significativement les volumes de passage en positions et de réduire mécaniquement les délais de séjour.

Les taquets d'ancienneté de 10 ans et 20 ans pour l'accès aux niveaux 2 et 3 de la Qualification TA (3 et 4 pour les TB) permettraient de garantir aux conducteurs un système de déroulement de carrière plus juste et équitable.

Ce projet permettrait également d'améliorer le déroulement de carrière des conducteurs contractuels par analogie avec les ADC statutaires.

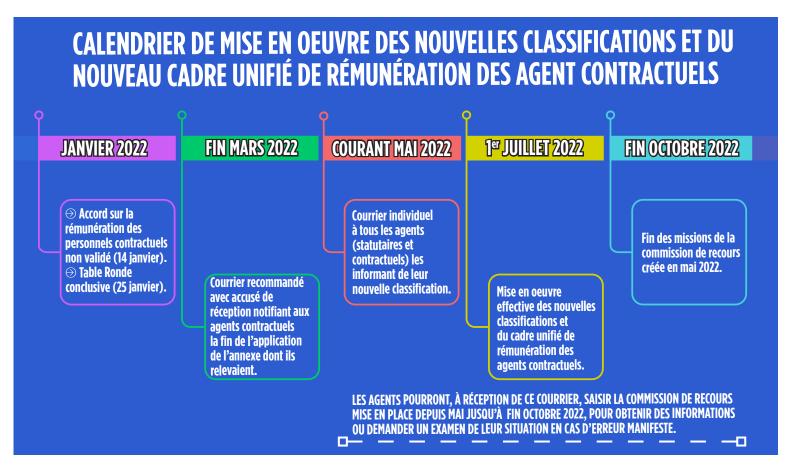
LE PROJET DE LA FGAAC-CFDT PERMET DE PRÉPARER DE FUTURES ÉVOLUTIONS DE LA GRILLE TA/TB:

La FGAAC-CFDT a obtenu que les conducteurs accèdent au collège Maîtrise, dans le cadre des négociations de l'accord de branche relatif aux classifications/ rémunérations.

Cette reconnaissance de l'expertise et des responsabilités des conducteurs doit se traduire par une meilleure rémunération. La Qualification E qui correspond à la même Classe 5, que celle dont relèvent désormais les TB, se termine à la PR-23.

Pour la FGAAC-CFDT, la création de la TA2-14 et de la TB3-21 ne sont qu'une étape. La FGAAC-CFDT continuera de revendiquer avec opiniâtreté l'ajout de 2 PR supplémentaires sur le Niveau 3 de la Qualification TA et sur le Niveau 4 de la Qualification TB!

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET NOUVEAU CADRE UNIFIÉ DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS : DÉCRYPTAGE FGAAC-CFDT



Depuis septembre 2017, date de début des négociations de l'accord de branche relatif aux classifications et rémunérations, l'engagement de la CFDT et de son Syndicat national FGAAC-CFDT a été constant.

La même volonté est demeurée intacte : disposer à la fois d'un socle conventionnel fort en matière de régulation sociale, et gagner des droits nouveaux pour l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire.

D'emblée, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT se sont positionnés en faveur d'une déclinaison de l'accord de branche par voie d'accord au sein du Groupe Public SNCF.

Ce n'est malheureusement pas le chemin sur lequel la Direction a fait le choix de s'engager, en renvoyant le sujet des classifications à une décision unilatérale et en ouvrant seulement une négociation sur la rémunération des agents contractuels.

Par manque de maturité dans le dialogue social, mais également en raison de postures électorales rances et nuisibles en ce début d'année, les négociations n'ont pas permis d'aboutir à un accord applicable!

C'est une calamité, qui laisse fatalement à la seule main de la Direction l'avenir des agents contractuels! Elle fait également perdre aux agents statutaires les engagements conventionnels pris par la Direction!

FAUTE D'ACCORD, LA TRANSPOSITION SE FERA PAR VOIE UNILATÉRALE!

SUITE À LA NON VALIDATION DE L'ACCORD RELATIF À L'ÉVOLUTION DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS, LA DIRECTION A DÉCIDÉ DE TRANSPOSER DE MANIÈRE UNILATÉRALE L'ACCORD DE BRANCHE :

Faute d'accord, les engagements unilatéraux risquent d'être rapidement remis en question. Les conditions de suivi, qui sont moins-disantes, permettront également de maintenir une réelle opacité sur les évolutions salariales des agents contractuels. Les potentielles évolutions des droits seront de surcroît gérées de manière unilatérale par la Direction et non par

un mécanisme conventionnel d'avenant à l'accord.

La perte de droits est réelle! Les risques pour l'avenir sont forts! La FGAAC-CFDT ne peut que déplorer que CGT et SUD aient fait le choix funeste de ne pas signer cet accord!

CETTE DÉCISION UNILATÉRALE PREND LA FORME DE DEUX TEXTES : UN DOCUMENT CADRE DE TRANSPOSITION ET UN SECOND DOCUMENT RELATIF AUX PRINCIPES HARMONISÉS DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS.

DOCUMENT CADRE DE TRANSPOSITION DE L'ACCORD DE BRANCHE



LE DOCUMENT CADRE DE LA TRANSPOSITION COMPORTE 7 CHAPITRES :

- 1) Transposition de la classification au sein des sociétés SNCF;
- 2) Évolution des emplois ;
- 3) Rémunération du personnel :
- 4) Évolution professionnelle :

- 5) Modalités de communication aux salariés des éléments transposés de classification et de rémunération ;
- 6) Impacts sur les principaux référentiels ;
- 7) Commission de suivi.



LA FGAAC-CFDT A OBTENU LE MAINTIEN DE LA GRILLE SPÉCIFIQUE DES AGENTS DE CONDUITE AINSI QUE LES RÈGLES QUI Y SONT ATTACHÉES :

Le document cadre de la transposition prévoit à l'article 1.3.4 que :

- 🕀 «les agents de conduite statutaires continueront de relever des grilles de rémunération spécifiques aux salariés TA et TB.»
 - ⊗ «Leur grille de rémunération reste inchangée, ainsi que les règles qui y sont attachées».

Les classes des conducteurs seront déterminées de la manière suivante dans le cadre de la mise en oeuvre des nouvelles classifications :

- Classe 3 : pour les TA de la PR-5 à la PR-11 (agents d'exécution);
- Classe 4 : pour les TA des PR-12 et 13 et les TB des PR-10 à 18 (agents de maîtrise) ;
- Classe 5 : pour les TB des PR-19 et 20 (agents de maîtrise).

NOUVEAU CADRE UNIFIÉ DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS



IL EXISTE AUJOURD'HUI DIFFÉRENTES NORMES D'EMPLOI DONT RELÈVENT LES PERSONNELS CONTRACTUELS

- → Pour les Annexes C « cadres », il n'existe pas de majoration de salaire pour ancienneté, mais une garantie minimale de salaire en fonction de sa date d'embauche ;
- → Les agents relevant de l'Annexe C « autres personnels » bénéficient quant à eux, d'une majoration de salaire pour ancienneté
 de 1,5% par période entière de 3 ans de services effectués depuis l'embauche, et ceci dans la limite de 16,5 % (sur la totalité de la
 carrière). Pour mémoire les conducteurs contractuels (AGMECA) relèvent de l'Annexe C;
- ☼ Les agents recrutés depuis le 1er janvier 2020 ne bénéficient d'aucun dispositif de reconnaissance de l'ancienneté.



QUE SE PASSERA-T-IL POUR LES CONDUCTEURS RELEVANT DE L'ANNEXE C ET CEUX EMBAUCHÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020 ?

QUE SE PASSERA-T-IL POUR LES AGENTS RELEVANT DES ANNEXES A1. A3 ET B?

leur garantir un niveau de salaire prenant en compte cette perte.

→ Pour les Annexes A1, A3 et B, l'harmonisation de la structure de la rémunération va entraîner une évolution importante. Les agents qui bénéficient actuellement de 3,3% de majoration de salaire pour ancienneté tous les 3 ans vont passer à une prime d'ancienneté de 1,8% tous les 3 ans soit 1,5% de moins par période de 3 ans ;
 → L'entreprise effectuera un rachat d'opportunité pour compenser ce différentiel.
 Un calcul va donc être fait pour augmenter le salaire de base de ces agents afin de

LE BILAN AURAIT PU ÊTRE BIEN PIRE : LA FGAAC-CFDT A SAUVÉ LES MEUBLES !

SUITE À LA NON VALIDATION DE L'ACCORD RELATIF À L'ÉVOLUTION DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS, LA DIRECTION ENVISAGEAIT DE RÉDUIRE FORTEMENT LE NIVEAU DES DROITS GAGNÉS PAR LA FGAAC-CFDT DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS :

En intervenant auprès de la Direction après la fin du délai de signature et lors de la Table Ronde conclusive du 25 janvier 2022, la CFDT et son Syndicat

National FGAAC-CFDT sont parvenus à limiter les pertes, et à faire réintégrer au sein de la décision unilatérale, de nombreux droits consolidés lors des négociations de l'accord et issus de propositions portées par la FGAAC-CFDT.

