

le cheminot Cfdt: de France



N° 78 ↻ 2025

DOSSIER SPÉCIAL
DROIT ET DEVOIR DE DÉCONNEXION

ÉDITO

ANATOMIE SOCIALE D'UNE RENTRÉE

Passé l'été, les incertitudes sur le ferroviaire, comme sur l'ensemble du pays ne se sont pas dissipées. En effet, les vagues gouvernementales laissent en suspens des questions essentielles.

Le budget est au centre des tourments. Les annonces faites le 15 juillet 2025 par le gouvernement du moment marquaient un empilement injuste et antisocial. La CFDT a dénoncé la mise en place d'un musée des horreurs sociales. De fait, au-delà des annonces les plus marquantes comme la suppression de deux jours fériés ou encore l'annonce de nouvelles mesures sur l'assurance chômage, le projet de budget actait un choix aussi insupportable qu'injuste : faire payer à celles et ceux qui font, travaillent et s'engagent.

Les motions de censure peuvent s'enchaîner, il n'en reste pas moins que les orientations anti-sociales demeurent, comme si la surdité à une nécessaire justice sociale et fiscale était le fil conducteur des dirigeants.

Le mouvement social du 18 septembre a marqué le refus de cette potion amère et mortifère. Elle a aussi démontré le poids de l'action syndicale et de son unité. Pour autant la question de l'espoir et de la construction du futur demeure. Et là, c'est le grand silence, assourdissant et franchement angoissant. Une seconde mobilisation est donc prévue pour le 2 octobre. Il est impératif que le mouvement social soit entendu.

Cette situation n'est pas sans risque pour les cheminotes et les cheminots.

Tout d'abord, se pose la question du financement du Réseau. L'outil industriel, socle du système ferroviaire, nécessite des investissements massifs. Ce sujet était au coeur de la conférence Ambition France Transports. La CFDT Cheminots a contribué à la réflexion collective en mettant sur table 10 propositions concrètes, réalistes et indispensables pour donner un avenir au réseau.

Pourtant, proposer ne suffit pas. Alors que le consensus sur la nécessité de financer le réseau était établi, la sortie de la conférence Ambition France Transports a confirmé que s'il y a des ambitions, il n'y pas de ronds !

Or, sans investissements sur le réseau, l'attrition et la déliquescence seront les piliers d'un triste avenir ferroviaire. Et là, on tombe sur du concret, du très concret : ce sont nos emplois et notre avenir qui sont menacés !

Autre point essentiel posé par les orientations que nous combattons : le gel budgétaire. Là encore, il s'agit bel et bien d'une menace concrète et immédiate pour les salariés en général et les cheminotes et cheminots en particulier.

La mobilisation est donc essentielle.

Pour la CFDT Cheminots, notre action se poursuivra également dans les négociations inscrites à l'agenda social. Ce numéro du cheminot de France vous propose un article qui pose à la fois une retrospective sur les négociations passées de 2025 mais également sur celles à venir dans le second semestre, tant dans la branche ferroviaire qu'au sein du Groupe Public SNCF.

Ce second semestre va être crucial pour faire avancer des sujets qui nous tiennent à cœur. Parmi eux, la défense des droits de toutes et tous. Ce n'est pas une mission parmi d'autres : c'est le cœur de notre engagement. Chaque jour, nos militantes et militants luttent contre les discriminations, portent haut les valeurs d'égalité, d'équité et de respect, et rappellent que l'inclusion est une force qui enrichit chacune et chacun d'entre nous.

Parce que la diversité est une richesse et non un obstacle, nous voulons lui donner toute sa place. Dans l'entreprise comme dans la société, les défis restent nombreux. Mais ensemble, nous pouvons les relever, en transformant nos différences en un levier de solidarité et de progrès, et sans jamais tolérer la moindre discrimination.

C'est dans cet esprit que nous ouvrons aujourd'hui une nouvelle rubrique sur notre site, entièrement consacrée à la diversité. Un espace ouvert à toutes et tous, où chacun et chacune pourra témoigner, trouver soutien et ressources, et contribuer à construire, ensemble, une société plus juste et plus solidaire.

Dans un climat d'incertitude, la CFDT Cheminots reste mobilisée et portera les revendications des cheminotes et des cheminots pour la construction d'un avenir marqué par le progrès social.

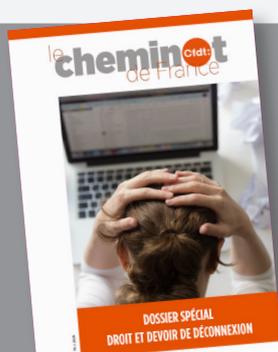
Thomas Cavel,

Secrétaire Général de la CFDT Cheminots



Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis
www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots



Le Cheminot de France
#78/2025
N° CPPAP : 0722 S 07026

Directeur de la publication
THOMAS CAVEL

Directeur adjoint de la publication
SÉBASTIEN MARIANI

Rédacteur en chef
ANNE GUEZENNEC

Première rédactrice-graphiste
CAMILLE PAGANELLI

Crédits photo
CFDT, DR, FREEPIK & FLATICON

 PEFC 10-31-1243

PHOTO COUVERTURE © FREEPIK
CE NUMÉRO COMPREND UNE PUBLICITÉ
MGGC EN PAGE 4, UNE PUBLICITÉ CFER EN
PAGE 11, UNE PUBLICITÉ MIF EN PAGE 17 ET
UNE PUBLICITÉ MALAKOFF
EN 4^e PAGE DE COUVERTURE

 IMPRIM'VERT®

The logo for Cfdt: CHEMINOTS, featuring the text 'Cfdt:' in a large, bold, sans-serif font above the word 'CHEMINOTS' in a smaller, all-caps, sans-serif font. The background of the logo is a colorful, abstract pattern of overlapping circles and squares in shades of purple, teal, yellow, and pink.

DIVERSITÉ

Vous rencontrez des difficultés au travail liées à votre origine, votre genre, votre orientation sexuelle, votre handicap ou toute autre forme de diversité ?

La CFDT Cheminots est là pour vous écouter et vous accompagner.

N'hésitez pas à écrire à :

 **diversite@cfdtcheminots.org**

Une adresse confidentielle et dédiée à la défense de vos droits et à la promotion d'un environnement de travail respectueux pour toutes et tous.





Au cœur
du monde
cheminot

Plus d'informations



Mutuelle santé • Prévention • Prévoyance



Mutuelle Générale des Cheminots (MGC), mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, SIREN n° 775 678 550, dont le Siège social est situé 2 et 4 place de l'Abbé G. Henocque 75013 Paris, et au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudential et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.

mutuelleMGC.fr

01 40 78 57 10
du lundi au vendredi,
9h à 17h30 (appel non surtaxé)



DROIT ET DEVOIR DE DÉCONNEXION

LA LOI RELATIVE AU TRAVAIL, À LA MODERNISATION DU DIALOGUE SOCIAL ET À LA SÉCURISATION N°2016-1088 DU 8 AOÛT 2016 DÉFINIT LES MODALITÉS DE L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION.

Au sein des entreprises le droit à la déconnexion peut être mis en œuvre via la négociation d'un accord collectif ou par voie de charte. L'objectif partagé doit être de faire respecter les temps de repos et de congé, de préserver la santé mentale et la vie personnelle et familiale des salariés. Pour la CFDT Cheminots, s'il s'agit d'un droit, les salariés ont aussi le devoir de se déconnecter. Elle préconise donc la négociation d'un accord en lieu et place d'une simple charte (qui laisse au seul employeur la possibilité de décider des règles du jeu)

Afin d'aborder les sujets du droit et du devoir, il est nécessaire d'évaluer le niveau de sur-connexion au travail, mais aussi en dehors. Il faut également garder à l'esprit que 2 individus connectés peuvent ne pas ressentir la situation de la même façon.

IL EST ÉGALEMENT INDISPENSABLE DE PRENDRE EN COMPTE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET SES IMPACTS SUR LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE

- ➔ Énumérer les outils et définir leur utilisation (Mail, Teams, mobile professionnel, télétravail...)
- ➔ Appréhender l'organisation du travail : 3x8, horaire de journée...

DÉFINIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET L'EXIGENCE DU DEVOIR DE DÉCONNEXION.

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques durant ses repos et congés mais aussi pendant son temps de travail. (Afin de demeurer concentré sur ses missions par exemple).

CHAQUE SALARIÉ DISPOSE DU MÊME DROIT.

Dans un souci de préservation de la santé collective et afin de préserver le droit de leurs collègues, les salariés ont également le devoir de se déconnecter.

En effet, au sein d'une organisation de travail, il ne faut pas penser qu'à ses propres tâches, au risque de devenir pollueurs de celles des autres : nous sommes tous responsables. La déconnexion concerne chacun, tant au niveau professionnel que personnel.

Le numérique envahit également nos vies privées, c'est donc un changement global qui doit s'opérer.

L'EMPLOYEUR DOIT FIXER UN CADRE CAR IL EST RESPONSABLE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DE SES SALARIÉS, PHYSIQUE MAIS AUSSI MENTALE.

Dans un souci de préservation de la santé collective, le droit à la déconnexion ne peut pas être dissocié de l'organisation de travail des équipes. De la même manière, le niveau de la charge de travail est souvent responsable de la sur-connexion. Comment agir ?