FOCUS SUR LES PRINCIPAUX DROITS AINSI SAUVÉS PAR LA FGAAC-CFDT:

MAINTIEN DE LA GRILLE FIXANT LES SALAIRES MINIMAUX SNCF:

| | à l'embauche | 3 ans | 6 ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans | 18 ans | 21 ans | 24 ans | 27 ans | 30 ans |
|----------|-----------------|----------------|--------|---------------|---------------|--------|--------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Classe1 | 19520€ | 19813€ | 20110€ | 20412€ | 20718€ | 21029€ | 21344€ | 21664€ | 21989€ | 22319€ | 22654€ |
| Classe2 | 20100€ | 20402€ | 20703€ | 210193 | 21334€ | 21654€ | 21979€ | 223093 | 22644€ | 22984€ | 233293 |
| Classe 3 | 21630€ | 21954€ | 22283€ | 22617€ | 22956€ | 23300€ | 23650€ | 24005€ | 24365€ | 24730€ | 25101€ |
| Classe 4 | 23500€ | 23853€ | 242116 | 24574€ | 24943€ | 25317€ | 25697€ | 26082€ | 2647 3€ | 268703 | 27273€ |
| Classe 5 | 25700€ | 26086€ | 26477€ | 26874€ | 27277€ | 27686€ | 28101€ | 28523€ | 28951€ | 29385€ | 29826€ |
| Classe 6 | 30400€ | 308356€ | बाबाहर | 31739€ | 32266€ | 32750€ | 332413 | 33740 3 | 34246 3 | 34760 € | 35231€ |
| Classe 7 | 36800€ | 37352€ | 37912€ | 38481€ | 39058€ | 39644€ | 40239€ | 40843€ | 41456€ | 42078€ | 42709€ |
| Classe8 | 45500€ | 46183€ | 46876€ | 475793 | 43293€ | 49017€ | 49752€ | 50493€ | 51255€ | 52024 3 | 52804 € |
| Classe9 | 59000€ | 59885€ | 60783€ | 61695€ | 62620€ | 63559€ | 64512€ | 65480€ | 66462€ | 67459€ | 68471€ |



Pour en savoir plus sur la DCI déposée par la FGAAC-CFDT auprès de la SA Voyageurs (demande d'audience identique





A control of the cont



LES CONDUCTEURS CONTRACTUELS SONT-ILS CONCERNÉS PAR CETTE GRILLE, TRÈS EN DEÇÀ DE LEUR NIVEAU DE RÉMUNÉRATION ?

La décision unilatérale de la Direction prévoit que ces salaires minimaux applicables aux contractuels intègrent pour les personnels roulants leur prime de travail. Le socle minimum de rémunération ainsi défini est très éloigné de la rémunération réelle des agents, et la FGAAC-CFDT a déposé une DCI et une audience nationale le 26 janvier dernier, dans laquelle elle revendique la mise en oeuvre d'une autre grille pour les ADC, qui soit plus cohérente avec les niveaux réels de leur rémunération.

LA MISE EN PLACE DE CETTE RÉFÉRENCE EST INDISPENSABLE POUR RÉPONDRE À LA FOIS AUX ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA CONDUITE ET DONNER UNE VÉRITABLE PERSPECTIVE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AUX ADC CONTRACTUELS.

MAINTIEN DU CALENDRIER ANTICIPÉ DE MISE EN OEUVRE DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ :

| Ancienneté | 3 ans | 6ans | 9 ans | 12 ans | 15 ans | 18 ans | 21 ans | 24 ans | 27 ans | 30 ans |
|---|-------------|-------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Prime d'ancienneté Classes 1 à 6 (1) | 1,8% | 3,6% | 5,4% | 7,2% | 9% | 10,8% | 12,6% | 14,4% | 16,2% | 18% |
| Prime dancienneté classes 7 et 8 ⁽¹⁾ | @9 % | 1,8% | 27% | 3,6% | 4,5% | 5,4% | 6,3% | 7,2% | 81% | 9% |

(1) Prime exprimée en pourcentage du montant du salaire brut annuel de base

POUR MÉMOIRE

Conducteur de Tram-Train : Classes 3 et 4 Conducteur de Manoeuvre : Classes 3 et 4 Conducteur de Ligne : Classes 4 et 5



LA MISE EN OEUVRE DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS SERA BIEN ANTICIPÉE PAR RAPPORT À LA BRANCHE :

- → La prime d'ancienneté sera versée pour les classes 1 à 5 dès le 1er juillet 2022. Pour les classes 6 à 8, la mise en oeuvre de la prime d'ancienneté interviendra en 3 tiers : 1/3 en 2023, 2/3 en 2024 et 3/3, soit la prime complète en 2025.

D'AUTRES DROITS ONT ÉGALEMENT PU ÊTRE PRÉSERVÉS GRÂCE À LA FGAAC-CFDT :

- L'éligibilité des agents contractuels aux révisions salariales annuelles négociées dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur les salaires;
- ⊕ La suppression de la Classe 1 comme classe d'embauche, sur laquelle il n'existait que l'emploi-type d'agent d'entretien (hors alternants);
- → Le maintien du taux de 60% en lien avec le dispositif de rachat d'opportunité mis en place pour les agents relevant des Annexes A1/A3 et B afin de compenser l'actuelle majoration de salaire pour ancienneté;

- ⊕ L'engagement que la transposition n'emporte aucune modification des règles en vigueur au sein de la SNCF concernant les Facilités de Circulation.

VOICI PLUS EN DÉTAIL, LES DROITS ET GARANTIES QUI ONT ÉTÉ PERDUS SUITE À LA NON VALIDATION DE L'ACCORD PAR CGT ET SUD:



GARANTIE SUR LES IMPACTS DE LA TRANSPOSITION POUR LES STATUTAIRES :

L'accord non validé prévoyait que : «cette transposition n'emporte pas en ellemême de modifications ni des principes ou des modalités tels que définis par le Statut s'agissant des notations, ni des barèmes auxquels le Statut se rapporte, ni des dispositions applicables aux salariés statutaires relatives aux délais de séiour, aux examens, ou aux parcours rapides.»

GARANTIE PERDUE POUR LES AGENTS STATUTAIRES!



GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION SALARIALE POUR LES CONTRACTUELS :

L'accord non validé prévoyait qu'un contractuel dont le salaire de base n'aurait pas progressé de plus de 0,8% sur une période de trois années civiles consécutives. pouvait demander à être accompagné d'un représentant du personnel afin de porter une réclamation et obtenir une revalorisation salariale de +0.8% (sauf obiection motivée).

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS!



MEILLEURES CONDITIONS DE SUIVI DES ÉVOLUTIONS SALARIALES DES CONTRACTUELS

L'accord non validé prévovait que la Direction produise chaque année au niveau du Groupe. des sociétés et sur chaque périmètre CSE, un bilan portant sur les rémunérations. Les informations données dans le cadre de ce bilan aurait permis d'avoir une vision plus claire et intégrait pour les contractuels, un suivi particulier des salariés non revalorisés.

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS!



INDEXATION DES SALAIRES MINIMAUX SUR L'ÉVOLUTION DE CEUX DE LA BRANCHE

L'accord non validé prévoyait que «les salaires minimaux SNCF seront indexés sur l'évolution des Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) de la branche ferroviaire, et pourront faire l'objet d'un réexamen lors des NAO salariales».

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS!



RÉDUCTION DU DÉLAI DE SÉJOUR MAXIMUM DE 14 ANS À 12 ANS : LES CONDUCTEURS SERONT LES SEULS CHEMINOTS À CONSERVER UNE ANCIENNETÉ MAXIMALE DE 14 ANS POUR L'ACCÈS AU TB-3 !

Lors de la Table Ronde Salaires du 17 novembre 2021, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont obtenu la réduction du délai de séjour maximal sur le premier niveau des qualifications pour être promu sans inscription au tableau de service et Hors Contingent sur le niveau 2 de la même qualification à 12 ans au lieu de 14 actuellement.

CETTE MESURE CONCERNAIT ÉGALEMENT LES DÉLAIS DE SÉJOUR DE LA FILIÈRE CONDUITE, NOTAMMENT LE DÉLAI MAXIMAL DE 14 ANS POUR L'ACCÈS AU 3ÈME NIVEAU DE LA QUALIFICATION TB!

Faute d'Accord Salarial. la terre a tourné et la Direction s'est dédite!

La FGAAC-CFDT a interpellé la Direction à plusieurs reprises pour qu'elle corrige cette injustice dans le cadre de la décision unilatérale prise pour mettre en oeuvre cette transposition.

Celle-ci a malheureusement persisté dans ce choix inique!

LA FGAAC-CFDT N'EN RESTERA PAS LÀ POUR AUTANT, ET REVENDIQUE UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE PLUS JUSTE ET PLUS ÉQUITABLE DANS LE CADRE DE SON PROJET DE REFONTE DE LA GRILLE TA/TB!

LE CALENDRIER D'OUVERTURE À LA CONCURRENCE S'ACCÉLÈRE!



Le mois de janvier aura été marqué par l'adoption du rapport Une autre Convention s'ouvre également à la «Rail 2026» par le Conseil Régional de Bourgogne Franche Comté. La FGAAC-CFDT a très largement dénoncé ce choix de l'Exécutif régional qui revient à ouvrir en totalité l'actuelle convention TER à l'horizon de 2026.

La FGAAC-CFDT a également mis en lumière, que l'argument juridique derrière lequel se retranche l'Exécutif régional n'est rien d'autre qu'un alibi fallacieux! C'est à ce titre, que la FGAAC-CFDT a annoncé sa volonté de lancer un recours juridique.

La région Bourgogne Franche-Comté devient ainsi la 6ème région à ouvrir à la concurrence son TER. Les différents processus en cours représentent désormais, 20% de la charge TER au global.

concurrence: celle des TET (Trains d'Equilibre du Territoire) qui sera adoptée ce jour en Conseil d'Administration de la SA SNCF et qui comporte un calendrier d'ouverture des différentes lignes InterCités, qui s'accompagnera d'un transfert de certaines lignes aux régions.

C'est donc la confirmation, s'il en était besoin, de l'accélération du processus d'ouverture à la concurrence dans un cadre social d'entreprise qui n'est pas encore stabilisé.

UNE ACCÉLÉRATION INDÉNIABLE DU CALENDRIER!

DE CETTE COULEUR POLITIQUE ET PAR LE CARACTÈRE GLOBAL DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE :

Contre toute attente, l'Exécutif de la région Bourgogne Franche Comté, a soumis au vote du Conseil Régional. le 27 janvier dernier, un rapport prévoyant l'ouverture TOTALE à la concurrence du marché conventionné TER à compter du 1er ianvier 2026.

BFC devient ainsi la 6ème région a s'engager dans le processus d'ouverture à la concurrence après PACA. Grand Est. Hauts de France. Pays de Loire et l'Île de France.

UNE DÉLIBÉRATION QUI CONSTITUE UNE PREMIÈRE EN FRANCE POUR UNE RÉGION UN RAPPORT BASÉ SUR UN EXPOSÉ DES MOTIFS FALLACIEUX D'UN POINT DE VUE JURIDIQUE ET DANGEREUX. QUE LA FGAAC-CFDT EST EN TRAIN DE CONTESTER :

L'exposé des motifs du rapport «Rail 2026 » est basé sur une interprétation erronée de la loi, que la Présidente et une partie de son exécutif ont très largement mis en avant comme un alibi pour ne pas avoir à assumer pleinement leurs choix politiques!

LA CFDT ET SON SYNDICAT NATIONAL FGAAC-CFDT ONT ENGAGÉ LES VOIES D'UN RECOURS DEVANT LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF. POUR REQUÉRIR L'ANNULATION DE CETTE DÉLIBÉRATION ET TUER DANS L'OEUF CETTE INTERPRÉTATION DE LA LOI QUI POURRAIT DONNER DES IDÉES À D'AUTRES RÉGIONS!



QUEL EST CET ARGUMENT JURIDIQUE ET POURQUOI PRÉSENTE-T-IL UN RISQUE ?

L'actuelle Convention TER BFC couvre la période 2018–2025. L'Exécutif régional a motivé son choix en considérant qu'il n'était pas possible en droit, de renégocier un nouveau contrat avec la SNCF avant le 25 décembre 2023. La Convention enjambant en effet l'échéance fatidique à partir de laquelle les régions auront l'obligation d'ouvrir la totalité de leur Convention TER.

Pour la FGAAC-CFDT, les régions politiques ont la possibilité de contractualiser directement avec la SNCF jusqu'au 25 décembre 2023. Après cette date, le lancement d'un appel d'offres sera obligatoire. Mais toutes les régions seront libres, à la veille de cette échéance, de signer de gré à gré avec la SNCF une nouvelle convention d'une durée pouvant aller jusqu'à dix ans.

D'autres régions comme Nouvelle Aquitaine, Hauts de France, Grand Est, Occitanie sont dans la même configuration avec des Conventions qui s'achèvent après le 25 décembre 2023. Cet argument juridique infondé de la région BFC pourrait être employé par d'autres régions, d'où l'importance de le contrer devant la justice.

UNE CONVENTION TET EN TROMPE L'OEIL, QUI SERA ADOPTÉE CE JOUR EN **CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SA SNCF:**

L'actuelle convention sur les TET (Trains d'Equilibres du Territoire) qui lie la SNCF et l'Etat s'est achevée fin 2020 et a été prorogée par avenant jusque fin 2021.

La nouvelle Convention couvre la période 2022-2031 et prendra effet de manière

rétroactive au 1er janvier 2022. Cette durée de 10 ans est une durée maximale car l'Etat souhaite mettre en concurrence ou transférer aux régions l'ensemble des lignes TET au cours des prochaines années.

LA CONVENTION RISQUE DONC DE S'ACHEVER FIN 2029. DATE À LAQUELLE L'ENSEMBLE DES LOTS AURONT ÉTÉ OUVERTS À LA CONCURRENCE!

CALENDRIER PRÉVISIONNEL D'OUVERTURE À LA CONCURRENCE ET DE TRANSFERT DES LIGNES INTERCITÉS

| LIGNES TET (INTERCITÉS) | DATE D'EXPLOITATION DU LOT |
|--|---|
| Nantes/Bordeaux – Nantes Lyon (BONALY) | Fin 2026 (\$\frac{5}{2}\frac{2027}{2}) |
| Trains de nuit (Paris/Briançon/Nice – Paris/Toulouse/Albi/Rodez – Paris/Latour de Carol/ Lourdes/Hendaye/Cerbère) | Fin 2027 (\$A 2028) |
| Paris/Clermont – Paris/Limoges/Toulouse (PALITO) | Ffn2028 (\$A2029) |
| Bordeaux/Marseille (Transversale Sud) | Fin 2029 (\$A 2030) |
| Toulouse/Hendaye – Clermont/Béziers – Clermont/Saint Martin | Transfertvers les régions (calendrier non défini) |

L'ART PUBLIE UNE NOUVELLE ÉTUDE QUATRE ANS APRÈS LA DERNIÈRE :

L'ART (Autorité de Régulation des Transports), vient de publier le 16 février une nouvelle étude sur l'ouverture à la concurrence des services de transport ferroviaire en France.

L'ART émet dans le cadre de celle-ci, 39 recommandations à destination des différentes parties prenantes du secteur : Etat, régions, entreprises ferroviaires, associations d'usagers...

Dans ce monument du genre, véritable ode à une concurrence débridée, l'ART plaide ouvertement pour une ouverture à la concurrence, qui serait le grand vecteur de développement du transport ferroviaire!

LES CONCLUSIONS DU RÉGULATEUR SONT BIEN ÉVIDEMMENT PARTIALES ET ORIENTÉES. MAIS L'INTENTION ET LES CIBLES SONT NÉANMOINS MARQUÉES. ET L'ART ENCOURAGE OUVERTEMENT À UNE ACCÉLÉRATION DES PROCESSUS DE MISE EN CONCURRENCE.

LA FGAAC-CFDT A AGI POUR SÉCURISER LES TRANSFERTS DE PERSONNEL!

PREMIER NIVEAU D'ACTION : L'INSCRIPTION DE GARANTIES SOCIALES DANS LA LOI NPF

Le premier projet de loi NPF (Nouveau Pacte Ferroviaire) ne comportait à l'origine aucune garantie sociale, en faveur des salariés transférés. Grâce à une ligne d'action associant rapport de force dans le cadre du conflit social du printemps 2018, et propositions d'amendements dans

les débats parlementaires sur la loi Nouveau Pacte Ferroviaire, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT sont parvenus à inscrire dans la loi un certain nombre de garanties sociales, dont bénéficieront les salariés transférés.