FAIRE DE LA PÉDAGOGIE ET SAVOIR S'EXPRIMER AU SEIN DE L'ÉQUIPE

Par exemple : décaler les réunions du lundi matin afin que les salariés profitent pleinement de leur dimanche.

(Pas de déplacement à faire, possibilité de rester en famille, préparation des documents demandés sur le temps de travail en lieu et place du temps personnel...)

NE PAS PÉNALISER

Rappeler que le fait de refuser de se connecter en dehors du temps de travail ne doit avoir aucune conséquence négative sur l'évaluation et le parcours professionnel.

Si les parties souhaitent rendre effectif le droit à la déconnexion, il est important que cela repose sur l'exemplarité. Il convient de sensibiliser l'encadrement et les dirigeants, et de les former aux risques.

Actuellement, le management ne favorise pas la déconnexion et la responsabilité ne repose que sur le salarié qui reçoit l'information, pas sur celui qui la transmet.

METTRE EN PLACE UNE CAMPAGNE DE PRÉVENTION ET DE SENSIBILISATION

forte sur la qualité de vie, les risques psychosociaux, un espace intranet dédié à ces thèmes afin de permettre aux salariés de prendre conscience des risques auxquels ils peuvent être confrontés est désormais essentiel.

DROIT ET DEVOIR DE DÉCONNEXION

C'EST LORSQUE QUE LA CONNEXION N'EST PLUS MAÎTRISÉE, OU LORSQUE QU'ELLE EST IMPOSÉE QU'IL Y A DANGER.

REVENDICTIONS CFDT CHEMINOTS :

- Rappeler la réglementation sur le temps de travail (amplitude horaires, temps de repos, astreinte, congés...)
- Instaurer des réunions d'équipe dédiées à évoquer les sollicitations/ la pression numérique afin de préserver la charge mentale, les modalités d'usage numérique, les impératifs qui ont un impact sur la vie privée.
- Respecter le droit à la déconnexion de ses interlocuteurs, leurs congés, les jours de retour après leur repos.
- Échanger sur les modes de fonctionnement de chacun avec les outils numériques (Mails, téléphone, Teams et autres systèmes de messagerie...). Chacun est différent, l'usage diverge en fonction des personnes, il est donc nécessaire d'écouter son entourage professionnel et de prendre en compte ses attentes.
- S'interroger sur la pertinence des destinataires (limiter le « répondre à tous ») et indiquer un objet précis.
- Prévoir que la déconnexion et le temps de repos fassent partie des thèmes abordés lors des entretiens annuels.

EN COMPLÉMENT :

- Fixer des plages horaires durant lesquelles les courriels, messages instantanés, sms ou appels téléphoniques de l'équipe sont exclusivement limités à l'urgence opérationnelle. Ne pas oublier l'impact des communications sur des salariés en horaires décalés, ou émises en horaires décalés à destination des salariés en horaires de journée
- Créer un système de « pop-up » afin de rappeler la nécessité de différer les envois en dehors de la plage horaire définie et faire préciser qu'une réponse ne peut être attendue que durant les horaires de travail
- Lutter contre l'addiction numérique et prévoir une désintoxication numérique à destination du collectif
- Identifier correctement les interlocuteurs afin de ne pas inonder des personnes non concernées par les communications émises.
- Paramétrer les outils afin de prendre en compte les horaires de travail. Indiquer lisiblement les jours travaillés, les plages horaires dites « joignables », les absences, les personnes à contacter en cas d'absence...

L'IMPACT DE L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES ET DÉVELOPPEMENT DU STRESS CHRONIQUE AU TRAVAIL EST UNE RÉALITÉ.

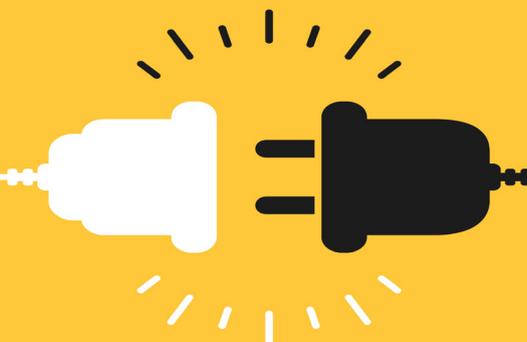
Abuser des écrans entraîne une surcharge informationnelle et une sollicitation qui peut avoir des conséquences graves sur la santé mentale comme physique :

- Problèmes de concentration
- Fatigue
- Stress
- Sentiment d'être dépassé
- Difficultés d'endormissement
- Fatigue visuelle causée par la lumière bleue
- Troubles musculo-squelettiques qui peuvent être déclenchés à la suite de longues heures passées en tête à tête avec son ordinateur, son mobile, sa tablette.

SE RENDRE DISPONIBLE ET RÉPONDRE AUX SOLLICITATIONS EN PERMANENCE est vecteur de stress au travail. A trop forte dose, ce stress ponctuel peut se transformer en stress chronique et devenir beaucoup plus handicapant.

Voici les symptômes liés, si vous les reconnaissez, consultez un professionnel de santé :

- **Physiques** : douleurs (coliques, maux de tête, douleurs musculaires), troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sueurs inhabituelles
- **Émotionnels** : sensibilité particulière et nervosité, crises de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse
- **Intellectuels** : difficultés de concentration, erreurs, oublis, difficultés à prendre des initiatives
- **Comportementaux** : modification de la conduite alimentaire, comportement violent ou agressif, isolement social (repli sur soi, difficultés à coopérer), consommation de produits calmants ou excitants, conduites addictives



DROIT ET DEVOIR DE DÉCONNEXION

UN QUESTIONNAIRE POUR VOUS AIDER À PRENDRE CONSCIENCE DE VOTRE ENVIRONNEMENT :

1. T'ARRIVE-T-IL DE TE RECONNECTER (MESSAGERIE, SMARTPHONE...) EN DEHORS DE TES HEURES DE TRAVAIL ?

- Oui, tous les soirs
- Oui, le WE
- Oui, une à deux fois par semaine
- Oui, une fois de temps en temps
- Non, jamais

2. QU'EST-CE QUI T'AMÈNE À TE RECONNECTER ?

- Sans raison particulière
- Ta charge de travail
- Une sollicitation professionnelle directe (mail, sms...)
- Tu travailles avec d'autres pays en décalage horaire

3. POUR TOI, TRAVAILLER LE SOIR ET LE WEEK-END EST VÉCU COMME (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES) :

- Une situation insupportable
- Une facilité dans ton organisation, de l'autonomie
- Du stress supplémentaire
- Un effacement de la frontière vie pro/vie privée

4. DIRAIS-TU PLUTÔT :

- Généralement, je ne me reconnecte pas
- Le plus souvent, je dois me reconnecter, je n'ai pas le choix
- Je pourrais rester déconnecté(e), mais je ne le fais pas
- Ni l'un ni l'autre

5. REÇOIS-TU DES MAILS PROFESSIONNELS...

... APRÈS 20H ?

- Non
- Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)

... PENDANT LE WE ?

- Non
- Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)

... PENDANT TES CONGÉS ?

- Non
- Oui. Si oui, viennent-ils de ta hiérarchie ? Autre ? (à préciser)

6. TU CONSTATES UN NOMBRE TRÈS IMPORTANT DE MESSAGES DANS TA BOÎTE DE RÉCEPTION :

- Pas du tout stressant
- Moyennement stressant
- Stressant
- Très stressant

DROIT ET DEVOIR DE DÉCONNEXION

7. TU AS ÉTÉ ABSENT(E) DU BUREAU ET DOIS CONSULTER TA MESSAGERIE :

- Pas du tout stressant
- Moyennement stressant
- Stressant
- Très stressant

8. TU DOIS RÉPONDRE RAPIDEMENT À TON RESPONSABLE (CHEF DE PROJET, MD...):

- Pas du tout stressant
- Moyennement stressant
- Stressant
- Très stressant

9. TON SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE RÉPOND RAPIDEMENT À TES MESSAGES :

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord du tout
- Sans avis

10. GRÂCE À LA MESSAGERIE, TON SUPÉRIEUR PARTAGE PLUS D'INFORMATIONS AVEC TOI :

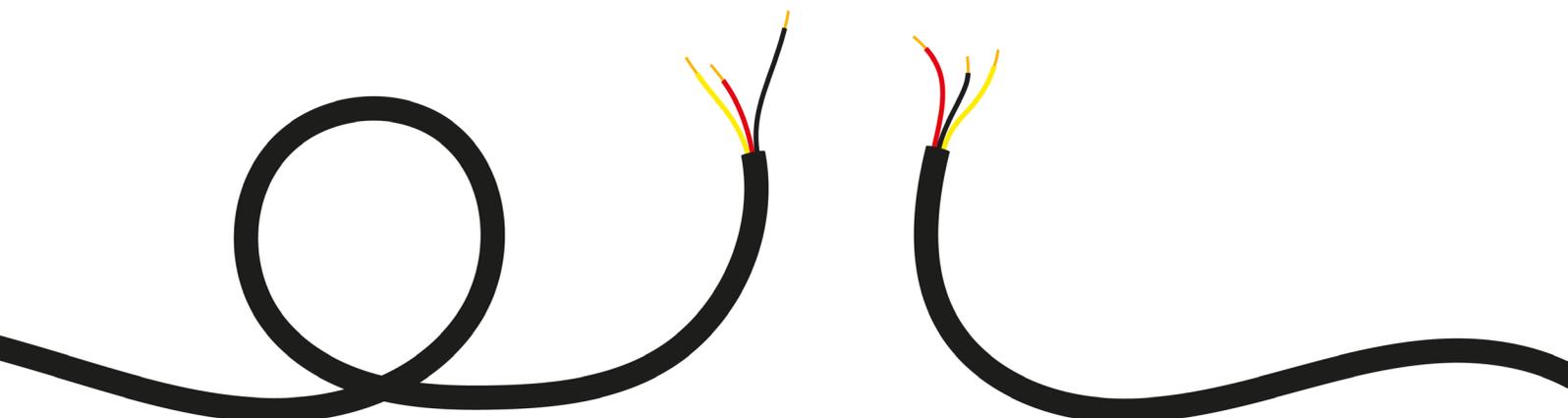
- Ça ne m'est jamais arrivé
- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Plutôt pas d'accord
- Pas d'accord du tout
- Sans avis