QUELLES SONT LES GARANTIES SOCIALES PRÉVUES PAR LA LOI EN CAS DE TRANSFERT DANS UNE AUTRE ENTREPRISE?

| | STATUTAIRE | CONTRACTUEL | DURÉE |
|---|--------------|-------------|---------------------------------------|
| Garantie de l'emploi | \mathbf{V} | | Pérenne |
| Affiliation au Régime Spécial de retraite | | | Pérenne |
| Garantie d'une rémunération minimum | lacksquare | | Pérenne |
| Maintien de l'application de la Convention Collective Nationale du Ferroviaire | V | V | Pérenne |
| Maintien des accords collectifs (Temps de travail, Temps partiel, Intéressement) | ✓ | ☑ | 15 mois après la date du transfert |
| Maintien de l'application des Chapitres 2 et 6 du Statut (échelons, progression en PR) | V | | 15 mois après la date du transfert |
| Maintien des droits issus de décisions unilatérales de l'employeur | V | \square | 15 mois après la date du transfert |

<u>SECOND NIVEAU D'ACTION : LES NÉGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LE SAC À DOS SOCIAL</u>

L'Etat a fait le choix de renvoyer aux négociations de branche, la question du maintien des autres droits dont bénéficient aujourd'hui les cheminots du Groupe Public SNCF.

L'accord de branche négocié et signé en décembre 2021 par la CFDT et son Syndicat national FGAAC-CFDT permet d'apporter des garanties réelles et solides aux salariés, qui seront transférés dans une autre entreprise de la branche ferroviaire en cas de changement d'attributaire.

QUELLES SONT LES AUTRES GARANTIES SOCIALES PRÉVUES PAR L'ACCORD DE BRANCHE DU 6 DÉCEMBRE 2021

| | STATUTAIRE | CONTRACTUEL |
|---|-------------------------|-------------------------|
| Maintien des droits au logement | V | ✓ |
| Accès à la médecine spécialisée au sein des cabinets médicaux SNCF | $\overline{\mathbf{V}}$ | |
| Maintien des Facilités de Circulation pour le salarié transféré actif et retraité et ses ayants-droits | | $\overline{\mathbf{V}}$ |
| Compte Epargne Temps (transfert des droits acquis et obligation de négociation sous 15 mois pour les entreprises n'ayant pas d'accord CET) | V | V |
| Maintien des nouvelles bonifications Traction et de l'abondement spécifique du CET pour les ADC embauchés au Statut après le 1er janvier 2009 | ✓ | |
| Maintien des droits en lien avec la prise en compte de la pénibilité (majoration salariale de traitement et CPA) | ✓ | |
| Congés (transfert des droits acquis) | | |
| Maintien des dispositions existantes pour les ex-apprentis et ex-élèves SNCF | | |
| Maintien des droits relatifs à la médaille des chemins de fer | V | V |



LA FGAAC-CFDT POURSUIT SES ACTIONS POUR SÉCURISER LES FILIALES!

UN CHOIX STRATÉGIQUE, QUI IMPOSE DE POSER À LA SNCF UN CADRE SOCIAL PROTECTEUR :

Le troisième niveau d'action de la FGAAC-CFDT est logiquement imposé par le choix stratégique de la Direction : le recours systématique à des filiales pour répondre aux appels d'offres.

Cette stratégie est tout sauf neutre d'un point de vue social, car elle signifie littéralement «transfert ou transfert» pour les cheminots. Dès lors, il est impératif et obligatoire de prévoir des éléments conventionnels protecteurs au sein du Groupe Public SNCF, permettant de sécuriser les droits des agents

qui seront transférés dans ces filiales.

Les négociations de l'accord relatif aux filiales qui seront créées en réponse aux appels d'offres ont débuté en avril 2021. Trois Tables Rondes ont été organisées fin 2021 et début 2022 par la Direction, dont la dernière en date du 9 février dernier.

POINT D'ÉTAPE SUR L'AVANCÉE DES NÉGOCIATIONS ET LE CONTENU DU PROJET D'ACCORD :

Proiet d'accord filiales (version du 3 février 2022)

Champ d'application

- ⊕ Le champ d'application du projet d'accord n'est pas suffisamment sécurisé. En l'état actuel, les garanties prévues ne s'appliqueraient pas si la SNCF décidait de répondre aux appels d'offres avec des filiales mixtes, en partenariat notamment avec Kéolis.

Application du cadre législatif et réglementaire

- - l'agent qui en fera la demande pourra bénéficier d'un entretien individuel, pour que lui soit expliqué l'application des critères et le mode de calcul de son taux d'affectation. Il pourra être accompagné d'un représentant du personnel ;
 - pour les agents affectés à moins de 50%, l'entreprise s'engage à étendre sa recherche d'offres d'emploi au niveau des cinq sociétés du groupe ferroviaire qui pourraient avoir des emplois disponibles situés en priorité dans la même région que celle dans laquelle travaille le salarié concerné, et à défaut sur le territoire national.

Adaptation du Statut

- ⊕ Le projet d'accord réaffirme, comme prévu par la loi, que le transfert au sein d'une filiale ne porte pas atteinte à l'application du Statut, ni au fait que l'agent transféré puisse continuer à en bénéficier. La Direction souhaite néanmoins adapter certaines dispositions statutaires. Pour la FGAAC-CFDT, ces adaptations sont excessives et conduiraient à affaiblir le niveau des garanties statutaires.
- → A titre d'exemple, la Direction souhaite modifier les règles concernant la notation et le déroulement de carrière du Chapitre 6, supprimer le Conseil de Discipline du Chapitre 9, ou bien encore mettre en oeuvre l'obligation de reclassement préalable à la mise à la réforme du Chapitre 12 sur le périmètre restreint de la filiale en lieu et place du périmètre du Groupe Public SNCF ce qui réduirait drastiquement les offres de poste.

Accords collectifs

- ⊕ Le projet d'accord a évolué pour intégrer le maintien de certains droits issus d'accords collectifs comme ceux en lien avec le Logement ou les ex-apprentis.
- → Pour autant, le maintien d'un nombre très important d'accords collectifs n'est pas assuré à ce stade : Organisation du temps de travail, Forfait jours, CET, CPA (pour les contractuels), Temps Partiel, Télétravail, Epargne Salariale, Egalité femme/homme, Travailleurs Handicapés, les 3 accords en lien avec la protection sociale des contractuels, le droit d'expression des salariés; les Titres Restaurants, la gestion des ASC (Activités Sociales et Culturelles).

Décisions unilatérales

- → Certains droits constitutifs du «Contrat Social Cheminot» ne figurent ni dans le Statut, ni dans les accords collectifs, mais relèvent de décisions unilatérales de l'employeur dont certaines sont les directives d'application du Statut.
- ⇒ La FGAAC-CFDT est parvenue à faire intégrer certains de ces textes dans le projet d'accord. C'est notamment le cas du GRH00131 et de la TT0009 en lien avec le maintien de la prime de traction au sein des filiales obtenue par la FGAAC-CFDT. Pour autant, un nombre très important de textes ou directives RH ne sont pas exportés au sein des filiales à ce stade des négociations.

Parcours professionnels et Mobilité Groupe

- - maintien des demandes de mutation en cours au moment du transfert pour les agents statutaires et contractuels.
 - maintien des parcours professionnels spécifiques aux ADC et repris dans la TT00449 qui permettront notamment l'accès au TGV;
 - maintien de l'accès aux dispositifs promotionnels. Cela signifie qu'un conducteur transféré pourra accéder à l'ENCTM (École Nationale des Compétences Traction) pour s'engager dans une formation CTT ;
 - maintien des mesures relatives à la mobilité mentionnées dans les référentiels GRH00131, GRH00910, GRH00928 et GRH00939.



LES NÉGOCIATIONS DE CET ACCORD REPRENDRONT À L'AUTOMNE 2022 :

La FGAAC-CFDT a porté le constat à l'issue de la Table Ronde du 9 février, que les positions respectives étaient trop éloignées pour pouvoir envisager d'ouvrir l'accord à la signature.

Certaines négociations comme celles relatives à la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels inscrite à l'Agenda Social 2022 viennent de plus interférer avec celle de l'accord filiales et il apparaît comme nécessaire de réaménager le calendrier de négociations.

Comme elle s'y était engagée le 9 février, la Direction a transmis aux OS représentatives un courrier en date du 16 février 2022 qui reprend un certain nombre d'engagements issus du projet d'accord, et propose de reprendre les négociations à l'automne, une fois que certains éléments auront pu être éclaircis.

OU COMMENT LA DIRECTION SE VOILE LA FACE!

LA COMMISSION MÉTIER TRACTION DU 6 OCTOBRE 2021 AVAIT POUR OBJET DE FAIRE UN POINT SUR L'AVANCEMENT DU PROJET ATOUT CONDUITE.



our la FGAAC-CFDT, cette commission métier a aussi été l'occasion de renouveler son incompréhension sur les thématiques imposées à ce programme. En effet, nous tentons en vain de faire comprendre à la direction qu'elle est déconnectée des attentes des agents.