11. TA GESTION DES COURRIELS PENDANT LES PÉRIODES DE CONGÉS :

- Tu n'envoies pas de message d'absence
- Tu envoies un message d'absence sans contact d'urgence
- Tu envoies un message d'absence avec un contact d'urgence
- Tu envoies un message d'absence avec ton numéro de portable

12. LE MANAGEMENT PAR COURRIEL EST POUR TOI :

- Un recours excessif et déshumanisé pour donner/recevoir des directives et consignes
- Une opportunité de simplification et de rapidité pour manager
- Utilisé à l'excès. Cette pratique crée de la confusion et/ou instaure un esprit de compétition entre destinataires.
- Cela crée une frontière immatérielle et entraîne des impolitesses voire du manque de respect
- Une façon de se protéger



LE DEVOIR À LA DÉCONNEXION

13. GLOBALEMENT, LA QUESTION DE L'USAGE DES OUTILS NUMÉRIQUES EST POUR TOI (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)...

... TRAITÉE COMME UN ENJEU ESSENTIEL AU REGARD DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

Non Oui

... TRAITÉE COMME UN ENJEU ESSENTIEL POUR ÊTRE EFFICACE ET RÉACTIF :

Non Oui

... UTILISÉE SANS UN ENCADREMENT SUFFISANT ET NE PERMET PLUS DE FAIRE LA PART DES CHOSES DANS L'ORGANISATION.

Non Oui

À REPENSER DÉMOCRATIQUEMENT POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES AVANTAGES/INCONVÉNIENTS

Non Oui

A PRIS UNE PART TROP IMPORTANTE, DÉSHUMANISE LES RELATIONS ENTRE SALARIÉS

Non Oui

A FORTEMENT DÉSTABILISÉ L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

Non Oui

14. POUR TOI, LA NÉGOCIATION DU DROIT À LA DÉCONNEXION DOIT ABOUTIR À :

- Rien, car ce n'est pas nécessaire
- Rien, car ça ne sera pas suivi d'effets
- Une réflexion globale sur la communication et l'organisation du travail
- Un encadrement de la messagerie
- Autre (à préciser)

15. SI TU ES FAVORABLE À UN ENCADREMENT DE LA MESSAGERIE, ES-TU FAVORABLE AU BLOCAGE DE L'ENVOI DES MAILS...

... ENTRE 20H ET 7H EN SEMAINE PAR EXEMPLE ?

Non Oui

... LE WEEK-END ?

Non Oui

16. SI ON DEVAIT PROPOSER DE NOUVELLES PRATIQUES CONCERNANT L'USAGE ET LE VOLUME DE COURRIELS ÉCHANGÉS, TU AIMERAI EXPÉRIMENTER... (3 CHOIX POSSIBLES)

- L'interdiction de se connecter via son PC ou smartphone pendant les réunions
- Une formation avec des experts dans les outils numériques pour être sensibilisé à leur bon usage
- Que nos cadres dirigeants montrent l'exemple par des actions concrètes liées à l'usage de ces outils
- La mise en place d'indicateurs sur les niveaux d'utilisation respectifs des outils de communication
- La mise en place d'une commission de suivi sur la Qualité de Vie au Travail qui mènerait des audits

Anne Guezennec

Trésorière, membre de l'exécutif du Bureau National de la CFDT Cheminots



ÇA SE PASSE DANS
VOS RÉGIONS

ACCIDENT DU TRAVAIL

QU'EST-CE QU'EST UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Le Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme : «l'accident de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise qui survient à l'occasion du travail.»
Dans notre quotidien, nous pouvons faire face à de nombreuses situations d'accident du travail: chute, accident de personne, agression et tant d'autres ...

QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL :

Premièrement, pour faire reconnaître votre situation d'Accident du Travail, vous devrez en aviser dès que possible Ter Bretagne qui lui sera dans l'obligation de faire ce qui s'appelle une Déclaration d'Accident du Travail auprès de la CPR ou de la CPAM.

Dans un second temps, vous devez aussi aller consulter un médecin généraliste afin de découvrir s'il existe ou non des lésions. Celles-ci peuvent être internes ou externes, visibles ou non, plus ou moins grave, ayant des conséquences sur votre intégrité physique, mentale ou moral.

(Seul un médecin est dans la capacité de le faire)

Cet échange avec un professionnel de santé engendrera la rédaction d'un certificat médical qui amènera à une déclaration d'AT avec arrêt (ATAA) ou sans arrêt (ATSA). Ce passage chez le médecin est essentiel afin que soit validé l'accident de travail.

Il est impératif de bien déclarer l'ensemble des accidents de travail que vous rencontrez dans votre quotidien. Même si à l'instant T, vous ne ressentez aucune lésion apparente, il est à noter que sans DAT (Déclaration d'Accident du Travail) le caractère professionnel d'une éventuelle conséquence sur votre santé ne pourra pas être reconnue.

Enfin, sans reconnaissance professionnelle, les mesures d'accompagnement financières seront moins protectrices.

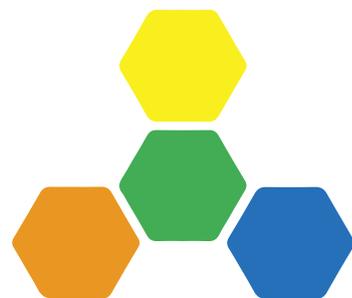
PROTÉGEZ-VOUS ! DÉCLAREZ L'ENSEMBLE DES SITUATIONS D'ACCIDENT DU TRAVAIL !



UPR CFDT Cheminots Bretagne

CFER

Centre de Formation d'Étude et de Recherche

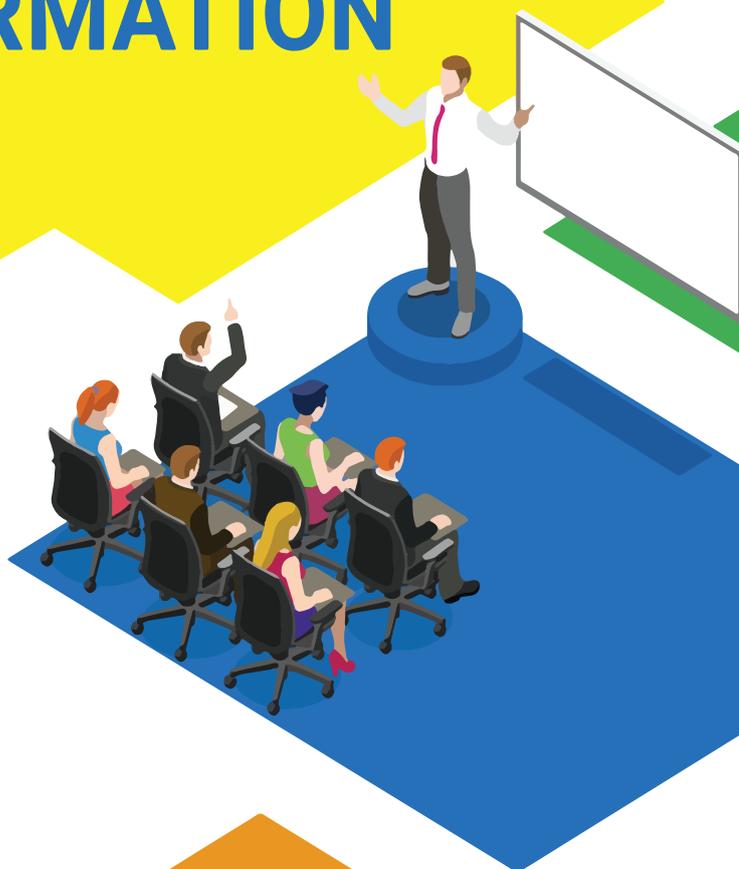


5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



Pour aller plus loin
Cliquez ici pour consulter
le site du CFER

vo**tre** partenaire
FORMATION



cfer@cfer.fr

DOSSIER

2025, NÉGOCIER EN PLEINE INCERTITUDE !