De nombreuses thématiques sont du ressort des obligations légales de l'employeurs et ne sont là que pour essayer de gommer des organisations défaillantes à différents niveaux de l'entreprise. Pire, ce sont les activités qui se sont en partie emparées du programme pour y intégrer des expérimentations et autres idées saugrenues. La plupart du temps ces propositions n'émanent pas de groupes d'agents de conduite.

Lors de cette commission, et devant les réactions des organisations syndicales, la direction avait concédé la tenue de bilatérale afin d'échanger de manière plus constructive sur ce projet.

La FGAAC-CFDT avait alors annoncé qu'elle participerait à ces bilatérales, avec la volonté d'améliorer le contenu du programme, les conditions de travail et la sécurité des agents de conduite.

Nous avons donc été reçus le 3 février pour cette bilatérale. La direction nous a aimablement transmis un document avant la réunion, et malheureusement, la lecture ne nous laissait guère d'espoir quant à une modification de la manière de conduire ce projet. Le sommaire affichait simplement un point « Actualités du programme » et un autre « Avancement détaillé par action ». Un énième point d'étape et aucune remise en question du cap suivi depuis 2 ans.

Il faut l'avouer. Ce projet nous semblait prometteur en 2020, mais depuis les premières rencontres autour de ce sujet nous sommes allé de déception en déception. Nos remarques n'ont pas été entendues. Lors de cette bilatérale et devant les remarques plutôt cinglantes de vos représentants, la SA Voyageurs, nous a de nouveau demandé ce que nous voulions...

UN COMBLE, 24 MOIS D'ÉCHANGES ET AUCUNE ÉCOUTE, C'EST VÉRITABLEMENT AFFLIGEANT!

CERTAINS THÈMES RELÈVENT D'OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

Ce que l'on ne veut pas et la FGAAC-CFDT le dénonce depuis les prémices du projet, c'est de considérer que mettre en œuvre des actions qui relèvent d'obligations de l'employeur puisse être intégré à un programme qui vise à améliorer les conditions de travail des agents de conduite.

La FGAAC-CFDT considère pour sa part que le sujet des pistes et itinéraires, du traitement des BS, ou bien encore des évolutions réglementaires et en termes de sécurité n'ont pas leur place dans ce projet.

ORGANISATION DU TRAVAIL:

Pour la partie « organisation du travail », l'amélioration de la programmation, de la gestion des congés ont été pollués par des expérimentations et préparent l'arrivée des outils de programmation automatique (APS).

La FGAAC-CFDT considère que dans la plupart des situations la stricte application de la réglementation du travail serait déjà perçue comme un progrès par les agents de conduite.

PARCOURS PROFESSIONNELS:

Les parcours professionnels sont évidemment un sujet de préoccupation pour les agents de conduite, mais a-t-il sa place dans ce programme fourre-tout alors même qu'un Groupe de Travail spécifique existe depuis de nombreuses années???

D'ailleurs sur ce point,la FGAAC-CFDT réclame la mise en place d'un pilotage national. L'évolution de carrière doit être un axe de travail plus fort afin de donner des perspectives claires d'évolution pour les agents de conduite. Il faut également donner une vision sur la deuxième partie de carrière pour les agents qui malheureusement ne pourront pas conserver leur habilitation.

La FGAAC-CFDT estime que l'entreprise ne s'empare pas suffisamment du sujet de l'inaptitude conduite et des conséquences qu'elle apporte.

OU COMMENT LA DIRECTION SE VOILE LA FACE!



Comment ne pas revenir sur cette pépite, dans le document fourni, on nous indique que Voyages va recenser les parcours longs pour lesquels il n'existe pas d'arrêt commercial de durée au moins égale à 5 minutes.

DANS QUEL BUT?:

Et bien d'y intégrer un arrêt commercial un peu plus long au milieu du parcours afin de permettre aux agents de conduite d'accéder aux sanitaires. Franchement a-t-on besoin de mettre un programme en place pour réfléchir à ce genre d'idées? Depuis des décennies les représentants du personnel au travers des CHSCT et maintenant CSSCT, dans les commissions roulements ou à toutes autres occasions possibles ont remonté ces problématiques, avec toujours la même réponse, ÇA COÛTE !!!

D'ailleurs, suite à l'interrogation et aux interventions de la FGAAC-CFDT, les représentants de la Direction ont eux même émis de vrais doutes quant à la faisabilité. Il y a derrière chaque item une réalité financière et les activités n'accompagneront pas des démarches qui vont à contre-courant de la stratégie financière qu'elles ont définie.





Les sujets qui ont conduit à la mise en chantier de ce projet sont malheureusement totalement absents.

Rappelons que lors de la DCI FGAAC-CFDT faisant suite à l'accident du 22 octobre 2019, la Direction avait admis que certains risques notamment ceux n'étant pas spécifiques aux agents SNCF mais présents également pour les voyageurs ne faisaient pas l'objet d'une cotation dans le document unique et que ces risques devraient à présent être évalués.Ce point avait d'ailleurs été souligné dans le cas de l'accident de Boulzicourt par l'inspection du travail de la région Grand Est.

Durant cette réunion les thèmes portés par vos représentants étaient clairs:

LE SUJET DE L'EAS :

Le sujet de l'Exploitation Agent Seul (EAS) ou Accompagnement Non Systématique (ANS), qui a été un des déclencheurs du dépôt de sac d'octobre 2019, est renvoyé à d'autres instances. Sur le terrain pourtant les incidents continuent de démontrer que le modèle ne peut pas être décliné partout sans adaptation, que ce soit pour les questions d'intervention de l'agent de conduite en situation dégradée, ou bien pour les problèmes de sûreté. Recemment c'est l'intervention d'un passager qui a permis de faire cesser l'agression d'une jeune femme en région Pays de Loire.

La CFDT et son Syndicat National étaient intervenus dans le cadre de cette concertation du sur le fait que cet accident doit conduire à réinterroger et à cribler l'intégralité des procédures liées à la conduite AgentSeul.

Certaines caractéristiques et/ou configurations propres à certaines lignes doivent être correctement prises en compte.

OU COMMENT LA DIRECTION SE VOILE LA FACE!



LA FIABILITÉ DES ENGINS MOTEURS :

Concernant le point sur la fiabilité des engins moteur et des dispositifs de sécurité et d'alerte, pour la FGAAC-CFDT il n'est plus tolérable que ce genre d'incidents surviennent encore.

La FGAAC-CFDT avait réclamé la mise en œuvre de mesures à moyen et long terme, qui incluraient un programme d'investissement dans la modernisation et la sécurisation du matériel roulant. Les agents de conduite doivent pouvoir compter sur une conception de cabine qui leur garantit une sécurité passive, et ne pas craindre que la casquette du pupitre ou autre élément se décroche.

LES CONDUCTEURS DOIVENT POUVOIR COMPTER EN TOUTES CIRCONSTANCES SUR LES DISPOSITIFS D'ALERTE.

SÉCURISATION DES PASSAGES À NIVEAUX :

La FGAAC-CFDT a rappellé les préconisations du rapport Gaytes en lien avec la sécurisation des PN :

- ⇒ au regard du nombre d'accidents (environ 2/semaine) impactant des véhicules routiers, nous devons progresser rapidement sur la suppression et la sécurisation des PN.
- ⇒ les préconisations contenues dans ce rapport et les actions de la SNCF sont méconnues et ne font l'objet que de peu d'animation.

EN RÉPONSE À TOUT CELA :

ACCÉLÉRATION DES CIRCULATIONS EAS,ANS, MISE EN PLACE DE L'AUM, DISPARITION DES PERSONNELS AU SOL ET FERMETURE DES GARES EN CASCADE, DERNIER PROJET DE 150 FERMETURE EN IDF, LE CONSTAT EST CLAIR L'ENTREPRISE CONTINUE SA CASSE SANS MESURER LES CONSÉQUENCES SUR LES AGENTS ET LES AGENTS DE CONDUITES EN PARTICULIER.



ATOUT CONDUITE s'empare de thèmes qui ont été identifiés dès l'enquête "fil conducteur». La crise sanitaire, les transformations de l'entreprise et l'ouverture à la concurrence ont fait apparaître de nouveaux sujets d'inquiétude pour les agents de conduite.

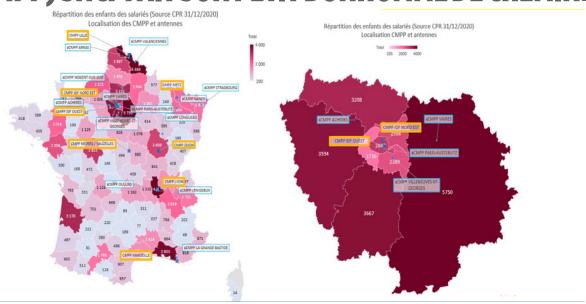
Pour la FGAAC-CFDT le projet n'a pas su anticiper ces thèmes et reste en retard de phase. La fin de la crise sanitaire semble se profiler, force est de constater que la mise en œuvre de temps de nettoyage de cabine n'est toujours pas une réalité. Même constat pour les conditions d'hébergement.

Dans ce contexte anxiogène, la cible affichée du projet : "faire de la conduite des trains un atout de performance, et une fierté " va être difficile à atteindre. Ce projet doit se donner les moyens de son ambition. Nous sommes près de deux ans et demi après l'accident de Boulzicourt, et il reste encore énormément de chemin à parcourir.

EN SORTIE DE CETTE CRISE SANITAIRE SANS PRÉCÉDENT, AVEC DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'HÉBERGEMENT EXTRÊMEMENT COMPLIQUÉES, LES AGENTS ASPIRENT JUSTE À UN PEU DE RECONNAISSANCE ET À UNE AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EXERCICE DE LEUR MÉTIER ET MALHEUREUSEMENT LA DIRECTION NE L'A PAS COMPRIS.

DOUCEMENT MAIS SÛREMENT!

SOUS L'IMPULSION DES REPRÉSENTANTS FGAAC-CFDT, LE DOSSIER CONCERNANT LA MISE EN PLACE DE DEUX NOUVEAUX CENTRE MÉDICO-PSYCHO-PÉDAGOGIQUE (CMPP) SNCF FAIT SON PETIT BONHOMME DE CHEMIN.



uite au 2ème Groupe de Travail, du 8 Février 2022, la Direction avance doucement ses pions. L'idée même de créer deux nouveaux centres est actée, tout comme l'embauche de 8 personnes, nécessaire au bon fonctionnement de ces dernier.

Malheureusement, le dossier est ralenti car certains ont déjà claqué la porte de la première réunion de concertation.

Après avoir entendu nos arguments, la direction va dans un premier temps informer l'Agence Régionale de Santé, que la SNCF allait créer deux CMMP.

Dans un second temps, la Direction fera une demande complémentaire auprès des ARS concernés pour obtenir l'agrément adéquat afin de pouvoir accueillir les enfants des contractuels dans les mêmes conditions que les statutaires

NOUVELLE RENCONTRE DU 24 FÉVRIER

Une nouvelle rencontre a eu lieu le 24 Février 2022, pour évaluer le budget nécessaire à la mise en place du projet.

LA FGAAC-CFDT A OBTENU LA CRÉATION DE QUATRE ANTENNES SUPPLÉMENTAIRES À BAYONNE, ANGOULÊME, RENNES ET LE MANS, AFIN DE COMPLÉTER L'ACTION DES 2 CMPP DE BORDEAUX ET NANTES.

NOTRE DEMANDE EST LÉGITIME

Comme le confirme cette carte, notre demande, portée depuis le début du projet, de créer un établissement à Bordeaux et à Nantes est donc bien légitime.

De plus, nous avons demandé à la Direction d'étudier la faisabilité de créer un centre supplémentaire à Toulouse, car la demande est aussi importante dans ce secteur. Durant nos échanges, nous avons demandés et obtenus que les futurs CMPP soient situés :

- La présence d'un parking avec des places réservées pour ceux qui ne peuvent pas venir en train.

N'oublions pas que la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT demandent également l'accès au CMPP pour le personnel contractuel dans les mêmes conditions que ceux du cadre permanant. Cette demande a été entendue, le Directeur de l'Action Sociale y est favorable.



Pascal Descamps Secrétaire Général de l'UNR FGAAC

SOMMAIRE

21

ATTENTION AUX ARNAQUES

Message de l'Assurance Maladie

22

LOI DE FINANCES 2022

Quelles conséquences pour notre porte-monnaie!

23

CARTE VITALE

Attention aux fraudes

24

ACCÈS AUX SERVICES D'URGENCES

Un nouveau forfait à acquitter!

25

RÉFORME DU 100% SANTÉ

Bilan à deux ans

26

INFOS DE L'UNR

Mon Espace Santé

SOMMAIRE

ÉDITO UNR

EN ESPÉRANT UNE ANNÉE MEILLEURE...

Depuis maintenant deux ans, la pandémie fait, malheureusement, partie de notre quotidien et tout le monde se demande si cette nouvelle année sera, enfin, la dernière année de cette infection. Certains d'entre nous ont été touchés, très profondément, par le covid-19 et en resteront marqués à vie.

La vie sociale de nombreux retraités s'est ralentie afin de respecter les consignes des gestes barrières et surtout d'éviter d'être contaminés. Certains ont été sollicités pour garder leurs petits enfants afin que leurs parents puissent se rendre sur leur lieu de travail ou de télétravailler car beaucoup de classes ont fermé temporairement.

L'été 2021 a été synonyme d'espoir car certaines restrictions ont été levées et un semblant de vie normale avait repris, avant d'être rattrapés par la 5eme vague.

Malgré ce contexte, l'UNR-FGAAC a continué et continu de travailler et de revendiquer afin que les retraités ne soient pas les grands oubliés des pouvoirs publics dans cette période.

Une de nos revendications phare était d'abolir la discrimination envers les Conducteurs de Train qui ont pris leur retraite avant la 1er janvier 2002. Discrimination qui les privait de l'obtention de la carte 1ere classe. Discrimination voulue et entretenue par la CGT. Un combat de 20 ans gagné grâce à notre pugnacité et à l'aide de notre syndicat National FGAAC-CFDT.

Autre victoire, la non-fiscalisation des Facilités de Circulation pour les retraités. L'état souhaitait imposer les retraités de la SNCF sur les Facilités de Circulation considérées comme un avantage en nature. La FGAAC-CFDT et l'UNR FGAAC ont obtenu, auprès du ministère, l'annulation de cette intention.

L'UNR FGAAC et la FGAAC-CFDT ont aussi obtenu que tous les cheminots actifs comme retraités puissent utiliser leurs Facilités de Circulation dans les futurs TER opérés par d'autres entreprises, dès l'ouverture à la concurrence.

2022 commence avec un autre combat : la digitalisation des Facilités de Circulation pour les ayants droits. L'UNR FGAAC dénonce l'obligation de passer au tout numérique alors qu'un grand nombre de nos collègues, d'un certain âge, ne sont pas équipés d'outils informatiques ou tout simplement trop âgés.

Lors de l'audience sur le sujet, l'UNR FGAAC a demandé à la direction de stopper son projet afin de trouver une solution adéquate pour nos collègues non informatisés.

Face au refus de la directrice, le bureau UNR FGAAC a décidé de consulter un avocat pour prendre conseil et faire cesser ce projet en l'état.

Bien entendu, le bureau UNR FGAAC vous tiendra informés.

Prenez soin de vous.

MESSAGE DE L'ASSURANCE MALADIE

VOUS AVEZ RÉCEMMENT REÇU UN SMS VOUS INDIQUANT QUE VOUS RECEVREZ UN REMBOURSEMENT IMPORTANT DE L'ASSURANCE MALADIE SI VOUS COMPLÉTEZ UN FORMULAIRE ?



ous avez récemment reçu un SMS vous indiquant que vous recevrez un remboursement important de l'Assurance maladie si vous complétez un formulaire ?

Vous avez été visé par la nouvelle campagne d'escroquerie circulant sur les téléphones français. Pour ne pas en être victime, Service-Public.fr vous rappelle les bons gestes à adopter...

Soyez vigilant et ne tombez pas dans le piège, c'est une tentative de « phishing » ou d'hameçonnage. Cette technique de fraude est aujourd'hui courante sur internet et vise à obtenir des informations personnelles et confidentielles ou à vous escroquer de l'argent.

À savoir : L'Assurance maladie n'est pas la seule entité à connaître ce type d'usurpation d'identité, d'autres organismes comme le Compte Personnel de Formation, la Caisse d'Allocations Familiales ou Pôle-emploi en sont aussi victimes.

De manière générale, les interlocuteurs des entités officielles ne demandent jamais la communication d'informations personnelles ou confidentielles (mot de passe, RIB, numéro de carte bancaire...) hors de votre espace personnel sur leur site.

Le contenu du message doit vous interpeller (la promesse d'une importante somme d'argent inattendue) peut vous alerter et vous aider à identifier la tentative de « phishing ».

LES BONS GESTES À ADOPTER :

Quand vous recevez des messages similaires, il y a trois choses à faire avant de continuer :

- 1. vérifier l'adresse mail ; en cas de fraude, elle ne dispose pas du nom de domaine de l'entité (ce qui est visible après le @ dans les adresses mail) ;
- 2. vérifier le numéro de téléphone ; le numéro de téléphone de l'Assurance maladie est le 3646 et en matière de contact tracing du Covid-19, le 0 87 52 00 70 et le 09 86 01 36 46 peuvent vous contacter ;
- 3. ne pas cliquer sur les liens de ces messages. Connectez-vous sur votre espace personnel, si ce n'est pas une arnaque alors vous y retrouverez les informations communiquées.