« Crise ». Le terme s'installe, s'impose. Qu'il s'agisse de crise internationale, politique, institutionnelle ou économique, les conséquences sont lourdes et ont des résurgences sociales importantes. Face à ces situations, il semblerait logique de protéger chacune et chacun. Pourtant, les choix portés par les projets budgétaires démontrent le contraire. Fondé sur un principe injuste consistant à faire porter au monde du travail l'ensemble des efforts, ces projets ont amené à une forte mobilisation sociale le 18 septembre.

Côté CFDT Cheminots, le choix est clair, au milieu de l'incertitude, notre boussole reste l'utilité.

C'est pourquoi tout au long de l'année 2025, notre action a été consacrée à améliorer les droits de chacune et chacun.

RÉTROSPECTIVE DU DÉBUT D'ANNÉE:

2025 a débuté dans un climat d'instabilité. Au-delà des gouvernements successifs, la gouvernance de la SNCF restait en suspens depuis la négociation de l'accord «fin de carrière» au printemps 2024. Négociation qui avait vu la réaction calamiteuse du ministre des finances d'alors s'opposer au progrès social en convoquant en grande pompe le président de la SNCF.

Pour la CFDT Cheminots, ce premier semestre était l'occasion de poursuivre les travaux entamés autour des rémunérations, de l'emploi et les conditions de travail, mais également de négocier de nouveaux droits.

EMPLOI, MAINTENIR UNE TRAJECTOIRE POSITIVE !

Demandée et obtenue par la CFDT Cheminots, la Table Ronde emploi du 8 avril 2024 était prévue dans le cadre de la signature de l'accord Pilotage de l'Emploi et de Développement des Parcours Pros (PEDPP) signée par la CFDT en octobre 2024.

Présidée par le DRH Groupe Philippe Bru, l'ensemble des DRH des sociétés étaient présents, à l'exception de ceux des deux filiales Fret, Technis et Hexafret, dont le périmètre n'est pas repris dans l'accord PEDPP.

La CFDT Cheminots a une nouvelle fois regretté cette absence. Cette table ronde a permis de faire le bilan de l'emploi en 2024 et de définir la trajectoire globale et par société pour 2025.

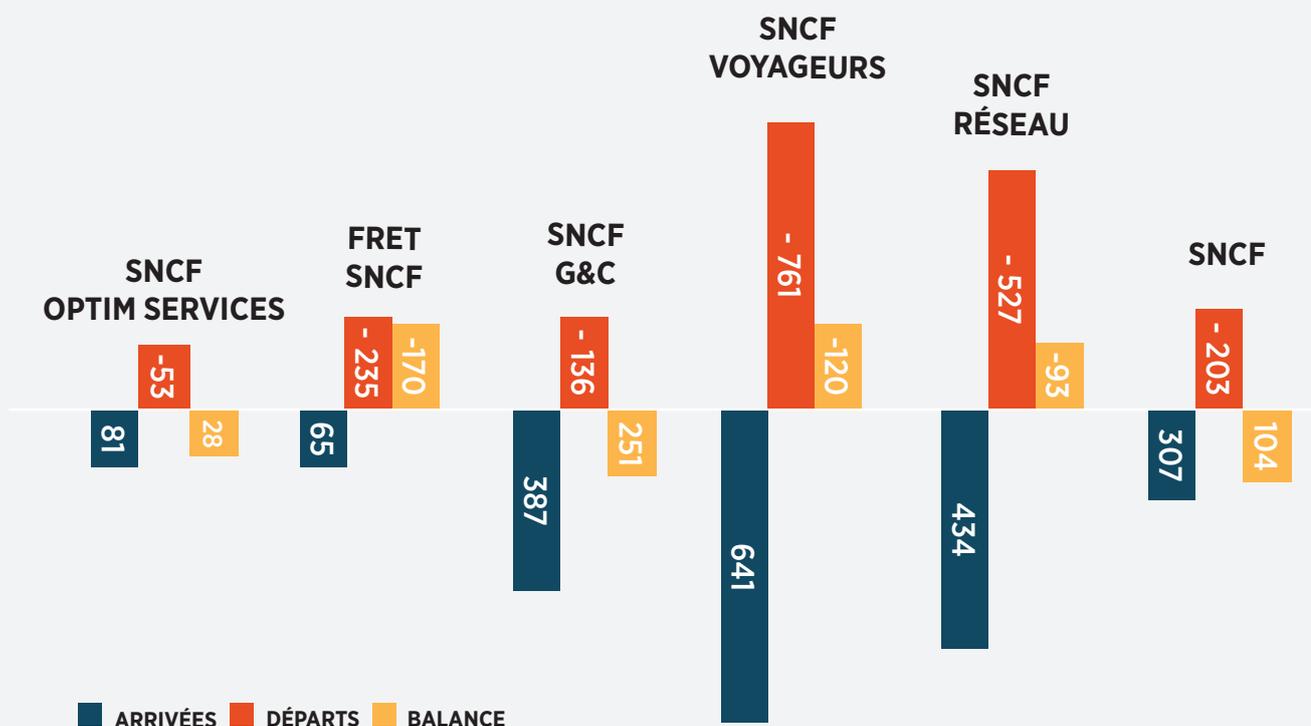
Côté bilan, l'année 2024 avait permis de maintenir une trajectoire d'emplois positive:

	GROUPE	Voyageurs	Réseau	Holding	G & C	Fret	SNCF Optim
Recrutement	8319	5402	2078	389	144	199	107
Départs	6048	3120	2040	369	145	225	149

DOSSIER

Pour autant, cette évolution ne doit pas cacher deux phénomènes :

- ➔ une variation par métiers et par territoires
- ➔ une inégalité des mouvements entre les différentes sociétés du groupe.



Pour la CFDT Cheminots, au-delà du bilan, la question de l'avenir se posait et l'engagement d'une trajectoire emploi positive devait être acté.

PERSPECTIVES 2025

	GRUPE	VOYAGEURS	RÉSEAU	HOLDING	G & C	SNCF OPTIM
Point de sortie 2024	137 493	67 990	51 373	7 104	4 249	2 228
Transferts vers filiales SD Stretto	- 761	- 761				
Transfert vers Hexafret Technis	- 4 449					
Effectif GPU	132 283					
Recrutements	7 281	4 200	2 652	232	150	47
Balance mobilités inter sociétés groupe	0		- 73	- 107	+ 290	+ 37
Retraites	2 040	-2 154	- 902	- 112	- 86	- 40
Fins de contrat	1 011	Non communiqué				
Autres départs	2 071	- 761	- 975	- 8	- 74	- 21
Transferts transdev	-32	-32				
Point de sortie 2025	134 410	68 343	52 224	7 122	4 529	2 207

À LA POURSUITE DE LA GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION.

La CFDT Cheminots s'est toujours engagée pour une amélioration des rémunérations. L'accord NAO 2025 négocié et signé par la CFDT Cheminots posait de nombreuses avancées. Le premier semestre a été l'occasion de concentrer notre action autour de différents éléments :

- ➔ Poursuite des travaux ancrés dans les accords NAO négociés et signés par la CFDT Cheminots pour l'ensemble des agents avec une trajectoire de PR hors-compte et de mesures supplémentaires de contingents en niveaux pour les exercices 2026 et 2027.
- ➔ Mise en œuvre des mesures statutaires, avec une stricte équivalence pour les salariés contractuels;
- ➔ Annualisation des éléments de rémunération liés à l'ancienneté pour toutes et tous. Il s'agit de garantir à tous les agents, statutaires et contractuels, une évolution de rémunération annuelle et garantie. Certains font des promesses et les habillent en «grilles uniques», la CFDT, elle, construit le progrès et l'égalité en vrai ;
- ➔ Création de délais de séjour (mini, maxi et moyen) pour les passages en classe de tous les agents, quels que soient leurs collègues et leurs classes;

LA REVALORISATION DE TOUS LES CODES «PRIMES DE TRAVAIL».

Les négociations sur le sujet des rémunérations sont traitées dans le cadre de Négociations Annuelles Obligatoires. La CFDT Cheminots avait fortement poussé pour disposer d'éléments économiques préalables aux négociations. La mise en œuvre de l'observatoire de la rémunération répond à cette nécessité.

La troisième séance de l'observatoire s'est tenue le 24 juin. De nombreuses données économiques et financières ont été présentées.

D'un point de vue macro-économique, les constats au niveau européen restent alarmants. En effet, alors que la conjoncture en Europe et en France est atone, il apparaît que la croissance en France repose pour beaucoup sur la dépense publique et la baisse des importations. Dans un contexte d'austérité, il est évident que ces moteurs vont s'essouffler.

Côté emplois et salaires, la conjoncture globale en France est marquée par une détérioration due à une fragilité des entreprises. A l'inverse, une hausse des gains de productivité est recherchée par les employeurs.

Pour la SNCF, le premier semestre a été marqué par des résultats en hausse avec un chiffre d'affaires de 21,5 Mds€ en croissance (+0,6%) et un résultat net positif de 950 M€. Pour la CFDT Cheminots, ces résultats doivent être interrogés.