LES BONS GESTES À ADOPTER :

JE SUIS LA CIBLE DES CES TENTATIVES D'ARNAQUE, QUE PUIS-JE FAIRE ?:

Vous pouvez signaler la tentative d'arnaque à différents organismes en fonction de sa nature :

- pour signaler un site frauduleux, rendez-vous sur
 Phishing initiative ou sur le site du ministère de l'Intérieur;
- ⇒ pour signaler un courriel ou un site suspect, rendezvous sur Signal Spam ;
- ⇒ pour signaler un SMS, rendez-vous sur la plateforme 33 700;
- ⇒ pour s'informer sur les escroqueries, pour signaler un site internet ou un courriel d'escroqueries, un vol de coordonnées bancaires ou une tentative d'hameçonnage: vous pouvez contacter Info Escroqueries au 0 805 805 817 (appel gratuit depuis la France) du lundi au vendredi de 9h

JE SUIS VICTIME D'HAMEÇONNAGE, QUE FAIRE ?

Si vous avez communiqué vos moyens de paiements, que vous constaté des débits frauduleux, la première étape est de faire opposition immédiatement.

Ensuite, en cas d'usurpation d'identité ou de débits frauduleux, conservez les preuves d'hameçonnage, cela vous servira au moment de déposer plainte au commissariat de police ou à la brigade de gendarmerie dont vous dépendez.

Et pour finir, il est fondamental de changer vos mots de passe.

QUELLES CONSÉQUENCES POUR NOTRE PORTE-MONNAIE!

VOTÉE LE 15 DÉCEMBRE 2021 AVEC 142 POUR ET 50 CONTRE, LA LOI DE FINANCES A ÉTÉ PROMULGUÉE LE 31 DÉCEMBRE 2021



LES PRINCIPALES MESURES NOUS CONCERNANT SONT LES SUIVANTES

IMPÔTS SUR LE REVENU

BARÈME DE L'IMPÔT 2022 SUR LES REVENUS 2021 :

Les tranches d'imposition sont revalorisées de 1,4% :

- Jusqu'à 10 225 € ⇒ Taux d'imposition 0 %;
- De 10 226 € à 26 070 €

 Taux d'imposition 11 %;
- De 26 071 € à 74 545 € ⇒ Taux d'imposition 30 %;
- De 74 546 € à 160 336 € ⇒ Taux d'imposition 41 %;
- Au-delà de 160 336 €

 Taux d'imposition de 45%.

RÉDUCTION D'IMPÔT AU TITRE DES DONS AUX PLUS DÉMUNIS

Réduction de 75 % pour les dons d'un montant inférieur ou égal à 1 000 €.

RÉDUCTION D'IMPÔT AU TITRE DE L'INVESTISSEMENT DANS LES PME :

25 % des investissements dans les PME, dans la limite de 50 000 € (100 000 € pour un couple).

CRÉDIT D'IMPÔT POUR L'ÉQUIPEMENT D'UN SYSTÈME DE CHARGE DE VOITURE ÉLECTRIQUE :

Crédit d'impôt à hauteur de 75 % des dépenses, dans la limite de 300 €.

RÉDUCTION D'IMPÔT POUR ABONNEMENT À UN TITRE DE PRESSE D'INFORMATION :

La première souscription d'un abonnement d'un an à un organe d'information générale et politique ouvre droit à un crédit d'impôt représentant 30 % de la dépense, sans plafonnement.

CRÉDIT D'IMPÔT EN FAVEUR DES SERVICES À LA PERSONNE :

Pour les services rendus à l'extérieur, lorsqu'ils sont compris dans un ensemble de services incluant des activités à domicile. Ce crédit sera reversé chaque mois, alors qu'il l'était auparavant en une seule fois et avec une année de décalage.

AUTRES DISPOSITIFS

EXONÉRATION DE LA TAXE D'HABITATION :

Les ménages encore assujettis au paiement de la taxe d'habitation bénéficieront en 2022 d'une exonération de 65 % de leur taxe. L'abandon définitif de la taxe d'habitation, portant uniquement sur la résidence principale, n'est prévu que pour 2023.

PROLONGATION DE MAPRIMRÉNOV':

Le dispositif MaPrimRénov' est prolongé en 2022, mais il est réservé aux logements construits depuis plus de 15 ans, sauf en ce qui concerne le remplacement des chaudières.

PROLONGATION DU DISPOSITIF «DENORMANDIE» :

La réduction d'impôt sur le revenu proposée aux particuliers achetant un logement à rénover, dans un quartier ancien dégradé, pour le mettre en location, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.

BOUCLIER TARIFAIRE POUR LA HAUSSE DES PRIX DE L'ÉNERGIE :

Les prix de vente du gaz sont maintenus à leur niveau d'octobre 2021 et la hausse du prix de l'électricité prévue lors de la révision de février 2022 est plafonnée à 4 %. Le bouclier s'appliquera du 1er février 2022 au 31 janvier 2023.

NOUVEAU CALCUL DE L'ALLOCATION AUX ADULTES HANDICAPÉS (AAH) :

Le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) est réformé avec la création d'un abattement forfaitaire sur les revenus des personnes vivant en couple. Cet abattement fixe est de 5 000 € sur les revenus du conjoint non bénéficiaire de l'AAH, majoré de 1 100 € par enfant.

RECONDUCTION DU DISPOSITIF PASS'SPORT :

Cette allocation de rentrée sportive de 50 € par enfant sous conditions de ressources est reconduite.

ATTENTION AUX FRAUDES

UN COURRIEL VOUS ANNONCE L'ARRIVÉE DE VOTRE NOUVELLE CARTE VITALE, PRUDENCE, DERRIÈRE CE PSEUDO COURRIER ÉLECTRONIQUE DE L'ASSURANCE MALADIE SE CACHE UNE SÉRIE DE PIÈGES QU'IL VAUT MIEUX ÉVITER!



e mois de décembre aura vu débarquer, en force, une multitude de faux courriels aux _couleurs de l'Assurance Maladie française.

Les e-mails sont propres, précis et visuellement proches de ceux communiqués par AMELI (l'Assurance Maladie).

LE MESSAGE EST CLASSIQUE:

« Le service public a enfin dévoilé sa nouvelle carte. La nouvelle carte V3 bénéficie des dernières avancées technologiques en matière de sécurité. Fiable, pratique et sure, votre carte V3 est à présenter à tous les professionnels de santé. Plus de feuille de soins à envoyer, plus de vignette à coller. Elle vous garantit le remboursement de vos soins sous 24 h »

UNE ARNAQUE BIEN RODÉE

L'internaute attiré par le message sera dirigé vers une fausse page. Elle a pour mission de récolter de nombreuses informations. Un détail qui doit étonner le lecteur de ce genre de missive : pourquoi réclamer nom, prénom et adresse postale ?

Des informations que l'assurance maladie, la vraie, possède. Ensuite, dans le faux espace « carte vitale », il est annoncé des frais postaux pour recevoir son document. 2,60€ par Chronopost ; 079€ par Colissimo.

C'est ici que l'escroc tente l'interception des données bancaires et personnelles. Ce phishing doit-il permettre aux pirates de mettre la main sur votre compte en banque ? Pas exactement, c'est même plus vicieux que ça. Le paiement des quelques centimes d'euros n'a pas pour mission de ponctionner l'ensemble de votre agent. Il doit offrir la possibilité à l'escroc de valider des abonnements orchestrés via plusieurs fausses boutiques.

Ces espaces bidons exploitent aussi d'usurpateurs courriels aux couleurs des enseignes E.Leclerc, Boulanger, Decathlon...

UN NOUVEAU FORFAIT À ACQUITTER

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2022, CHAQUE PERSONNE QUI SE REND AUX URGENCES SANS ÊTRE HOSPITALISÉE DOIT RÉGLER UN « FORFAIT PATIENT URGENCES (FPU) » D'UN MONTANT DE 19,61 €.



ette mesure qui vise à désengorger les urgences augmente significativement le reste à charge de 14,61 euros pour les patients sans mutuelle.

Déjà, exclus du 100% santé, les patients sans mutuelle font l'objet d'une nouvelle sanction financière, cela conduira inévitablement encore plus à l'éloignement du système de santé.

A noter qu'auparavant, l'acte médical dénommé l'ATU, «Accueil et Traitement des Urgences», coûtait environ 25 euros. L'Assurance maladie prenait en charge 80 % de la somme (soit 20 euros) et le patient sans mutuelle réglait les 20 % restants (soit 5 euros).

PERSONNES POUR QUI LE FPU EST MINORÉ:

Pour certaines personnes, le FPU est minoré et son montant passe à 8.49 €.

Le FPU minoré concerne :

- ⇒ les personnes en affection de longue durée (ALD);
- ⇒ les bénéficiaires de prestations suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant une incapacité inférieure à deux tiers.

PERSONNES DISPENSÉES DU PAIEMENT DU FPU:

Pour certaines personnes, le FPU n'est pas à payer lors d'un passage aux urgences.

Il s'agit des personnes suivantes :

- - ⇒ bénéficiaires d'une pension d'invalidité ;
- ⇒ bénéficiaires de prestations suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle;
- ⇒ ayant une incapacité au moins égale à deux tiers :
- ⇒ assurés mineurs victimes de violences sexuelles;
 - ⇒ nouveau-nés de moins d'un mois ;

 - titulaires d'une pension militaire d'invalidité;
 - ⇒ victimes d'actes de terrorisme ;
 - bénéficiaires de l'aide médicale d'État ;
 - *⇒* personnes écrouées.

BILAN À DEUX ANS

La réforme 100 % santé, mise en place progressivement entre 2019 et 2021, avait pour objectif de lutter contre le renoncement aux soins pour raison financière sur les postes dentaire, optique et audiologie, en proposant certains actes sans reste à charge.

orce est de constater que la mise en place de la réforme s'est déroulée de manière - chaotique en lien avec les conséquences de la crise sanitaire qui a éloigné les patients du système de santé de proximité.

Ce n'est véritablement qu'en 2021 que la réforme s'est appliquée en plein avec l'intégration complète de l'audiologie.

Les impacts de la réforme 100 % santé constatés sur le premier semestre 2021 sont à consolider au cours des prochains mois, certaines questions peuvent se poser suite à la surconsommation des prothèses dentaires et auditives observée sur les premiers mois de 2021. En effet, cette forte consommation peut s'apparenter à un effet ponctuel lié au rattrapage de soins suite au fort renoncement aux soins constaté par le passé et rattrapage suite aux limitations d'accès aux soins pendant la crise sanitaire.

Pour rappel, le 100% santé n'est accessible qu'aux titulaires d'une mutuelle santé solidaire et responsable ce qui implique que le contrat souscrit ne requiert aucun questionnaire médical et que les cotisations ne sont pas fixées en raison de l'état de santé de l'assuré.

ACTUELLEMENT, LA SNCF N'A TOUJOURS PAS MISE EN PLACE DE MUTUELLE SANTÉ POURTANT OBLIGATOIRE.

NOTRE SYNDICAT A SAISI LA JUSTICE POUR OBLIGER L'ENTREPRISE À RESPECTER LA LOI!

SUR LE POSTE DENTAIRE:

Il est à noter une réel engouement sur les prothèses dentaires: leur consommation est en très forte hausse avec une proportion d'actes prothétiques en hausse, toutefois au détriment des soins dentaires.

Avec l'accès à des prothèses dentaires sans reste à charge, une baisse du renoncement aux soins pour raison financière était attendue entraînant ainsi une hausse de la fréquence de consommation.

Le taux de recours aux prothèses dentaires du panier 100 % santé observé est supérieur aux objectifs attendus (l'Accord national conclu avec les chirurgiens-dentistes mentionnait un taux de recours aux prothèses sans reste à charge à 46 %).

SUR LE POSTE AUDIOLOGIE:

Tout comme pour les prothèses dentaires, le succès de la réforme sur les audioprothèses sans reste à charge est indéniable.

La consommation des audioprothèses est en forte hausse. Le nombre d'appareils auditifs vendus sur le premier semestre 2021 est équivalent au nombre d'appareils auditifs vendus sur toute l'année 2019, d'après le Syndicat national de l'industrie des technologies médicales.

Cette évolution est constatée sur la plupart des portefeuilles, le fort engouement des assurés à opter pour des audioprothèses de classe I prouve que le coût financier était réellement un frein à l'équipement.

La baisse du renoncement aux soins pour cause financière, principal objectif de la réforme, est donc atteint. Comme pour le dentaire, les taux de recours au panier 100 % santé sont élevés et supérieurs aux objectifs attendus.

Une limitation de la fréquence de prise en charge à un équipement tous les quatre ans a été intégrée dans le cadre de la réforme.

SUR LE POSTE OPTIQUE:

Contrairement au dentaire et à l'audiologie, les résultats sont très mitigés en optique.

En effet, les taux de recours au panier 100 % santé observés sur 2021 sont très en dessous des attentes fixées initialement à 20 %.

Cela peut s'expliquer par l'existence d'offres négociées sans reste à charge dans les réseaux de soins avant la mise en place de la réforme. Ces offres sans reste à charge permettent de disposer d'un choix plus important d'équipements (en classe B) et rendent inefficiente l'offre « panier 100 % santé ».

Au regard de ces premiers constats, la Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF) envisage de procéder à des contrôles dans des magasins d'optique afin de vérifier si l'offre 100 % santé est bien présentée à tous les clients.

Une modification majeure apportée par la réforme 100 % santé sur le poste optique est l'abaissement du plafond de remboursement du contrat responsable sur les montures de 150 € à 100 € (y compris remboursement de la Sécurité sociale) au 1er janvier 2020. Cette baisse du plafond du contrat responsable n'a pas généré, comme lors de l'instauration du plafond à 150 €, de baisse des prix moyens des montures mais a entraîné une hausse du reste à charge pour les ménages optant pour des équipements optiques de classe B.

INFOS DE L'UNR



GESTION COURRIER

N'hésitez pas à nous contacter en cas de problème particulier ou de questions diverses.

PAR MAIL:

unr@fgaac.org

PAR TÉLÉPHONE :

Auprès de Pascal Descamps 06 26 73 19 75

ou de Thierry David 06 26 29 15 91

COURRIER:

TOUS les courriers pour l'UNR (chèque de cotisation ou autres) doivent être envoyés à l'adresse suivante : UNR FGAAC

20 rue Lucien Sampaix 75010 PARIS

ADRESSES MAIL:

Afin de vous renseigner au mieux, mais également pour nous, de faire des économies de courriers à cause du prix des timbres qui a fortement augmenté, merci de nous communiquer votre adresse mail si vous en avez une.

Pour ceux n'en ayant pas, le mode d'information restera identique (journal, info adhérents, lettres aux adhérents, etc...)

PRÉLÈVEMENT AUTOMATIQUE OU VIREMENT

Pour nous simplifier la vie et la vôtre, vous pouvez opter pour le prélèvement automatique ou le virement.

Contactez-nous, nous vous indiquerons les modalités de mise en place de ce prélèvement.



•

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de plusieurs de nos adhérents :

DEMARAIS ANTONIN de la région BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ de l'établissement de Laroche dans sa 89ème année.

CARROY ALAIN de la région ILE DE FRANCE de l'établissement de Paris Est dans sa 76^{éme} année.

BERGER PIERRE de la région PAYS DE LA LOIRE de l'établissement du Mans dans sa 75^{éme} année.

CHATEAU EUGÈNE de la région GRAND EST de l'établissement de Sarrequemines dans sa 94 eme année.

JADAUD ALAIN de la région des CENTRE de l'établissement de Poitiers.



CONTACTS UTILES

Site officiel de la SNCF www.sncf.com

Action sociale

N° vert: 0 800 20 66 20

Caisse de Prévoyance et de Retraite.

N° unique de contact : 04 95 04 01 11 www.cprpsncf.fr

Agence famille

N° vert : 0 809 400 110 https://services-aux-retraites.sncf.com/



COTISATIONS 2021 ET 2022 :

40€ et 20€ pour les veuves

RAPPEL IMPORTANT :

Un Syndicat comme l'UNR FGAAC ne fonctionne qu'avec les cotisations de ses adhérents afin de couvrir principalement des frais administratifs comme :

- Acheter les ramettes de papier,
- Les enveloppes,
- Les timbres,

Si les adhérents ne paient pas en temps et en heure leur cotisation c'est toute la structure qui peut être mise en danger.

40 € par an soit 13,60 € une fois le crédit d'impôt retiré (66%) soit 1,13 € par mois ceci n'est pas excessif.

ALORS PENSEZ À RÉGLER VOTRE OU VOS COTISATIONS EN RETARD!







Pour des compromis, éclairés, équilibrés et exigeants



FORMATION

Vous permettre de mieux connaître vos droits et moyens d'action. Vivez une nouvelle expérience formation!

EXPERTISE

Vous éclairer sur la gestion de vos budgets, l'emploi, la santé au travail, la situation économique, sociale et environnementale de votre entreprise. **Une expertise précise et sur-mesure!**

CONSEIL

Vous permettre de mieux utiliser vos prérogatives selon les caractéristiques de votre entreprise.

Un conseil qui vous aide à agir!

NÉGOCIATION

Vous outiller pour permettre de construire de meilleurs accords. **Réussissez vos négociations!**

Votre contact : Stéphane ITIER

06 74 89 02 48 • stephane.itier@secafi.com • www.secafi.com