Alors que la conférence Ambition France Transport a posé la nécessité d'investissements massifs sur le réseau, la question du financement reste en suspens. Une augmentation de 1,5 milliard par an est nécessaire. Cela permettrait simplement d'enrayer le vieillissement du réseau mais en aucun cas de poser une perspective de développement, pourtant indispensable à la réussite de la nécessaire transition écologique et énergétique juste.

Dans un contexte d'austérité, le recours aux vieilles recettes ressurgit : faute de contributions publiques, l'État fera payer les cheminotes et les cheminots par une mobilisation intégrale du fonds de concours !

La CFDT Cheminots le dit et le répète, ce mécanisme traduit une concurrence faussée puisque le financement du réseau est assuré par la SNCF au bénéfice de ses concurrents. La confiscation des bénéfices, voire une accélération de la productivité, ne se fait que dans le seul but d'optimiser des marges pour abonder le fond de concours, sans retour vers les salariés.

C'est pour cela que la CFDT Cheminots revendique encore et toujours la négociation d'un accord de partage de la valeur, afin que les salariés bénéficient du fruit de leur travail. C'est une question de justice sociale sur laquelle nous ne transigerons pas !

CRÉER DE NOUVEAUX DROITS, LA CFDT NÉGOCIE ET SIGNE UN NOUVEL ACCORD POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS.

Sujet crucial, la CFDT Cheminots s'est pleinement engagée dans la négociation d'un nouvel accord avec pour objectif clair de faire bénéficier aux collègues concernés des garanties fortes de protection, d'accompagnement et d'aménagement.



Grâce à cet accord, des dispositions sont renforcées et des protections sont créées telles :

- ➔ Une mesure de la transparence et de la progression salariale des collègues RQTH,
- ➔ La mise en place de moyens, de temps et un accompagnement pour les collègues éprouvés par des situations de handicap au sein de leurs foyers,
- ➔ La poursuite de la politique des achats responsables et protégés,
- ➔ La poursuite de tous les dispositifs d'aménagements de postes de travail, de mobilité et de maintien dans l'emploi,
- ➔ La mise en place d'un diagnostic TH systématique en amont des réorganisations à venir et des moyens d'accompagnement,
- ➔ Le passage de 3 à 4 jours de congés afin de mieux préparer son dossier RQTH (2 jours) ou lors de soins (2 jours),

Beaucoup d'autres mesures concrètes et positives ont été intégrées à cet accord. **Faire progresser les droits de chacune et chacun, c'est encore et toujours la boussole de la CFDT Cheminots.**

ET MAINTENANT ?

La trêve estivale n'aura pas apporté plus de clarté. La rentrée est même marquée par une forte tension sociale. Le mouvement du 18 septembre, dans lequel la CFDT Cheminots s'est pleinement inscrit, a été une réelle réussite. D'ores et déjà, une nouvelle date s'inscrit dans l'agenda dès le début du mois d'octobre.

Deux axes doivent donc être poursuivis : celui de la recherche de justice sociale et fiscale dans le cadre des mouvements en cours et celui de la construction sociale au sein du groupe SNCF.

Au vu de l'agenda social à venir, l'inaction n'est pas envisageable. En effet, le second semestre sera marqué par différentes négociations.

En plus des travaux sur l'emploi et les rémunérations, plusieurs accords devraient être négociés :

➔ Égalité professionnelle et mixité. Une Table Ronde est fixée dès le mois d'octobre. Pour la CFDT Cheminots, ce sujet est au cœur de nos revendications. Pourquoi ? Car la définition des enjeux sociétaux est impérative et notre objectif est clair : assurer à chacune et chacun qu'il a sa place au sein de l'entreprise, du collectif que forme les salariés du ferroviaire. Aucune restriction ou discrimination ne peut être tolérée. Toutes les diversités doivent être naturellement acceptées.

Dans un contexte politique global où le rejet s'impose en norme, l'enjeu est de taille et plus que jamais impératif.

➔ Le droit à la déconnexion. Un article sur ce thème, dans ce numéro du Cheminot de France, détaille la position de la CFDT Cheminots. La négociation devrait intervenir au mois de novembre.

➔ La formation. Gros morceaux du second semestre, cette négociation sera particulièrement importante à mener. Assurer des garanties d'évolutions professionnelles pour toutes et tous est un objectif de la CFDT Cheminots. Le premier acte de cette ambition était porté par l'accord sur le pilotage de l'emploi et développement des parcours professionnels. La formation doit en être l'acte deux. Cette négociation devrait se tenir en fin d'année.

Enfin, ce second semestre doit être marqué par des avancées dans la branche. Alors qu'un nouveau lot, l'étoile de Caen, a été remporté par RATP Dev, la nécessité d'une régulation sociale au sein de la branche est plus que jamais indispensable. La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ferroviaire du 23 septembre a clôturé un cycle de négociation autour de 3 accords :

1. L'accord de branche relatif à la la formation professionnelle et à l'alternance ;
 2. L'accord de branche relatif à l'inaptitude ;
 3. L'accord de branche relatif à la prévoyance et à la prise en charge des frais de santé.
- La CFDT Cheminots procédera à la consultation de son Conseil National sur ces trois accords.

Enfin, ce point d'étape pour 2025 ne saurait être complet sans considérer la mise en place des trois sociétés dédiées SNCF Voyageurs Loire Océan (SVLO), SNCF Voyageurs Étoile d'Amiens (SVEA) et SNCF Voyageurs Sud Azur (SVSA) et des deux filiales Hexafret et Technis.

Fruit d'un choix stratégique de la direction de la SNCF, ces trois filiales ont connu des mises en place difficiles. Le travail des élus et militants CFDT y est dense et intense, dans un contexte social souvent difficile. Les résultats électoraux au sein de ces différentes structures ont vu la CFDT Cheminots arriver en tête chez SVLO et SVSA ou encore en seconde position chez Technis.

Tout cela est le fruit du travail et de l'engagement des élus et des militants. Merci à eux !

L'horizon ne semble pas prêt à s'éclairer pour 2025. Néanmoins, vous pouvez compter sur toutes celles et tous ceux qui font la CFDT Cheminots pour suivre un chemin clair et efficace : celui de progrès et de la justice sociale !

AMIANTE

UNE BOMBE À RETARDEMENT

Bien que la fabrication et la vente de produits contenant de l'amiante soient interdites en France depuis 1997, ce matériau continue de faire des ravages chez les salariés et les retraités qui ont été exposés.

Devant le nombre de cheminots atteints de maladies professionnelles faisant suite à l'utilisation de l'amiante et aux difficultés qu'ils rencontraient pour obtenir réparation; conscientes qu'il était nécessaire de se préoccuper de ce fléau à retardement et qu'il ne fallait pas laisser les salariés et retraités sans soutien, l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires et l'Union Fédérale des Retraités CFDT de la FGTE ont fondé, en septembre 2000, une association dénommée: «Cheminots Amiante».

Cette association avait pour but l'accueil des salariés actifs, retraités et ayants droit de la SNCF et des entreprises travaillant pour la SNCF.

L'objectif affiché était de les renseigner, les soutenir, leur permettre de connaître et de faire valoir leurs droits en matière de réparation des expositions à l'amiante et éventuellement d'en assurer la défense par le biais du service juridique de la CNAS-CFDT ou de conventions avec des avocats.

Depuis, l'association a élargi l'accueil aux salariés et retraités des transports et de l'environnement.

Le 04 JUIN 2025, s'est tenue dans les locaux du CCE de la SNCF, 9 rue du Château Landon à Paris, la 24^{ème} Assemblée Générale de l'Association.

Un quart de siècle après la naissance de l'association, c'est toujours avec la même conviction et la même détermination que nous nous attelons à la tâche. En effet, l'amiante continue son travail de sape chez les salariés qui, malheureusement perdent, avec le temps, les bonnes pratiques de protection.

Il y a aussi des entreprises de démolition ou d'entretien qui se débarrassent des déchets d'amiante dans des décharges sauvages. Que dire de ces petites entreprises où la législation est peu ou pas appliquée et, surtout, qui sont très peu contrôlées par les pouvoirs publics, faute de volonté ou de moyens ?

Ce sont donc des salariés qui passent au travers des mesures de prévention et de contrôle médical. Ce faisant, ils restent sur le bas-côté mais la maladie, elle, ne les oublie pas et c'est souvent une fois à la retraite que les symptômes se déclenchent.

Dans les bulletins que nous éditons, nous donnons des exemples de mauvais traitements, nous relatons des situations où des chefs d'entreprises sont condamnés pour leur manquement à la protection et à la gestion des risques, mais, in fine, ce sont toujours les lampistes, les salariés qui subissent les conséquences de la négligence des employeurs.

Aujourd'hui, l'association «gère» un peu moins de dossiers. Ce n'est pas que la maladie régresse, mais beaucoup de malades remplissent eux-mêmes les différentes demandes de reconnaissance et d'indemnisation. Pour autant, nous avons toujours de nombreux appels pour renseignements et conseils.

Comme chacun le sait, nous sommes loin de voir le bout du tunnel et nous devons continuer encore notre combat pour éradiquer l'amiante et ses effets, en activant tous les créneaux à notre disposition...



Michel BOTREL
Union Fédérale des Retraités FGTE CFDT



160 ANS ÇA SE FÊTE : TAUX BOOSTÉ 2025 !



4,70%⁽¹⁾
d'objectif de rendement net 2025
sur le fonds en euros (sous conditions)⁽²⁾
Taux futur annuel non garanti

+

0% de frais sur versements⁽³⁾

Jusqu'au 15 novembre 2025
bénéficiez d'un taux 2025 boosté
pour vos versements effectués
sur le fonds en euros du Compte
Épargne Libre Avenir Multisupport.

Pour souscrire :

mifassur.com

09 70 15 77 77

Appel non surtaxé

LES RENDEMENTS PASSÉS NE PRÉJUGENT PAS DES RENDEMENTS FUTURS
TOUT INVESTISSEMENT EN UNITÉS DE COMPTE COMPORTE UN RISQUE DE PERTE EN CAPITAL



Décerné par
CHALLENGES
Jury composé
de professionnels

COMPTE ÉPARGNE LIBRE AVENIR MULTISUPPORT est un contrat individuel d'assurance vie multisupport de type épargne, assuré et distribué par la MIF. (1) L'objectif de rendement de 4,70 % net de frais de gestion (hors prélèvements fiscaux et sociaux) non garanti du fonds en euros, pour 2025, se décompose de la bonification sous conditions de 1,35 % à laquelle s'ajoute l'hypothèse du taux de rendement 2025 de 3,35 % équivalent au rendement 2024. (2) Du 01/06 au 15/11/2025, la MIF offre, pour tous les versements effectués pendant cette période (hors versements programmés et transferts Pacte) d'un minimum de 500 € (dans la limite de 200 000 € tous contrats éligibles confondus pour un même assuré), une bonification de 1,35 % net de frais de gestion (hors prélèvements fiscaux et sociaux) sur le taux de rendement qui sera servi au titre de 2025 sur le fonds en euros (actif général) du contrat "Compte Épargne Libre Avenir Multisupport". Tout mouvement de désinvestissement (rachat partiel ou arbitrage sortant) postérieur aux versements intervenus entre le 01/06 et 15/11/2025 entraînera en priorité le désinvestissement de la poche bénéficiant de la bonification. Cette bonification sera appliquée au 31/12/2025, prorata temporis, sous réserve de l'existence du (des) contrat(s) objet(s) du (des) versements(s) éligible(s) à cette date. La MIF se réserve le droit de mettre fin à l'opération commerciale à tout moment et sans préavis. (3) Par dérogation aux conditions contractuelles, les frais sur versements sont de 0 %.

MIF : LA MUTUELLE D'IVRY (la Fraternelle)

Siège social : 23 rue Yves Toudic - 75481 PARIS CEDEX 10

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité / Identifiée sous le numéro SIREN 310 259 221

Contrôlée par l'ACPR - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09

Document publicitaire sans valeur contractuelle. Agence **comnext**





ÇA SE PASSE DANS
VOS RÉGIONS

CONGRÈS RADIAL 2025

PROXIMITÉ, UNITÉ ET DYNAMIQUE SYNDICALE CONFIRMÉES

Lyon, le 4 juillet 2025 – Comme tous les quatre ans, le syndicat CFDT Cheminots RADIAL (Rhône, Ain, Drôme, Isère, Ardèche, Loire) s’est réuni en congrès, rassemblant militants, délégués et partenaires à Lyon pour une journée riche en échanges, en convivialité et en engagement collectif. Ce rendez-vous statutaire a permis de dresser le bilan de la mandature écoulée, d’ouvrir des perspectives pour les quatre prochaines années et de renouveler démocratiquement les instances du syndicat.

Un congrès placé sous le signe de l’unité et de la confiance

Ce congrès a permis de faire le bilan d’une mandature dense (2021-2025), d’adopter les nouvelles orientations pour les années à venir, et de renouveler les équipes syndicales. Le rapport d’activité, le rapport financier et la résolution générale 2025-2029 ont été adoptés à 100 % par les congressistes. La commission de contrôle financier et le bureau syndical ont été réélus à l’unanimité, illustrant la stabilité et la confiance au sein du syndicat.

Une mandature marquée par les luttes et les avancées

Le bilan de ces quatre années est dense. Le syndicat RADIAL s’est illustré par son rôle moteur dans la mobilisation contre la réforme des retraites de 2023, en organisant ou participant à plus d’une dizaine d’actions sur la région. Cette réforme, imposée malgré l’opposition massive, a cristallisé les tensions, mais aussi renforcé les liens militants sur le terrain. Le travail de terrain et la proximité des sections ont été largement salués, notamment à travers les résultats des élections CSE de novembre 2022.

➔ La progression des résultats aux élections CSE de 2022 dans plusieurs établissements, et la place de première organisation syndicale à l’ESV TGV RA (+7,23%) et à l’EIC RAL (+3%), sont venues récompenser cet investissement de terrain. Au technicentre industriel TLG, la CFDT atteint 23,88 % de représentativité, soit +18,5% d’évolution depuis les dernières élections, confirmant son ancrage local fort et sa progression continue.

Ces résultats traduisent une reconnaissance du travail accompli pendant la mandature : présence sur le terrain, accompagnement quotidien, et défense des droits des agents.

Adhésion, formation, communication : trois leviers d’avenir

Dans sa résolution générale 2025-2029, le syndicat RADIAL réaffirme ses axes stratégiques pour la prochaine mandature :

➔ Développement : Avec une augmentation de 24,49 % des parts syndicales entre 2021 et 2024, le syndicat s’inscrit dans une dynamique de croissance qu’il entend poursuivre, en misant sur les tournées, le travail inter-sections et l’accueil de nouveaux adhérents.

➔ Formation : Face aux réorganisations à venir (concurrence TER, transformation des statuts, déploiement de nouvelles filiales), la montée en compétence des militants est centrale. Un plan de formation ambitieux est engagé, incluant adhérents, secrétaires de section et membres du bureau.

➔ Communication : Déjà renforcée par la création du journal régional La Voix du Rail, une nouvelle page Facebook (cumulant plus de 200 abonnés), des tracts locaux et des canaux WhatsApp, la communication sera encore amplifiée pour renforcer la visibilité et la réactivité syndicale. Mails hebdomadaires et livrets pratiques viennent compléter ce dispositif.

LE SYNDICAT POURSUIVRA ÉGALEMENT SON IMPLICATION INTERPROFESSIONNELLE (URI, UTI, CRTE, UFCAC), AINSI QUE SA CONTRIBUTION ACTIVE À L’UPR AURA, OÙ IL ENTEND CONTINUER À ÊTRE UNE FORCE DE PROPOSITION.

PROXIMITÉ, COMPÉTENCE, ENGAGEMENT : LA CFDT RADIAL POURSUIT SON COMBAT POUR DÉFENDRE LES CHEMINOTS ET CONSTRUIRE UN AVENIR SYNDICAL FORT ET SOLIDAIRE.



ÇA SE PASSE DANS
VOS RÉGIONS

CONGRÈS RADIAL 2025

UNE ÉQUIPE MILITANTE RENFORCÉE ET SOUDÉE

La nouvelle équipe du syndicat, élue à l'unanimité, est composée de femmes et d'hommes engagés, prêts à relever les défis à venir :

Secrétaires régionaux

- Nicolas MOVSESIAN
- Jérôme REVERS
- Anaïs ROA
- Virginie MICHALLON
- Yoann DRELICH
- Jonathan LUZY

Trésorerie

- Christophe GAZELLE, trésorier
- Cédric BRUNET, trésorier adjoint

Direction syndicale

- Julien CONTASSOT, Secrétaire Général
- Marilynne PUECH, Secrétaire Générale Adjointe

REMERCIEMENTS ET PERSPECTIVES

Le syndicat adresse ses remerciements chaleureux à tous les participants : l'UFCAC, l'URI AURA, le CRTE AURA, la FGAAC et nos camarades retraités. Un merci particulier également à nos partenaires la Macif et Malakoff Humanis, fidèles soutiens de nos actions.

Le syndicat CFDT RADIAL sort renforcé de cette séquence, déterminé à relever les défis à venir, en particulier les élections professionnelles de 2026, pour lesquelles la mobilisation est déjà en route.



Syndicat CFDT Cheminots RADIAL

GARES & CONNEXIONS

UN DÉMÉNAGEMENT HORS-NORME DU SIÈGE DE SNCF GARES & CONNEXIONS À PANTIN : UN MARATHON DES RELATIONS SOCIALES

Avant fin octobre 2026, les sièges de SNCF Gares & Connexions, et de ses deux filiales AREP et Retail & Connexions, ainsi que la Direction exécutive des gares d'Île de France (DEXGIF) vont déménager sur le site des Grandes Serres de Pantin.

Les nouveaux locaux sont en construction, répartis sur 3 bâtiments pour une superficie totale d'environ 18 100 m². Aujourd'hui, ils sont situés respectivement à Panhard situé au 16 avenue d'Ivry (dans le 13ème arrondissement de Paris) pour les sièges, et sur le campus Rimbaud à Saint-Denis pour la DEXGIF.

Ce grand déménagement concernera 715 salariés de SNCF Gares & Connexions soit 16,28% de l'effectif de la SA.

Ce projet de déménagement à Pantin est innovant dans sa conception pour les équipes projets de SNCF Gares & Connexions et AREP.

Dans ce contexte, la CFDT Cheminots est force de proposition aussi bien techniquement qu'humainement.

UN MARATHON DES RELATIONS SOCIALES

Conformément au calendrier A partir d'une page blanche, il a fallu tout construire : environnementalement, socialement, humainement, dans un cadre financier restreint (300€ HTHC /m²/an au maximum) et un planning contraint (par la fin du bail de Panhard).

Le sujet du déménagement a été abordé pour la première fois, au CSE qui s'est tenu le 18 juillet 2023, et depuis nous avons eu des dizaines de réunions RPX, CSSCT, CSE, bilatérales, et réunions thématiques sur différents thèmes comme le programme d'occupation des nouveaux espaces (megazoning), projet de conception et d'aménagement détaillé des espaces, et les mesures RH.

Au printemps 2026, il est prévu de travailler sur la consultation orientée plus particulièrement sur les modalités de déménagement/emménagement et les mesures sociales d'accompagnement.

Le dernier bâtiment devrait être livré au plus tard au quatrième trimestre 2027. Pour autant le marathon de ces discussions ne sera pas clos...

NOS POINTS D'ATTENTIONS

➔ L'allongement de la durée du trajet domicile travail : avec une étude spécifique pour ceux habitant à plus de 100 km ;

➔ Les conditions de travail : améliorer l'équilibre vie pro-vie perso, aménagements spécifiques pour les RQTH, amélioration des indemnités de

garde d'enfants, salles de repos et d'allaitement, des écrans chrome courbe (incurvés) ;

➔ Les conditions de restauration: titre restaurant pour tous, y compris pour les télétravailleurs ;

➔ La lutte contre la sédentarité: bureaux élévatoires, des salles de réunion sans table, faciliter la pratique sportive sur site (création de douches et de vestiaires) ;

➔ Améliorer notre empreinte carbone :

o Réutiliser et adapter si possible du mobilier actuel

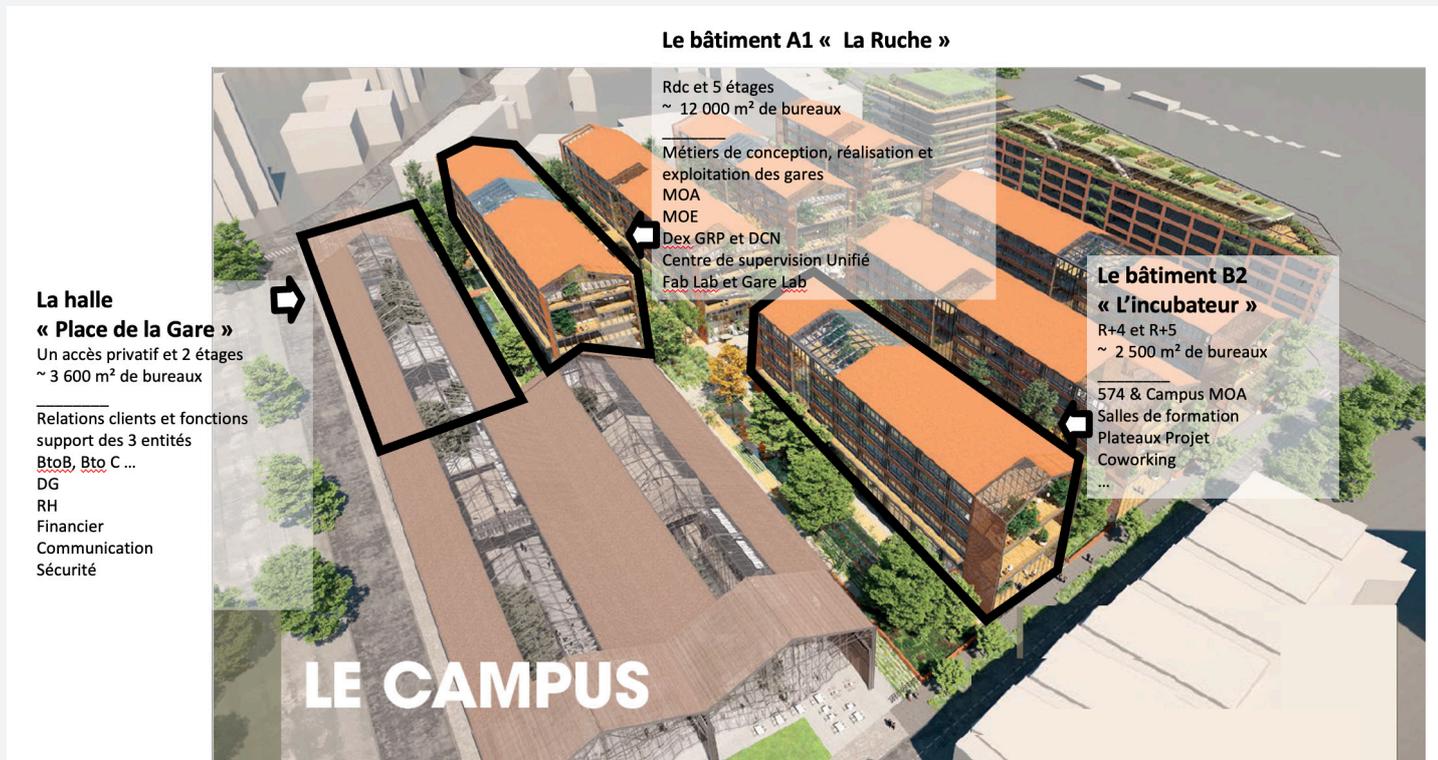
o Favoriser la mobilité douce : accès aux transports en commun, favoriser le vélo partagé et personnel, et la trottinette

**CHAQUE CHANGEMENT
DOIT ÊTRE POUR LA
CFDT CHEMINOTS, UN
ACCÉLÉRATEUR POUR LE
PROGRÈS SOCIAL !**

**NOUS NE POUVONS-NOUS
CONTENTER DU MINIMUM
PROPOSÉ PAR LES TEXTES
RÉGLEMENTAIRES DONT LE
GRH0000910.**

**Valéry VUONG
Ahmed KHELIFA
Eric CHOLLET**

GARES & CONNEXIONS



MANIFESTATION DU 18 SEPTEMBRE 2025

LA CFDT CHEMINOTS MOBILISÉE POUR DÉFENDRE LES DROITS DES AGENTS SNCF ET LE SERVICE PUBLIC FERROVIAIRE

Le 18 septembre dernier, à l'appel unanime de l'ensemble des organisations syndicales, les salariés de nombreux secteurs professionnels, et tout particulièrement les cheminotes et cheminots, se sont fortement mobilisés pour exprimer leur opposition à un projet de budget gouvernemental jugé profondément injuste et déséquilibré.

Cette mobilisation, organisée à l'échelle nationale, est l'expression d'un ras-le-bol croissant face à des choix budgétaires qui, année après année, continuent d'imposer des efforts toujours plus importants aux travailleurs, sans jamais remettre en question les privilèges accordés aux plus fortunés et aux grandes entreprises. Alors que le gouvernement appelle à la responsabilité et à la rigueur, aucune remise en cause sérieuse n'est faite quant à la contribution réelle des plus riches ou à l'efficacité de l'utilisation des ressources publiques notamment face à l'absence de contrepartie sociale.

Dans ce contexte, le secteur ferroviaire n'est pas épargné. Les cheminotes et les cheminots, pourtant en première ligne pour faire vivre un service public essentiel à la cohésion sociale, subissent de plein fouet les conséquences de cette logique d'austérité. Alors même que la conférence Ambition France Transport s'est conclue sur un constat clair : la nécessité d'investir massivement dans le ferroviaire pour relever les défis du climat, de la mobilité durable et de la transition énergétique – les arbitrages budgétaires 2026 envisagés viennent contredire ces consensus.

Les annonces faites jusqu'ici laissent craindre que, faute de moyens suffisants, les promesses restent lettre morte. Encore une fois alors que le gouvernement se succèdent, l'austérité reste de mise pour les travailleurs. Une telle contradiction entre les paroles et les actes est inacceptable.

Face à cette situation, la CFDT Cheminots a pleinement participé à la mobilisation intersyndicale du 18 septembre, portée par une revendication : la construction d'un avenir social plus juste.

La forte mobilisation du 18 septembre, avec des cortèges déterminés dans toute la France et une large participation interprofessionnelle, démontre que les travailleuses et les travailleurs ne sont pas dupes. Ils exigent un changement de cap, maintenant et pas une éternelle remise à plus tard.

**LE RENDEZ-VOUS FIXÉ LE 24
SEPTEMBRE PAR LE PREMIER MINISTRE
À L'INTERSYNDICALE N'A PAS
APPORTÉ DE RÉPONSE CLAIRE AUX
ATTENTES DES TRAVAILLEURS ET DES
TRAVAILLEUSES.**

**POUR LA CFDT, L'OCCASION EST
MANQUÉE ET LE COMPTE N'Y EST PAS.**

**L'INTERSYNDICALE A DONC APPELÉ
À UNE NOUVELLE MOBILISATION LE 2
OCTOBRE PROCHAIN.**

MANIFESTATION DU 18 SEPTEMBRE 2025



EUROPE

SYNDICALISTES ET EUROPÉENS : SE FORMER POUR AGIR ET PESER

Comment peser sur les décisions européennes qui impactent directement le quotidien des travailleurs ? C'est la question centrale qui a guidé deux militants CFDT Cheminots lors de leur participation à la formation « Trade Union Action at European Level ». Cette formation a été proposée par l'Institut syndical européen (ETUI) et réalisée avec le soutien de la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF). Une expérience riche, entre apports théoriques et mises en pratique, pour mieux comprendre l'Europe et y faire entendre la voix des Cheminots.

L'EUROPE, UN LEVIER POUR L'ACTION SYNDICALE

L'Europe est aujourd'hui un acteur central en matière de droits sociaux, de transition écologique, de mobilité et de législation du travail. Pourtant, la « citoyenneté européenne », introduite par le Traité de Maastricht en 1992, reste une notion abstraite pour beaucoup.

Comme le souligne Nicola Countouris, Directeur de la recherche à l'ETUI : « Personne ne tombe amoureux d'un marché unique. » Ce qui crée l'adhésion, ce sont les droits concrets, la démocratie sociale, et les syndicats ont un rôle clé pour faire vivre ces valeurs au niveau européen.

Ainsi cette formation répond à un besoin essentiel : combler le fossé entre les institutions européennes et leurs citoyens, et renforcer le rôle des syndicats pour défendre les droits des travailleurs à ce niveau.

TROIS PILIERS POUR CONSTRUIRE UNE EUROPE PLUS SOCIALE

Conçue pour les militants syndicaux, la formation s'est déroulée en format mixte : une première partie en e-learning, suivie de sessions présentielles qui ont réuni des participants venus de toute l'Europe, représentant le rail, l'aérien ou encore le maritime.

Le programme repose sur trois grands piliers :

- ➔ Comprendre l'Union européenne : son histoire, ses institutions, ses procédures législatives, les types de textes (règlements, directives, décisions)
- ➔ Identifier les acteurs sociaux : la CES, les systèmes de représentation des travailleurs dans les États membres, les partenaires sociaux européens
- ➔ Intervenir dans le processus de décision : comprendre le dialogue social sectoriel, les mécanismes de lobbying, les outils d'influence et de plaidoyer.

Les participants ont pu travailler en groupe sur des plans d'action concrets (« advocacy plan »), apprendre à cartographier les parties prenantes (« stakeholders map »), à formuler des objectifs « SMART », et à choisir les bons canaux pour faire avancer une cause syndicale à l'échelle de l'UE.

EUROPE

EXEMPLE : L'ACTION SYNDICALE SUR LE PAQUET MOBILITÉ

L'étude de cas présentée par l'ETF sur le Paquet Mobilité 1 illustre concrètement l'impact d'un lobbying syndical structuré : documentation solide, coordination entre affiliés, mobilisation de l'opinion publique, campagnes ETF, alliances avec d'autres fédérations, contacts avec la Commission, le Conseil, et les eurodéputés. Résultat : des avancées majeures pour les conducteurs routiers sur les conditions de détachement et le temps de repos.

DÉMARCHE D'INFLUENCE ET OUTILS POUR SURVEILLER LES VOTES EUROPÉENS

Une autre séquence marquante fut la présentation de Thomas Miessen et Xavier Dutoit, axée sur le suivi du vote des eurodéputés. A travers leur outil mepwatch.eu, les participants ont découvert comment analyser de manière transparente le comportement des membres du Parlement Européen, notamment en matière de droits sociaux, de régulation du marché ou encore de libertés syndicales.

Ce site permet d'identifier les votes clés, de repérer les alliances politiques et de mener un plaidoyer éclairé face aux dérives antisociales ou aux menaces des droits fondamentaux. Un outil précieux pour démocratiser le lobbying et permettre aux syndicats de contrebalancer le poids des grandes entreprises dans les couloirs de Bruxelles.

Cette séquence consacrée au lobbying a été complétée par une visite organisée par Corporate Europe Observatory, au plus près des institutions Européennes. Elle a permis de mettre en lumière les principaux lieux d'exercice de l'influence, les acteurs qui y interviennent et leurs relations avec les décideurs. Le registre de transparence (EU Transparency Register), base de données répertoriant les organisations concernées, permet à chacun de suivre les activités des lobbyistes.

UNE DYNAMIQUE D'ÉCHANGE ET D'ENGAGEMENT COLLECTIF

Au-delà des outils, la formation a permis de créer des liens entre militants européens, d'échanger sur les réalités syndicales locales, et d'identifier des défis communs : montée de l'extrême droite, précarisation du travail, manque d'attractivité pour les jeunes.

Les débats sur la démocratie dans le lobbying, la transparence, et les risques de capture réglementaire ont aussi rappelé que la bataille syndicale ne se limite pas aux négociations d'entreprise : elle se joue aussi à Bruxelles.

UNE BOÎTE À OUTILS POUR LES CHEMINOTS

Grâce à cette formation, les militants CFDT repartent avec :

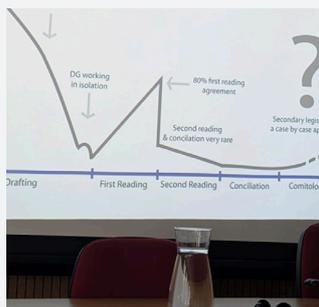
- ➔ Une meilleure compréhension des rouages de l'UE
- ➔ Des méthodes pour influencer les décisions européennes
- ➔ Des contacts avec d'autres syndicats du secteur des transports
- ➔ Des pistes pour renforcer la présence de la CFDT dans les espaces de lobbying, d'alliance et de dialogue social.

Parce que l'Europe sociale se construit aussi grâce aux syndicats

À l'heure où 70 % des textes touchant au transport viennent de Bruxelles, il est essentiel pour les syndicats d'être pleinement engagés dans le processus décisionnel européen. La CFDT Cheminots continuera à investir ces espaces pour défendre les travailleurs du rail et promouvoir une vision d'un transport public durable, équitable et solidaire.

Carole Mouchy & Pierre Schydowski
Pôle CFDT Cheminots-Europe

EUROPE



Crédits photos @Pierre Schydowski @Carole Mouchy



ÇA SE PASSE DANS
VOS RÉGIONS

TÉMOIGNAGE

UN MILITANT CFDT CHEMINOTS GAGNE SON COMBAT

« Michaël LAINEY, militant CFDT Cheminots, vient de recevoir une excellente nouvelle de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel Ferroviaire. Une victoire qui met fin à plusieurs années de démarches, d'incertitudes et de combat administratif. »

UN ACCIDENT QUI AURAIT PU COÛTER BIEN PLUS CHER

Le 5 octobre 2018, alors qu'il se rendait en gare de Caen pour sa journée de travail, Michaël est victime d'un accident de trajet. En scooter, il est percuté par une voiture qui change de file sans clignotant, le projetant contre un véhicule à l'arrêt au feu rouge.

Le choc est violent. Les secours craignent le pire. Bilan : une double fracture ouverte de l'avant-bras... mais la vie sauve.

« Vu la violence du choc, j'ai eu beaucoup de chance. Mais je ne savais pas encore que le plus dur restait à venir. »

LE PARCOURS DU COMBATTANT

Après sa convalescence, Michaël entame la procédure auprès de la Caisse de Prévoyance. Objectif : faire reconnaître son taux d'IPP (Indemnité Permanente Partielle), déterminé après consolidation médicale. Le premier taux fixé par le médecin conseil est faible : seulement 12 %. Comme beaucoup, Michaël aurait pu l'accepter. Mais c'était sans compter une rencontre décisive.

LA RENCONTRE QUI CHANGE TOUT

Patrick le cheminot retraité de Lorient et militant CFDT, croise la route de Michaël. Expérimenté, bienveillant, toujours à l'écoute, il le forme et l'accompagne dans toutes les étapes.

Pendant deux ans, Patrick le cheminot retraité de Lorient lui apprend à consigner les éléments, monter un dossier solide et défendre ses droits.

« Sans lui, je serais resté à 12 % et j'aurais fait confiance à la caisse. Aujourd'hui, je sais qu'il faut toujours vérifier, contester et se faire accompagner. »

UNE VICTOIRE COLLECTIVE

En avril 2025, après un an et demi de démarches, Michaël reçoit enfin une notification : son taux est revu à la hausse. Une reconnaissance qui change tout, et qui permet de tourner la page.

« Après 5 ans de galère, je peux enfin respirer. Je profite de tous les petits moments de la vie. Je suis chanceux... et surtout reconnaissant envers Patrick le retraité Lorientais et la CFDT. »

UN MESSAGE POUR TOUS

Ce témoignage rappelle une chose essentielle : ne jamais renoncer. Face aux décisions injustes ou incomplètes, il faut oser contester, parler de sa situation et se faire aider.

La CFDT Cheminots regorge de compétences, de militants engagés et solidaires. Ensemble, on est toujours plus forts.

Michaël LAINEY
Secrétaire Régional Normandie

HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et inclusive !



Chez Malakoff Humanis, nous agissons pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons l'inclusion en entreprise. Nos assurés handicapés bénéficient d'un soutien financier et d'une assistance téléphonique dédiée.

Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez



**malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARONE