

# Le Cheminot de France

Nouvelle édition N° 23 - juillet - août - septembre 2010 (1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires

## MOBILISATION MASSIVE CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES



Fret ferroviaire :  
la cacophonie !



'Weekendistes' : le droit  
est rétabli

Rapport Grignon



Fcte  
Cfdt  
Cheminots

# Sommaire

## • Edito

- 50 % des cheminots sont pessimistes, et 42 % pensent que l'entreprise va dans la mauvaise direction
- Le syndicalisme des transports s'organise à l'échelle mondiale
- Les salariés sont inquiets pour leur pouvoir d'achat et leurs salaires !
- Fret ferroviaire : la cacophonie !
- Réforme des retraites : la pénibilité vue par le gouvernement doit nous rendre vigilants
- « Weekendistes » : le DROIT est rétabli
- II L'avenir du syndicalisme français passerait par le développement des services offerts aux adhérents ?
- Rapport Grignon
- Panorama Social à la SNCF pour l'année 2009 : zoom sur l'emploi

P 2

P 3

P 4-5

P 6-7

P 7

P 8-10

P 11

P 12-13

P 14

P 15

## Une CFDT plus forte et plus nombreuse pour combattre le dumping social



**A** l'époque où le développement durable est mis à toutes les sauces et que la mondialisation continue d'engendrer dans les pays dits industrialisés délocalisations et suppressions d'emploi, des salariés de pays sans réel droit du travail ou totalitaires osent revendiquer pour améliorer leurs conditions de travail et leurs salaires.

L'exemple des ouvriers chinois ou du Bangladesh est à saluer.

Dans un éditorial du Monde, un journaliste écrivait que : « la mondialisation ne peut être durable que si elle est équitable, c'est-à-dire si elle favorise la convergence des niveaux de vie entre les différentes régions de la planète. »

Cette convergence, pour l'instant, n'existe ni au niveau mondial ni au niveau européen. C'est d'ailleurs de là que vient, en grande partie, la réticence des français à la construction européenne.

En effet, comment concevoir qu'un salarié d'une entreprise bénéficiaire et versant des dividendes à ses actionnaires, doive sans rechigner et contester, accepter une proposition de reclassement dans un pays membre de l'Union Européenne avec des conditions sociales et salariales inférieures à celles en vigueur dans son pays d'origine.

De même, sous prétextes de libéralisation et d'ouverture à la concurrence, les conditions sociales et salariales des ouvriers sont sans cesse remises en cause sur le sol français. Cela s'appelle le « DUMPING SOCIAL ».

Les exemples de privatisations d'entreprises avec leurs conséquences ne manquent malheureusement pas. L'ouverture à la concurrence du Fret Ferroviaire en est une autre illustration.

L'ensemble de la CFDT, au quotidien, combat et soutient tous les salariés impactés par les effets néfastes de cette libéralisation.

D'ailleurs, c'est grâce à ce travail reconnu, à notre tissu militant, à notre présence auprès des salariés, que la CFDT Cheminots clôturera l'exercice 2009 avec un nombre d'adhérents toujours plus important (+20,45 % en terme de cotisations).

Nous sommes aujourd'hui plus de 6000 adhérents à porter et défendre les valeurs de la CFDT.

Au nom de notre Union Fédérale, je tiens à remercier chacun d'entre vous pour le travail important accompli et je vous encourage à continuer de proposer à vos collègues de travail de nous rejoindre.

En mars 2011, la nouvelle échéance électorale sera importante car elle devra confirmer notre représentativité et accroître notre audience tant au niveau national que dans chaque région.

Arnaud Morvan

## 50 % des cheminots sont pessimistes, et 42 % pensent que l'entreprise va dans la mauvaise direction



La presse s'est faite l'écho fin juin des résultats du baromètre social de la SNCF. Le climat social est si mauvais que cette enquête n'a été distribuée qu'aux membres du comité exécutif et sous le sceau du secret (mal gardé puisqu'un quotidien a pu s'en procurer un exemplaire !)

**Extrait** « Pessimisme, inquiétude et incompréhension : tels sont les principaux enseignements de l'avant-dernière vague du baromètre de climat social réalisée du 12 au 17 octobre 2009 par CSA pour la direction et que L'Express s'est procuré. Certes, 92 % des cheminots interrogés se déclarent satisfaits de travailler à la SNCF, mais 50 % sont désormais pessimistes, contre 42 % au moment de la nomination de Guillaume Pepy comme n° 1, en février 2008.

L'image de communicant du patron en prend aussi un coup : 41 % seulement s'estiment bien informés sur la stratégie de la SNCF pour les mois et les années à venir.

Pis, 40 % disent ne pas connaître suffisamment les orientations pour se prononcer.

Quant au projet de réorganisation « Destination 2012 », 44 % seulement en ont vaguement entendu parler, 35 % pas du tout.

Au total, Guillaume Pepy semble avoir perdu l'adhésion d'une partie des cheminots : 42 % pensent que les orientations actuelles de la SNCF vont dans la mauvaise direction. Ils ne sont plus que 54 % à avoir confiance dans l'avenir de la SNCF... contre 61 % en octobre 2008. maigre consolation : 92 % apprécient l'ambiance au travail avec leurs collègues. »

Pour la CFDT Cheminots le résultat de ce type de sondage fait auprès des salariés, n'est hélas pas une surprise. Nous ne comptons plus les interventions, les audiences, les concertations qui reprennent dans des termes pourtant explicites l'inquiétude des représentants du personnel sur la façon dont est dirigée l'entreprise. Comment demander aux cheminots de vivre une des plus importantes mutations qu'ait connu la SNCF sans accompagner socialement ce changement. Donner aux salariés une opportunité

"ÊTES-VOUS SATISFAIT DE LA COMMUNICATION DE G. PEPEY ?"

20% DE "NON"  
40% DE "NE SE PRONONCE PAS"  
... ET 40% DE "C'EST QUI G. PEPEY ?!"



d'expression directe sur leur vécu professionnel : travail, entreprise, organisation, management, relations humaines, c'est évidemment utile !

Mesurer et analyser leur opinion sur des critères choisis par l'entreprise, pour suivre ensuite régulièrement l'évolution de cette opinion afin de comparer les résultats pourquoi pas !

mais comment justifier l'absence de restitution des résultats auprès des salariés consultés et concernés. Qu'un baromètre social soit confidentiel, cela peut se justifier vis-à-vis de l'extérieur, mais en interne c'est clairement un signe de dissimulation des difficultés révélées par l'enquête.

Pourquoi cette absence de communication ? La SNCF aurait-elle une crainte de rendre public :

- le fait que son organisation du travail n'est plus maîtrisable par ses salariés !
  - qu'identifier les axes de progrès prioritaires pour répondre aux attentes des agents reviendrait à renoncer aux restructurations !
- Pour la CFDT Cheminots, réaliser la mesure du climat social pour « prendre le pouls » des différentes catégories socio-professionnelles de l'entreprise, s'avérerait particulièrement utile pour une entreprise

qui chercherait à stimuler l'implication des collaborateurs, améliorer l'efficacité collective au travail, ou qui souhaiterait évaluer les effets de l'introduction des changements importants.

Ne pas tenir compte de cette discrète et dérangeante enquête conduira inévitablement à la satisfaction des clients que les cheminots accèdent à la solidarité entre les équipes, à l'attention renforcée sur la qualité du service, à l'esprit d'innovation, à l'engagement et à la prise d'initiative...).

La traduction en termes de tensions sociales et de dysfonctionnements sera inévitable ; absentéisme réel ou « moral », tensions au sein des équipes, perte d'efficacité, baisse de confiance dans l'encadrement...

La priorité est de maintenir la motivation des équipes et de conserver un certain niveau de « dynamisme social », en communiquant clairement sur les évolutions de l'entreprise.

Il faut préserver les effectifs et améliorer l'organisation du travail, car c'est également par la maîtrise de la production et la satisfaction des clients que les cheminots accèdent à la solidarité entre les équipes, à l'attention renforcée sur la qualité du service, à l'esprit d'innovation, à l'engagement et à la prise d'initiative...).

- CHEMINOT DE FRANCE -  
Directeur de la publication : Arnaud Morvan  
Rédacteur en chef : Dominique Aubry  
N° CPPAP : 1009 S 7026  
Mis en page au siège de la FGTE.  
Dépôt légal n° 808/99 septembre 2010.

CFDT Cheminots  
47-49, avenue Simon Bolivar  
75950 Paris CEDEX 19  
Tél : 01 56 41 56 70  
Fax : 01 56 41 56 71

# Le syndicalisme des transports s'organise à l'échelle mondiale

Représentée dans la *fédération internationale des transports (ITF)*, la CFDT dresse un réquisitoire contre de la *libéralisation du rail...*

Le bilan est sans concession sur les effets de la libéralisation du secteur ferroviaire en Europe et dans le monde.

En Europe et sur d'autres continents, l'histoire se répète pour les transports ferroviaires. Après la création du mode ferré et sa prise en main par des intérêts privés, ceux-ci ont échoué dans le développement du transport ferroviaire et la prise en compte de l'intérêt général. C'est la raison pour laquelle les chemins de fer ont été nationalisés.

A nouveau, depuis trois décennies, un vaste mouvement de retour à la libéralisation et à la privatisation touche l'exploitation et les infrastructures ferroviaires.

Sous couvert de facilités budgétaires, les États n'hésitent pas à solliciter des investisseurs privés pour qu'ils prennent leur part de profit dans le secteur.

• La forme la plus subtile, la plus dangereuse et la plus aboutie, de cette lame de fond est le « *Partenariat Public Privé* (1) PPP » qui permet surtout au secteur

privé de prendre très peu de risque financier avec la garantie de la puissance publique.

Ce financement est dangereux car il porte en germe la privatisation des infrastructures ferroviaires, sans jamais en prononcer le nom, et de recréer des compagnies privées qui possédaient autrefois un monopole sur l'exploitation et la propriété des voies ferrées.

Pour la CFDT, le mouvement syndical international doit combattre cette libéralisation, qui présente aussi l'inconvénient de n'être intéressée que par les segments à très fort trafic et de délaisser les autres voies ferrées, sacrifiant ainsi la capillarité du réseau.

Ce chemin conduit à de nouvelles fermetures de gares et à la dépose de centaines de kilomètres de rail.

• La capillarité et le maillage des installations ferroviaires sont, selon la CFDT, ce qui forme l'attrait essentiel pour la concrétisation d'une vraie politique publique de développement durable et d'aménagement des territoires pour en finir avec l'hyper concentration urbaine.



• La CFDT ne manque pas de saluer la combativité des cheminots Estoniens et Néo-zélandais qui montrent que la reprise par le contrôle public des réseaux ferroviaires est possible. C'est en partie, la solution pour les défis environnementaux et sociaux planétaires.

## ... DÉNONCE LES RESPONSABILITÉS...

Depuis 20 ans, le dogme de la « *concurrence libre et non faussée* » appliqué au sein de l'Union européenne entraîne des conséquences dangereuses pour le chemin de fer.

La législation européenne oblige les entreprises nationales ferroviaires à se restructurer en groupe et à démembrer une large partie de leurs activités nationales pour favoriser de nouveaux opérateurs naissants et privés.

L'expression « *dumping social* » est employée pour désigner la concurrence entre les travailleurs, qui se serait exacerbée du fait de la mondialisation économique. Les syndicats, craignent que les salaires et les prestations sociales ne soient contraints à la diminution par la compétition considérée déloyale des pays aux plus faibles coûts du travail et considérés comme les moins avancés en matière de protection sociale.

Cette menace de dumping social pèse sur les économies des pays de l'Union européenne et entraîne un phénomène de diminution massive de l'emploi dans certains secteurs de l'industrie.

La création du marché unique expose les entreprises opérant dans un contexte national à une concurrence avec les autres entreprises dans les autres états membres. Cela signifie qu'une pression sera exercée sur les entreprises avec des coûts salariaux élevés, pour conserver une productivité qui leur permettra de concurrencer les entreprises de la Communauté ayant des coûts salariaux plus faibles.

« *Une conséquence des différences de coût du travail est le risque d'une menace de dumping social. Comme conséquence de ce qu'on a appelé 'concurrence des régimes sociaux' entre états membres, les gouvernements nationaux subiront une pression pour réduire leurs standards sociaux et du marché du travail, afin de diminuer les problèmes de coûts salariaux indirects sur les entreprises.* »

Les sociétés nationales se transforment en groupes constitués d'une multitude de filiales qui sont autonomes, voire très éloignées de tout discours et pratiques sociales et sociétales de l'entreprise mère originelle.

• Les groupes ferroviaires européens (et le cas de la France et de l'Allemagne, DB et SNCF, est éclairant à cet égard) mènent une véritable guerre économique par filiales interposées en multipliant les exemples basés sur le dumping social.

Les directions de ces sociétés ont leur part de responsabilités. Les États aussi, notamment à travers l'établissement de cahiers des charges qui, selon la CFDT, ne répondent plus aux impératifs de la sécurité et de la sûreté ferroviaires.

## ... POSE UNE QUESTION BIEN CONCRÈTE

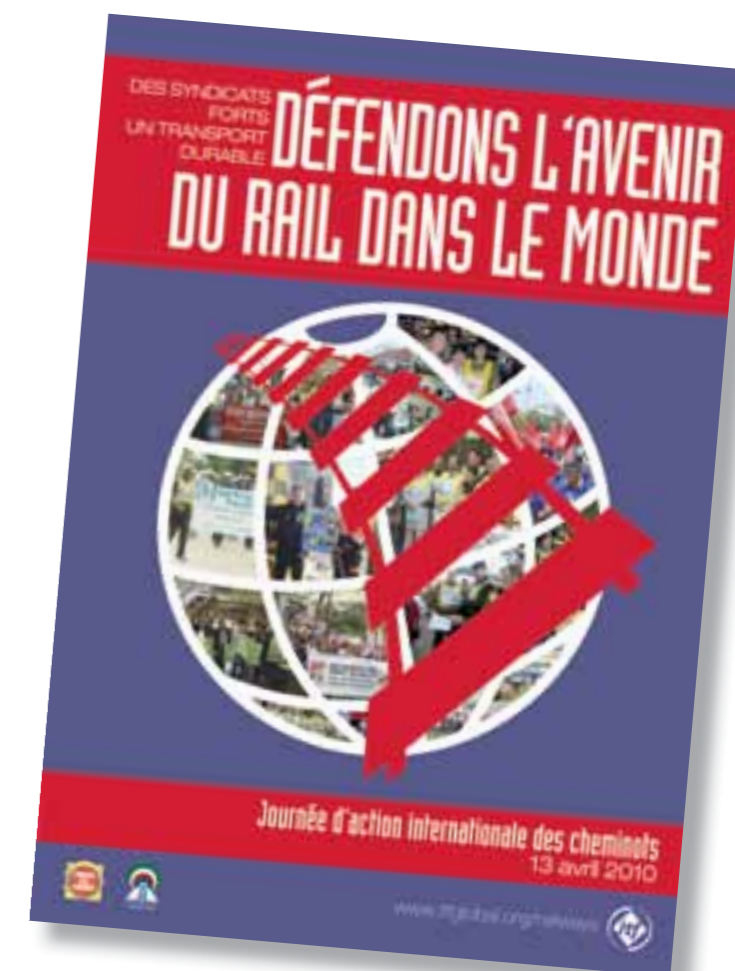
Jusqu'à quand accepterons-nous, par exemple, de voir une entreprise ferroviaire prendre un marché comprenant l'obligation minimale (et scandaleuse) de ne faire accompagner par un agent commercial que 30 ou 40 % de leurs trains de voyageurs !

Les syndicats affiliés à l'E.T.F. (Fédération Européenne des Transports) ont conclu un accord paritaire avec le patronat sur le trafic transfrontalier. mais pour la CFDT, il faut dès maintenant travailler à l'écriture de règles sociales pour éviter à la fois l'obsession de la réduction des coûts du travail (traditionnelle au patronat), mais aussi de placer les pouvoirs publics face à leur responsabilité sociale devant des appels d'offres qui, demain, pourraient remettre en cause le haut niveau de sécurité de nos trains.

Pour la CFDT Cheminots, la libéralisation des transports ferroviaires n'est pas l'horizon indépassable, bien au contraire. Le XX<sup>ème</sup> siècle prouve que c'est dans les

moments de grande crise qu'il faut avoir l'audace d'investir massivement dans les infrastructures publiques (notamment dans les transports ferroviaires). C'est le moment du courage politique.

A l'échelle mondiale les syndicats sont réalistes sur le chemin qu'il reste à parcourir. Mais ils considèrent que, malgré des difficultés à développer la syndicalisation dans certains pays, ils seront plus forts pour réaliser leurs objectifs. Parce que les citoyens comprennent maintenant le sens du combat syndical contre le libéralisme dans les transports ferroviaires, libéralisme qui est à l'opposé d'une politique de service public et de développement durable.



# Les salariés sont inquiets pour leur pouvoir d'achat et leurs salaires !

La poursuite de la modération salariale et le retour à la hausse des dépenses incompressibles promettent une fin d'année 2010 difficile pour nos portefeuilles

## LE GRAND ÉCART ENTRE LES PROMESSES ET LA RÉALITÉ

Sarkozy avait fait de la question du pouvoir d'achat sa priorité pour relancer la croissance et l'emploi. Ses mesures ont cependant toujours été orientées vers les entreprises, suivant en cela la vision des économistes américains, privilégiant la croissance par la production et non par la consommation. Les entreprises et leurs dirigeants ont été largement soutenus: loi TEPA (loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat) exonérant les heures supplémentaires, baisse de la TVA dans la restauration, et bien évidemment, le bouclier fiscal. Ces mesures, qui affaiblissent les ressources des comptes sociaux, n'ont pas eu d'effet structurel sur l'emploi. Le nombre de jeunes devant se contenter d'emplois précaires mal rémunérés ne cesse de croître! Et l'on peut prédire qu'en imposant le maintien au travail d'un million de salariés, la réforme des retraites va amplifier cette situation intolérable.

Les mesures prises pour lutter contre la crise ont été du même acabit. La logique du gouvernement «du pouvoir d'achat» a été de soutenir le système bancaire et les grands groupes industriels. Les entreprises quant à elles ont revues leurs stratégies en réduisant les effectifs, en serrant la vis sur les budgets de formation, les charges externes et les augmentations de salaire. Ceci n'est évidemment pas sans conséquence.

Selon une récente étude du cabinet Hewitt, (société de conseil en management des ressources humaines) seulement 21 % des français se disent actuellement satisfaits de leur rémunération contre environ 40 % l'année dernière. La frustration salariale se répercute dans le travail, puisque, toujours selon l'étude, une entreprise sur deux a constaté une diminution du taux d'implication de ses salariés en 2010.

Et la démotivation des salariés risque de se prolonger car le plan d'austérité du gouvernement combiné à la poursuite de la modération salariale va peser sur les ressources des ménages. Et l'annonce de soi-disant hausses inéluctables de l'impôt, de la CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale), en 2013 n'éclaircit pas les perspectives.

D'où un nouveau décalage entre le vécu de la majorité des salariés et l'évolution des indices

des prix à la consommation qui sous-évaluent les dépenses incompressibles (énergie, transports, logement, santé) réalisées par la grande majorité des salariés et des retraités.

Décidément, la crise ne sera derrière nous que lorsque les salaires repartiront à la hausse.

## LE NOMBRE DES SALARIÉS À FAIBLES REVENUS S'ÉLARGIT ET LEUR SITUATION SE DÉGRADE

La crise aiguë, et c'est normal, le sentiment d'injustice. Les entreprises ne peuvent exhorter les moins rémunérés à s'estimer heureux d'être mieux payés que dans les pays à faibles coûts salariaux et de les réduire à contempler le spectacle des grandes fortunes, des parachutes dorés, des bonus mirobolants. La confiance des ménages français a encore reculé en juin 2010 pour le sixième mois consécutif. Une mauvaise nouvelle pour la croissance, puisque le moteur de la reprise n'est autre que la consommation!

Il serait irresponsable, alors que la croissance est très faible et le chômage très haut, d'utiliser la recette de l'austérité. Il faut au contraire s'inscrire dans une politique de relance et corriger les inégalités. Et la CFDT n'a cessé de répéter qu'il fallait jouer la carte de la formation professionnelle afin d'accroître la qualification si nécessaire des salariés.

## STATISTIQUES ET MOYENNES TROMPEUSES

Pour justifier leurs intentions, les grandes entreprises affichent néanmoins un satisfecit, en produisant des moyennes, comme le salaire moyen par tête ou l'évolution de la masse salariale. Ils expliquent que les augmentations générales doivent intégrer les majorations de la rémunération au titre de l'ancienneté ou du déroulement de carrière. Ainsi, EDF proclame que les salaires ont augmenté de 4,3 % l'année passée. La limite de cet argument est pourtant évidente: l'augmentation des traitements par ancienneté ou déroulement de carrière «ne peut se mesurer qu'en moyenne» puisqu'elle ne concerne

Les grands patrons mesurent leurs rémunérations à la lumière de celles de leurs homologues américains ou britanniques



chaque année qu'un nombre limité d'agents. De fait, si certains salariés connaîtront une hausse effective de leur traitement, d'autres, dans la même période, constateront une érosion de leur pouvoir d'achat.

D'autre part, en amalgamant ce qui relève de la démographie en entreprise (vieillesse et technicité) et la performance individuelle (compétence) cette approche ne garantit plus une rémunération juste du travail.

## POUR LA RENTRÉE, LA QUESTION SALARIALE EST DONC POSÉE

Pour la CFDT Cheminots, nous connaissons le raisonnement de nos dirigeants qui estiment qu'il faut limiter les hausses de salaire pour que l'entreprise demeure compétitive. Nous nous opposons à cette conception libérale: contrairement aux arguments patronaux les bas salaires sont en fait un frein à la motivation des salariés et donc à la productivité. La compétitivité dépend aussi de la reconnaissance de la qualité travail et de la compétence des salariés.

Aujourd'hui, les écarts disproportionnés des revenus relèvent d'un bilan social inacceptable. Nous devons faire cesser cette tolérance collective aux inégalités.

La CFDT Cheminots a pris ses responsabilités en négociant et en signant des accords salariaux sur la période 2004 à 2007. Ces accords contenaient non seulement des augmentations générales satisfaisantes par rapport aux chiffres de l'inflation, mais également des éléments correctifs en sommes uniformes pour les revenus en bas de grille ainsi que des mesures d'uniformisation de primes, notam-

Oui, et ils apprécient celles de leurs employés à l'aune du coût du travail chinois !

ment celles octroyées pour le travail du dimanche.

L'absence d'un accord salarial en 2010, ne sera pas de nature à améliorer le pouvoir d'achat de l'ensemble des cheminots.

La CFDT Cheminots a négocié et signé la proposition d'accord 2010 qui aurait apporté une augmentation de +1,44 % (pour une inflation prévisionnelle de 1,2 %) avec notamment une mesure uniforme par la majoration de 10€ de la prime de travail et l'aligne-

ment du taux le plus faible des allocations de déplacement sur le 2<sup>ème</sup> niveau intermédiaire plus élevé.

Sous prétexte de «refuser l'aumône de la Direction» ou de «se vendre pour un plat de lentilles», 2 organisations syndicales en refusant de signer l'accord salarial et donc de le valider, font perdre à chaque cheminot 90€ en 2010 (augmentation de la prime de travail) et déjà 130€ par an pour les années suivantes.

Qui peut se permettre, en ces temps difficiles, de ne pas disposer de cette

somme dans son budget familial? A l'heure du bilan annuel, chacun pourra faire les comptes et juger sur pièces.

Au regard des résultats financiers encourageants du premier semestre, la question des salaires doit être intégrée dans l'agenda social de l'entreprise. La CFDT attend de la SNCF de nouvelles propositions permettant de conduire une politique salariale prenant en compte les efforts fournis par toutes les catégories de personnel.

# Fret ferroviaire: la cacophonie!

Qui comprend ce qui se passe aujourd'hui dans le secteur du fret ferroviaire?

**Europe d'abord:** la crise a fait reculer de près de 28 % les trafics du fret ferroviaire. Les entreprises se sont adaptées à la situation en pratiquant des coupes sombres dans les effectifs.

Selon les initiateurs de la libéralisation du secteur, le redressement de l'activité et la reprise des flux de marchandises n'interviendront pas avant 2013 ou 2014! La concurrence n'a à l'évidence pas favorisé le développement du report modal de la route vers le rail et il ne suffira pas d'en faire la promotion dans des discours pour qu'il se produise. Car plus les réseaux se restructurent pour faire face à la baisse de l'activité liée à la crise, moins les infrastructures ferroviaires amputées par les réorganisations pourront faire face et absorber une reprise. Sans investissements publics les liaisons ferroviaires se concentreront, alors que le report route vers le rail exige un véritable maillage du réseau.

**Côté français:** le secrétaire d'état en charge des transports déplore que le «couple ferroviaire franco allemand» SNCF & Deutsche Bahn moteur de l'Europe se débarrasse de leurs participations croisées pour mieux s'affronter, alors qu'il a été un des premiers partisans de cette concurrence! Nous sommes bien loin de la coopération franco-allemande évoquée par Louis Gallois pour rassurer les cheminots sur l'ouverture à la concurrence. Il n'est plus question aujourd'hui d'alliance mais bien de compétition acharnée entre les opérateurs.

Après la mobilisation des défenseurs du rail contre le «plan fret SNCF» qui prévoit l'abandon du trafic des wagons isolés, ce sont maintenant les clients et chargeurs qui s'insurgent sur les conséquences de cette restructuration. En effet certains industriels

s'aperçoivent qu'ils ne pourront pas généraliser des trains complets pour le transport de leurs marchandises et certaines matières dangereuses ne pourront pas être transférées vers la route pour des raisons de sécurité.

Pour la CFDT Cheminots ce débat révèle les contradictions des acteurs de ce dossier: d'un côté un gouvernement qui veut réduire les pertes chroniques du secteur du transport des marchandises ferroviaires et limiter ses investissements, de l'autre des opérateurs privés et des partisans du libéralisme qui n'envisagent pas de s'aventurer sur l'activité du «wagon isolé» jugée pas assez lucrative. Reste la SNCF qui peut parfaitement assurer ce service essentiel pour conserver un maillage ferroviaire qui correspond aux ambitions d'un aménagement du territoire soucieux du respect de l'environnement et conforme aux principes de développement durable. Mais ce choix doit être accompagné d'une volonté politique et d'un soutien financier.

## UN BREF RAPPEL SUR L'ACTUEL PLAN FRET SNCF SENSÉ REDRESSER L'ACTIVITÉ

Le plan Multi-lots / multi-clients vise à concentrer un volume important de marchandises sur quelques grands axes et à demander aux clients des prévisions et des engagements sur les volumes. La SNCF espère ainsi massifier les lots de wagons pour créer des trains complets.

L'argument principal du directeur de l'activité Fret reflète la rigueur sociale du plan, «revoir complètement l'offre de la SNCF, le système

actuel est ruineux et inefficace, nous ne pouvons subventionner par nos pertes les coûts logistiques des grandes entreprises». La SNCF assume les conséquences de cet abandon de desserte d'un réseau maillé sur tout le territoire pour passer à l'exploitation de quelques grands axes, pour baisser les coûts de moitié. Mais le prix social d'un tel bouleversement reste lui très rude pour les cheminots.

## La SNCF refuse de s'associer au projet européen de développement du wagon isolé!

Le transport par wagons isolés représente environ 50% du fret ferroviaire européen. Pour gagner en attractivité et en efficacité, sept sociétés de fret ferroviaire vont s'associer: CD Cargo (Tchéquie), CFL Cargo (Luxembourg), DB Schenker Rail (Allemagne, Pays-Bas, Danemark), Green Cargo (Suède, Norvège), Rail Cargo Austria (Autriche, Hongrie), CFF Cargo (Suisse) et SNCB Logistics (Belgique). L'objectif affiché est d'accroître la qualité et la compétitivité du transport européen par wagons isolés face à la route. «Une coopération internationale étroite autour des processus de production et d'information permettra d'être compétitifs face au camion.»

La SNCF n'a décidément qu'un espoir limité dans le redressement de l'activité du wagon isolé. En refusant de s'associer au projet X-RAIL elle renonce à l'offre internationale wagons isolés. Certains murmurent que la SNCF n'y participe pas, parce qu'elle a déjà tellement cassé l'outil et les moyens de production fret (par la fermeture de gares et triages) qu'elle ne pourrait pas répondre à l'exigence de qualité demandée par X Rail (acheminement garanti en trois jours).

# Réforme des retraites : la pénibilité vue par le gouvernement doit nous rendre vigilants



Lors de la réforme du régime spécial de retraites la CFDT a fait aboutir une de ses revendications phare : la prise en compte de la pénibilité. 58 emplois repères dits « pénibles » ont été listés et figurent en annexe dans le décret n° 2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Société Nationale des Chemins de Fer français. Les métiers exercés de nuit (plus de 65 nuits par an) ou en 3x8 ouvrent également droit aux mesures liées à la pénibilité.

La cessation progressive d'activité ou le recours au temps partiel choisi en fin de carrière permettent aux cheminots ayant tenu un emploi à pénibilité avérée d'obtenir une contrepartie. Il ne s'agit pas là d'un cadeau mais de la reconnaissance d'une espérance de vie singulièrement réduite. L'exercice d'un métier à pénibilité avérée permet également de bénéficier d'une prime spécifique de 15€ ou 25€ par mois si l'agent a tenu cet emploi 20 ans ou 25 ans.

Parmi les aménagements pour prolonger leur activité, les agents de plus de 55 ans travaillant de nuit bénéficient d'une majoration de temps compensé par heure de nuit travaillée (qui est passée de 9 minutes à 13 minutes par heure) le temps est rendu sous la forme de repos compensateur. La CFDT Cheminots revendique que cette disposition soit appliquée à tous les agents travaillant de nuit quel que soit leur âge. La pénibilité doit être prise en considération durant toute l'activité de l'agent et ne doit pas se limiter à ouvrir le droit à des aménagements de fin de carrière.

Quand on connaît la position actuelle du gouvernement et du patronat français sur la reconnaissance des métiers pénibles pour le secteur privé et la fonction publique, ces éléments sont loin d'être négligeables. Car aujourd'hui les propositions gouvernementales sont très éloignées de notre position syndicale, et des négociations conduites à la SNCF.

La pénibilité dans la future réforme des retraites ne serait prise en compte qu'à la condition pour le salarié de la prouver. Il ne faudra pas seulement travailler de nuit, être exposé au bruit, aux vibrations, porter des charges lourdes ou manipuler des produits toxiques durant 40 ans pour entrer dans les critères d'éligibilité. La sélection ne s'arrêtant pas là, le salarié devra subir un examen médical personnalisé, avec avis d'une commission qui déterminera si un taux d'incapacité d'au moins 20% est constaté pour ouvrir le dispositif de départ anticipé. La non-prise en compte de la pénibilité du travail au profit du taux d'invalidité est inadmissible. Nous avons aujourd'hui toutes les connaissances permettant de définir et d'apprécier

la pénibilité. Mais le gouvernement n'en a cure, puisque son choix est idéologique.

La pénibilité a été définie en tenant compte de critères validés par les partenaires sociaux qui mettent au premier plan l'espérance de vie, de 7 ans plus courte chez les ouvriers que chez les cadres supérieurs. Dans tous les travaux et statistiques issus de la médecine du travail, des études de santé publique et des statistiques de l'INSEE le sujet a été décrit et expertisé. Pour tous les grands groupes professionnels, nous connaissons les risques encourus, le pourcentage de maladies et de troubles, le type de ces maladies, leur âge de survenue et le temps d'exercice au bout duquel ils surviennent de manière prépondérante. Le patronat multiplie les blocages car actuellement un dispositif de départ anticipé lié à la pénibilité serait financé par les employeurs, puisqu'ils sont responsables d'une éventuelle réduction de l'espérance de vie imputable aux conditions de travail. La tentation est grande de faire financer ce volet des retraites par l'assurance maladie. Ce serait une injustice sociale supplémentaire. La pénibilité au travail, causée par de mauvaises conditions de travail, est la conséquence d'un risque professionnel spécifique. Son financement doit rester à la charge des employeurs. Reporter le financement vers l'assurance maladie exonérerait les patrons d'agir sur la prévention et l'amélioration des conditions de travail.

Compte tenu des moyens mis à disposition de la médecine du travail, combien d'années faudra-t-il avant que tous les travailleurs aient vu leur état évalué et « labellisé » ? En tout état de cause, un dispositif de retraite anticipée ne doit pas bénéficier uniquement aux salariés usés physiquement mais bien à toutes les personnes exposées à ces contraintes. L'Etat veut remplacer la pénibilité avérée par l'incapacité et l'invalidité constatées !

## Qu'est-ce que la notion de pénibilité ?

« Le travail pénible désigne des situations de travail qui peuvent aboutir à une altération progressive de la santé, une usure de la personne qui les réalise, sans pour autant qu'il existe une probabilité forte de risque industriel. »

Les travaux nécessitant des efforts physiques importants, s'effectuant dans un environnement de travail contraignant, obéissant à un rythme de travail ou à des horaires atypiques peuvent être source de pénibilité.

La pénibilité fait référence à des sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison des caractéristiques individuelles sont excessives au regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces progressives sur la santé de l'agent.

UN EXAMEN MÉDICAL POUR PARTIR EN RETRAITE ANTICIPÉE ?



Pour la CFDT, la reconnaissance de la pénibilité implique que ceux qui ont une espérance de vie plus faible en raison d'une exposition à des risques professionnels doivent bénéficier de droits réduisant leur durée de carrière.

## La reconnaissance de la pénibilité est toujours un sujet de revendications pour la CFDT Cheminots.

Depuis la publication du décret, les négociations menées dans les branches d'activités ont conduit l'entreprise à reconnaître de nouveaux métiers au matériel et à l'infrastructure, portant le nombre d'emplois qualifiés « à pénibilité avérée » à 77. Sur le périmètre Voyageurs, l'action syndicale et la mobilisation des personnels de la filière commerciale ont récemment débouché sur la qualification de deux emplois repères en pénibilité avérée : agent d'escale et de service en gare ainsi qu'agent du service commercial Transilien.

Pour la CFDT, cette reconnaissance est encore trop limitée. La direction doit impérativement étudier les métiers à « pénibilité potentielle ». Car sur tous les postes, nous constatons que le contact avec l'utilisateur et la clientèle est de plus en plus rude (au téléphone comme au guichet et sur les quais). L'enjeu est d'importance. La mobilisation de l'ensemble des agents commerciaux voyageurs et des organisations syndicales sur ce sujet permettra une extension du dossier « pénibilité » à l'ensemble des métiers du périmètre Voyageur notamment pour les chantiers vente et télévente.

Encore aujourd'hui, la reconnaissance de la pénibilité est une exigence forte de la CFDT, pour réparer les injustices, améliorer réellement les conditions de vie et de travail et ainsi conquérir de nouveaux droits ! Sans oublier qu'il faut évidemment mener des expérimentations concernant l'amélioration des conditions de travail et identifier des mesures organisationnelles permettant de limiter la pénibilité.

Au-delà des négociations menées avec l'employeur, l'exigence de la CFDT porte également sur la publication par décret des métiers nouvellement reconnus pénibles par l'entreprise. Il est en effet atterrant de constater la lenteur des ministères. Modifier un décret n'est pourtant pas compliqué ni forcément très long.

## ...Réforme des retraites : la pénibilité vue par le gouvernement doit nous rendre vigilants (suite)

### Liste des EMPLOIS À PÉNIBILITÉ AVÉRÉE SNCF annexée au décret n°2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français

CONDUCTEUR(TRICE) DE LOCOTRACTEURS.  
CHEF TRIAGE (DOT) (H/F).  
AGENT DE MANŒUVRE (H/F).  
AGENT DE MANUTENTION (H/F).  
AGENT DE RECONNAISSANCE FRET (H/F).  
AGENT FORMATION DES TRAINS FRET (H/F).  
AGENT DE DESSERTE FRET (H/F).  
COORDINATEUR(TRICE) DEBRANCHEMENT.  
CHEF DE SERVICE FORMATION DE TRAINS FRET (H/F).  
GESTIONNAIRE D'ALEAS FRET (H/F).  
OPERATEUR(TRICE) TRIAGE.  
GESTIONNAIRE DE CONVOI FRET (H/F).  
CHEF D'ESCALE FRET (H/F).  
OPERATEUR(TRICE) DE SUPERVISION DU CNO FRET.  
CHEF DE LA CIRCULATION (H/F).  
COORDONNATEUR(TRICE) REGIONAL CIRCULATION.  
AGENT CIRCULATION (H/F).  
AIGUILLEUR/AIGUILLEUSE.  
REGULATEUR/REGULATRICE.  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE CIRCULATION.  
OPERATEUR/OPERATRICE DEBRANCHEMENT (FREINEUR).  
OPERATEUR(TRICE) DE PROD. SIGNALISATION MECANIQUE.  
OPERATEUR(TRICE) DE PROD. SIGNALISATION/ENERGIE.  
OPERATEUR/OPERATRICE DE PRODUCTION CATENAIRE.  
OPERATEUR/OPERATRICE DE PRODUCTION VOIE.  
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE EQUIPEMENT.  
OPERATEUR/OPERATRICE SOUDURE VOIE.  
OPERATEUR/TRICE DE PRODUCTION OUVRAGES D'ART.  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE PRODUCTION CATENAIRE.  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE SOUDURE VOIE.  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE PRODUCTION VOIE.  
TECHNICIEN(NE) PRODUCTION SIGNALISATION MECANIQUE.  
REGULATEUR/REGULATRICE SOUS-STATIONS.  
TECHNICIEN(NE) DE PRODUCTION SIGNALISATION/ENERGIE.  
OPERATEUR DE MAINTENANCE MECANIQUE (H/F).  
OPERATEUR AMENAGEMENT INTERIEUR (H/F).  
OPERATEUR DE MAINTENANCE THERMIQUE (H/F).  
OPERATEUR CHAUDRONNERIE (H/F).  
OPERATEUR SOUDAGE (H/F).  
OPERATEUR PEINTURE (H/F).  
OPERATEUR BOIS ET AUTRES MATIERES (H/F).  
OPERATEUR VISITE FRET (H/F).  
OPERATEUR DE MANUTENTION (H/F).  
OPERATEUR MOUVEMENT MATERIEL (H/F).  
OPERATEUR DE MAINTENANCE FREIN (H/F).

AGENT OPERATIONNEL TELESURVEILLANCE (H/F).  
PERMANENT PC SURETE (H/F).  
AGENT OPERATIONNEL SURVEILLANCE GENERALE (H/F).  
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE DE CHIENS.  
ASSISTANT(E) SUGE.  
CONDUCTEUR(TRICE) DE MANŒUVRE ET DE PARCOURS.  
CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE.  
ASSISTANT(E) AU CONDUCTEUR.  
CONDUCTEUR(TRICE) DE TRAM-TRAIN.  
CONDUCTEUR(TRICE) DE MANŒUVRE ET DE LIGNE LOCALE.  
AGENT DU SERVICE COMMERCIAL DES TRAINS(ASCT) (H/F).  
CHEF DE BORD MONITEUR (H/F).  
AGENT ESCALE PRODUIT TRAIN (MANŒUVRE-DEPART) (H/F).

Nota. - Au-delà des 58 emplois à pénibilité avérée, un emploi ne relevant pas de cette liste peut cependant permettre à un agent de bénéficier des mesures liées à la pénibilité si ce métier est par exemple exercé de nuit (plus de 65 nuits par an) ou en 3 x 8. Pour être validées dans le cadre du bénéfice des mesures liées à la pénibilité, ces conditions d'exercice doivent être observées pendant une année de façon continue.

### Liste des EMPLOIS À PÉNIBILITÉ AVÉRÉE reconnus par la SNCF mais ne faisant pas (encore) l'objet d'un décret

OPERATEUR(TRICE) MAINTENANCE ENGINS OUTILLAGE MECANIQUE  
AGENT D'ENTRETIEN LEVAGE-PESAGE (H/F)  
OPERATEUR(TRICE) DE PROD.DES LIGNES DE TELECOMS  
OPERATEUR/OPERATRICE DE PRODUCTION EALE  
OPERATEUR/OPERATRICE ULTRASONS VOIE  
TECHNICIEN(NE) DE PRODUCTION LIGNES DE TELECOMS  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE ULTRSONS EQUIPEMENT  
TECHNICIEN(NE) MAINT.ENGIN ET OUTIL.MECA.EQUIP  
CONDUCTEUR(TRICE) ENGINS DE MAINTENANCE EQUIPEMENT  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE PRODUCTION EALE  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE EQUIPE MECANISEES  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE EQUIPE BOURRAGE  
TECHNICIEN/TECHNICIENNE EQUIPE DESHERBAGE  
OPERATEUR DE MAINTENANCE ELECTROTECHNIQUE (H/F)  
OPERATEUR DE MAINTENANCE SYSTEME (H/F)  
OPERATEUR DE MAINTENANCE DEPANNAGE (H/F)  
OPERATEUR DE MAINTENANCE CLIMATISATION (H/F)  
OPERATEUR USINAGE (H/F)  
AGENT DE FLUX LOGISTIQUE INDUSTRIELLE (H/F)  
AGENT DU SERVICE COMMERCIAL TRANSILIEEN  
AGENT D'ESCALE ET DE SERVICE EN GARE

## « Weekendistes » : le DROIT est rétabli

L'accord sur les 35 heures a créé des dispositions nouvelles à la SNCF : une formule de temps partiel dit « weekendiste » a vu le jour. Concentrant leurs activités le week-end, les agents bénéficiaires de ce type de temps partiel peuvent librement disposer de leur semaine notamment pour l'éducation de leurs enfants.

La direction de la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel SNCF, sous prétexte que ce type de temps partiel n'était pas explicitement repris dans le décret issu de la réforme des retraites, a décidé de refuser la validation gratuite de la période dédiée à l'éducation des enfants pour le calcul de la retraite (1 an par enfant né ou adopté avant le 1<sup>er</sup> juillet 2008 et 3 ans à compter de cette date). Cette décision n'a fait l'objet d'aucune communication auprès des organisations syndicales. La SNCF n'a également pas jugé utile de communiquer sur ce dossier. Pire elle a remboursé des cotisations aux agents. Un comble ! En diffusant une information calamiteuse auprès des agents concernés, la SNCF a placé ces agents dans une situation complexe.

La CFDT est intervenue au Conseil d'Administration de la CPRP pour faire cesser cette situation intolérable.

La Direction de la Sécurité Sociale a fait connaître sa position sur les conditions dans lesquelles les agents dits « weekendistes » peuvent obtenir la validation pour la retraite de leur temps de travail non rémunéré lorsqu'ils élèvent un enfant de moins de 16 ans.

### Les points suivants ont été précisés :

- la possibilité pour les agents « weekendistes » de cotiser sur la majoration de rémunération de 10 %, qui n'est actuellement prévue que par la réglementation de la SNCF est confirmée et sera insérée dans le Règlement du régime spécial de retraite du personnel de la SNCF (décret 2008-639 du 30 juin 2008),
- il est admis que les agents qui exercent leur activité à temps partiel, peuvent bénéficier des dispositions des articles 7 et 8 du Règlement du régime spécial

de retraite du personnel de la SNCF, prévoyant la validation gratuite ou onéreuse de la période non travaillée lorsqu'ils ont réduit leur activité pour élever un enfant à charge de moins de 16 ans,

• il est précisé que cette validation n'est possible que si le passage à temps partiel en régime « weekendiste » est bien motivé par la nécessité d'élever un enfant de moins de 16 ans et non pour convenances personnelles. Ainsi, les agents qui deviennent parents d'un enfant de moins de 16 ans alors qu'ils sont « weekendistes » ne peuvent pas bénéficier de cette validation,

• la majoration de rémunération de 10 % reste soumise à cotisation même lorsque le temps de travail non rémunéré est validé gratuitement pour la retraite.

La Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel SNCF va donc rétablir les droits des weekendistes.

La CFDT Cheminots veillera au respect des engagements afin qu'aucun salarié ne soit pénalisé dans ses droits à la retraite.

# L'avenir du syndicalisme français passerait par le développement des services offerts aux adhérents ?



La question sur l'évolution du syndicalisme français vers un mouvement orienté sur plus de services aux adhérents est à nouveau évoquée.

C'est le Centre d'Analyse Stratégique, organisme directement rattaché au premier ministre qui propose de nous éclairer sur sa définition et ses choix en matière sociale. Difficile de ne pas se méfier des orientations données à ces travaux, quand on observe les relations sociales entre le gouvernement et les partenaires sociaux. Mais bon ! Regardons le contenu et nous jugerons sur pièce.

L'objectif retenu par l'étude est de redonner du souffle à la syndicalisation. La France est effectivement la lanterne rouge en Europe avec un taux de syndicalisation de 8 % contre des taux pouvant dépasser 60 % dans les pays du nord.

Il n'y a pas assez d'adhérents dans les rangs des salariés ! Jusque-là, nous sommes parfaitement d'accord avec le constat. Là où les avis diffèrent c'est précisément sur les propositions faites pour combler ce retard.

La CFDT sait qu'en 60 ans, le taux de syndi-

calisation a été divisé par 4 en France et elle n'a pas attendue que d'autres se penchent sur le sujet pour enrayer cette baisse importante de l'adhésion.

Même si notre rôle traditionnel demeure de protéger l'emploi et de garantir les droits des salariés, en termes de revenus, de carrière et de condition de travail, la CFDT s'est déjà largement orientée vers des services nouveaux, parfois encore trop souvent ignorés par nos adhérents. Les fonctions de négociations ne sont pas remises en cause par les salariés, reste que les résultats obtenus et les moyens disponibles pour revendiquer sont très contraignants. Nous sommes historiquement héritiers d'une forte culture du conflit dans lequel le rapport de force avec l'employeur se fonde fréquemment sur la grève et la manifestation avant d'engager toute négociation. Ce préalable a certainement rebuté les partisans de la concertation, et les salariés qui estiment que les rapports sociaux sont plus apaisés qu'au 19<sup>ème</sup> siècle. Le contenu idéologique précisant notre vocation, a depuis longtemps été « limé » au profit d'une formulation plus juridique. La CFDT dénonce et combat toujours l'exploitation et l'exclusion, mais c'est par la voie de la négociation collective qu'elle entend transformer la société.

La CFDT a déjà largement évoquée la question : que faudrait-il offrir aux adhérents pour les attirer vers la syndicalisation ? La réponse pour la CFDT Cheminots est simple : le syndicat est toujours l'acteur principal des relations sociales, centré sur le lieu de travail. Son activité essentielle est consacrée aux contacts avec les salariés et la défense individuelle et collective. La base de notre organisation dans laquelle il faut élargir et moderniser notre offre de services aux adhérents et aux futurs adhérents doit prendre corps sur le maillage de notre tissu de militants. Sans proximité entre les délégués et représentants du personnel et les salariés il n'y a pas de syndicalisation possible !

**Voici pour information** ce que recommande l'étude gouvernementale : trois propositions inspirées du syndicalisme de services devant permettre le développement d'un « syndicalisme à bases multiples ».

## DE NOUVEAUX SERVICES AUX ADHÉRENTS

Au cours de leur carrière, les salariés sont de plus en plus concernés par des mobilités forcées, des périodes d'inactivité ou encore des changements technologiques d'ampleur. Raisons pour lesquelles le CAS recommande aux syndicats « d'offrir un encadrement de la vie sociale qui dépasse la seule dimension professionnelle », sans toutefois l'oublier.

## TROIS AXES D'ACTION SONT AINSI MENTIONNÉS :

- la prise en charge de la défense juridique des employés. Certaines organisations syndicales reconnaissent d'ailleurs qu'il s'agit là de la première demande des collaborateurs dans une entreprise. Un petit nombre d'entre elles dont la CFDT s'est déjà engagé dans cette voie par la mise en place de structures composées d'avocats ;
- le développement des organisations de consommateurs, dont se sont déjà dotées la CFDT, la CGT ou encore FO. Le Centre d'Analyse Stratégique fait toutefois remarquer que ces dernières « paraissent peu ou mal fonctionner » ;
- une meilleure représentation des travailleurs précaires « par la mise en place d'un maillage territorial de proximité ».

## VERS UNE MUTUALISATION DES MOYENS

Pour faire face aux dépenses que devraient engendrer ces nouvelles prestations, le CAS suggère aux organisations syndicales, « dans certains cas », de mettre en commun l'ensemble de leurs moyens, dans le but « d'offrir les meilleurs services » à leurs adhérents. Ce qui permettrait aux instances représentatives du personnel de se rapprocher de leur base sans, pour autant, leur infliger une situation concurrentielle. Le CAS ajoute toutefois qu'« il n'apparaît pas souhaitable d'aller jusqu'à la création d'organismes paritaires nouveaux ».

## SÉCURISER DAVANTAGE LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le cadre d'un contrat passé avec l'État, les organisations syndicales gèrent, conjointement avec les organisations patronales, les fonds de formation continue (FPSP et Opca). Elles administrent par ailleurs, de façon paritaire, le régime d'assurance chômage, ce qui leur confère une place prépondérante dans la gouvernance de Pôle emploi. Ces deux exemples indiquent que les syndicats ont en leur possession des « leviers importants » quant à la conception de dispositifs visant à la sécurisation des parcours professionnels. Le CAS estime qu'ils devraient s'appuyer davantage sur ces compétences et renforcer leur présence dans ce domaine afin de se « rendre plus visibles ». Il les incite, en outre, à jouer le rôle d'interface entre les opérateurs de la sécurisation des parcours professionnels et les éventuels services qu'ils pourraient mettre en place. À titre d'exemple, les Opca pourraient offrir « davantage de services d'aides aux salariés dans l'élaboration de leur projet de formation ».

Pour la CFDT Cheminots, toutes ces propositions sont fortement marquées par une ambition de développer un syndicalisme « de services », moins axé sur la revendication et définitivement réconcilié avec le modèle économique libéral. Le danger qu'il représente, serait de



ne plus s'attaquer aux vrais problèmes que rencontrent les salariés et de proposer des services pour atténuer les dégâts et colmater les brèches. Ce n'est pas notre vocation. Une aide individualisée existe déjà à la CFDT pour tous les adhérents, une partie du montant de notre cotisation 8,6 % y est affectée. La CNAS (Caisse Nationale d'Action Syndicale) est un outil dont s'est doté la CFDT pour venir en aide à ses adhérents dans le cadre d'une grève, d'un problème juridique, ou bien encore en cas d'accident dans l'exercice de ses fonctions syndicales.

## Pays européens : taux de syndicalisation

SUEDE	68,3 %	PORTUGAL	20,4 %
DANEMARK	67,6 %	REPUBLIQUE TCHEQUE	20,2 %
FINLANDE	67,5 %	ALLEMAGNE	19,1 %
NORVEGE	53,3 %	PAYS BAS	18,9 %
BELGIQUE	51,9 %	SUISSE	18,3 %
LUXEMBOURG	37,4 %	REPUBLIQUE SLOVAQUE	16,8 %
ITALIE	33,4 %	HONGRIE	16,8 %
IRLANDE	32,3 %	POLOGNE	15,6 %
AUTRICHE	28,9 %	ESPAGNE	14,3 %
ROYAUME-UNI	27,1 %	FRANCE	8,0 %
GRECE	24,0 %		

### La caisse de grève

A partir du 3<sup>ème</sup> jour de grève, la CNAS verse une prestation journalière de 16€ par jour à ses adhérents. La CFDT est la seule organisation syndicale française à disposer d'une caisse de grève.

### Le soutien juridique à l'adhérent

Chaque adhérent a droit au soutien juridique pour les procédures et recours concernant le droit du travail, la formation permanente et la protection sociale.

### Droit syndical et fonds tactiques

Pour accroître l'efficacité de l'action syndicale, la CNAS assure un soutien aux syndicats engagés dans des actions juridiques pour la défense du droit syndical ou pour des dossiers présentant un intérêt général ou collectif.

### La solidarité

La CNAS intervient pour aider les militants

CFDT subissant des sanctions du fait de leur activité syndicale.

### Les assurances

Les adhérents poursuivis pénalement dans le cadre de leur exercice professionnel peuvent être défendus par le biais d'un contrat d'assurance. Les militants exerçant leur activité syndicale en dehors de leur entreprise ou administration ne bénéficient pas toujours de la couverture « accident du travail ». Pour pallier à cette situation, la CNAS a souscrit un contrat d'assurance couvrant les risques physiques.

La CNAS met à disposition une liste d'avocats le réseau AVEC. La CFDT travaille régulièrement avec ces avocats qui se sont engagés à respecter une certaine éthique (par exemple, ces avocats ne défendent que des salariés et jamais des employeurs).

### Une association de consommateurs existe également :

- Elle fournit des outils d'expertise au service de la CFDT pour le traitement des problèmes collectifs de la consommation et leur prise en charge à travers l'action syndicale.
  - Elle assure, par ses associations décentralisées, le service de conseil et d'aide aux adhérents de la CFDT.
  - Elle participe aux travaux intéressant en priorité la défense des droits et des intérêts des consommateurs.
  - Elle définit l'action contre l'exclusion sociale, et le surendettement
  - Elle enquête et agit sur la qualité des produits et des services aux usagers : normalisation, sécurité sanitaire, service universel...
  - Elle travaille sur la protection de l'environnement, le cadre de vie, et la santé : le traitement et la valorisation des déchets, le développement durable...
  - Elle développe le principe de la mondialisation du progrès social : Elle exerce donc une fonction de veille sur les questions de consommation, au service de ses adhérents et des organisations de la CFDT.
- ASSECO-CFDT  
ASSOCIATION ETUDES ET CONSOMMATION  
4, boulevard de la Villette  
75019 PARIS  
Tél: 01 42 3 82 53  
Fax: 01 53 72 85 56  
E-mail: [assecocfdt@cdt.fr](mailto:assecocfdt@cdt.fr)  
Internet: <http://www.cfdt.fr>
- L'Asseco-CFDT lui aide à intégrer la dimension consommation dans leur action syndicale en lien avec la production de l'entreprise, l'organisation et les conditions de travail, l'emploi, le cadre de vie, l'environnement, la santé, le développement durable, la mondialisation...

### Avec 833 108 adhérents au 31 décembre 2009, soit une progression de 2,3 % en un an, la CFDT est la première confédération syndicale française en nombre d'adhérents.

Le nombre de nos adhérents retraités progresse également mais encore trop peu de salariés savent qu'ils peuvent rester à la CFDT après leur carrière professionnelle. 46 % des adhérents à la CFDT sont des adhérentes, ce qui place la CFDT dans les toutes premières places en Europe en matière de féminisation des syndicats.

Nos 833 108 adhérents représentent notre légitimité à parler au nom et pour l'ensemble des salariés. Ils nous permettent de maintenir un rapport de force en notre faveur que ce soit au plan national ou dans l'entreprise !

Une revendication a plus de chance d'être entendue si elle est portée par une organisation syndicale que par un individu isolé !

# Rapport Grignon

Il faut s'opposer à l'ouverture progressive à la concurrence des services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs.

**Francis Grignon! Sans action collective ce nom risque de rester gravé longtemps dans la mémoire des cheminots!**

Sénateur UMP alsacien F. Grignon a été chargé de remettre un rapport contenant des propositions afin d'ouvrir à la concurrence les services de transports ferroviaires régionaux de voyageurs.

A la lecture du projet rédigé par la commission coordonnée par le sénateur, la libéralisation de ce secteur aurait des conséquences funestes pour les cheminots. L'argument avancé par les libéraux est toujours le même: ouvrir à la concurrence et déléguer les missions de service public à des opérateurs ferroviaires privés. Cette privatisation de lignes TER s'accompagnerait pour les régions (autorités organisatrices du transport) et les clients d'une meilleure qualité de desserte, d'une fiabilité inégalée du service et de tarifs attractifs, le tout grâce à des gains de productivité et une meilleure efficacité dans l'exploitation des lignes et installations ferroviaires.

Pour la CFDT Cheminots il est urgent de

préciser qu'elles sont les sources d'économie envisagées par l'exploitation du transport régional par des opérateurs privés?

La mise en concurrence et les appels d'offres toucheraient tous les métiers, pas seulement la conduite, l'accompagnement des trains, mais également la distribution des billets, la maintenance du matériel roulant...

La diminution des coûts pour la collectivité portera inévitablement sur une concurrence « sociale » entre opérateurs.

On nous explique que l'exploitation par différentes entreprises doit se faire « dans des conditions acceptables » pour la région, le nouvel exploitant et les agents concernés.

L'avenir des personnels SNCF est l'élément le plus inquiétant du dossier. Même si les personnels SNCF sont sous des contrats de travail relevant d'un statut d'un établissement public, la future loi devrait prévoir le principe du transfert des contrats de travail des salariés en cas d'arrivée d'un nouvel opérateur. En cas d'effectifs inemployés ou en cas de sous activité personne ne fournit d'explication sur le traitement de ces cas de figure qui ne manqueront pas d'apparaître.

En clair, le nouvel opérateur ne devra pas se voir imposer des contraintes sociales incompatibles avec l'intérêt économique du contrat. Comprenez que le maintien du régime spécial de prévoyance et de sécurité sociale ainsi que le bénéfice des droits à pension en application du régime spécial des retraites des personnels SNCF encombreront rapidement les objectifs d'un opérateur privé.

Il ne faut pas se tromper, le personnel de la SNCF ne sera pas simplement mis à disposition, le transfert du contrat de travail sera obligatoire. Il lui faudra donc changer d'employeur. S'il choisit de rester avec l'opérateur historique SNCF, il devra changer d'affectation et voir de région.

Autres éléments dans le collimateur des libéraux « les acquis sociaux ». Que ce soit le temps de travail, les salaires, les congés, les obligations de services, les conditions de travail, l'harmonisation se fera par le bas. Les entreprises privées qui exercent sur l'activité du fret ferroviaire ont montré la voie, aucun accord négocié n'est plus favorable ni équivalent pour les salariés de ces opérateurs par rapport aux textes réglementaires de la SNCF.

## Panorama Social à la SNCF pour l'année 2009 : zoom sur l'emploi

Le bilan social n'est publié par la SNCF que lorsque l'exercice est clos et que l'ensemble des chiffres est analysé, ce qui explique qu'il faut attendre l'été 2010 pour disposer des tendances de l'année précédente. Sur l'emploi la seule tendance qui se confirme c'est la poursuite de la baisse des effectifs. Seuls 2500 salariés ont été embauchés en 2009.

Effectifs SNCF	2007	2008	2009	Ecart 2007/2009
Agents au cadre permanent	155088	153323	150945	-4143
Agents Contractuels	6839	7370	7480	+641
<b>total</b>	<b>161927</b>	<b>160693</b>	<b>158425</b>	<b>-3502</b>

La CFDT Cheminots constate que la décroissance des effectifs s'accroît puisque entre 2008 et 2009 l'entreprise a perdu 2268 agents. Nous constatons également une hausse du nombre de salariés contractuels qui ne sont pas recrutés sous statut.

Nombre d'agents en contrat à durée déterminée à la SNCF	2007	2008	2009
Total des Agents en CDD	1817	1905	1884

Concernant les agents en Contrat à Durée Déterminée, la CFDT Cheminots défend le principe que seul un contrat de travail à durée indéterminée doit être la forme normale pour tenir un emploi. Nous devons nous opposer au développement du travail précaire et vérifier avec les salariés concernés que le recours à cette forme de contrat respecte les dispositions du code du travail, et que chaque fois que cela est possible l'entreprise propose à ces agents un recrutement au statut.

Effectifs SNCF répartition H/F	2007	2008	2009
Hommes	133335	131592	129315
Femmes	28592	29101	29110
<b>total</b>	<b>161927</b>	<b>160693</b>	<b>158425</b>

Pour la CFDT Cheminots, le taux de féminisation de l'entreprise progresse puisque en 2009 la présence de salariées atteint 18,4% de l'effectif. Cette évolution doit s'accompagner pour la SNCF de la prise en compte de revendications touchant à l'égalité professionnelle mais aussi au développement de droits spécifiques, afin de permettre aux agents de concilier la vie familiale et privée avec leur activité professionnelle.

Effectifs agents de + 55 ans à la SNCF	2007	2008	2009
Cadres supérieurs	238	258	269
Agents sédentaires	1104	2550	4695
Agents de conduite + 50 ans	160	353	669
Agents Contractuels	1432	1462	1510
<b>total</b>	<b>2934</b>	<b>4623</b>	<b>7143</b>

Le vieillissement de la population cheminote s'accroît, les effets de la réforme de notre régime de retraite en 2007 trouvent leur traduction dans le prolongement de l'activité des agents âgés de plus de 55 ans. En 2009, les salariés de plus de 55 ans représentent plus de 4% de l'effectif. La CFDT Cheminots rappellera les engagements de l'entreprise sur l'accompagnement des seniors et le maintien des agents dans leur emploi. Ce volet est d'autant plus important que la mise en application de la décote en 2010 va amplifier la présence d'agents qui seront amenés à prolonger leur activité.

Nombre de décès	2007	2008	2009
Agents au cadre permanent	264	220	206
Agents Contractuels	6	14	13
<b>total</b>	<b>270</b>	<b>234</b>	<b>219</b>

Salariés Handicapés en activité à la SNCF	2007	2008	2009
Agents au cadre permanent	3984	3902	4150
Agents Contractuels	233	261	323
<b>total</b>	<b>4217</b>	<b>4163</b>	<b>4473</b>

Personnels en situation de handicap à la SNCF: la CFDT Cheminots constate que selon les critères de la loi, la SNCF devrait compter 9 000 salariés handicapés, soit 6% de l'effectif, et que l'entreprise n'a réalisé que 3% de l'objectif.

La réalité sociale à la SNCF, c'est également des licenciements, des salariés congédiés par mesure disciplinaire, des radiations des cadres, des révocations et des démissions.

Pour la CFDT Cheminots tous ces indicateurs sur les départs volontaires ou non de l'entreprise sont des éléments qui décrivent le durcissement du management à la SNCF. Mis en perspective avec la hausse de l'absentéisme nous ne pouvons que déplorer et combattre le principe que l'entrée à la SNCF est de plus en plus difficile et que d'y rester est également un parcours semé d'embûches.

La baisse ponctuelle des chiffres des radiations en 2009 n'est liée qu'à l'interdiction de prononcer des mises à la retraite d'office depuis la réforme de notre régime spécial.

Nombre de licenciements	2007	2008	2009
Licenciement agents à l'essai	289	244	205
Radiation révocation agents du cadre permanent	1279	651	132
Contractuels	82	88	89
<b>total</b>	<b>1650</b>	<b>983</b>	<b>426</b>
<b>Agents ayant démissionnés</b>			
Agents au cadre permanent	647	667	416
Agents Contractuels	115	120	103
<b>total</b>	<b>762</b>	<b>787</b>	<b>519</b>
<b>Départs en cours de la période d'essai</b>			
Agents au cadre permanent	530	461	322
Agents Contractuels	33	36	35
<b>total</b>	<b>563</b>	<b>497</b>	<b>357</b>
<b>Départs volontaires</b>			
Agents au cadre permanent	516	87	13
Agents Contractuels	123	36	23
<b>total</b>	<b>639</b>	<b>123</b>	<b>36</b>
<b>Fin de CDD Contrat à durée déterminée</b>			
<b>total</b>	<b>14804</b>	<b>15387</b>	<b>14202</b>
Licenciement de contractuels pour motif économique	11	12	17

Pour la CFDT Cheminots, la statistique sur la fin des contrats à durée déterminée illustre le recours au travail précaire dans l'entreprise et l'urgence de prendre en charge tous ces salariés en définissant des revendications spécifiques afin de limiter et de mieux encadrer l'utilisation du travail temporaire.

VERS UNE PRIVATISATION DU RAIL ...

CHÉRIE ... T'AS ENCORE OUBLIÉ DE RENOUELER L'ABONNEMENT !



## Cap sur les élections de mars 2011

Mise en place d'un Plan de développement cheminots pour franchir la barre de la représentativité dans les 12 Comités d'établissements où nous n'avions pas pu atteindre 10 % des suffrages lors des élections de 2009.

Le prochain scrutin de mars 2011 à la SNCF sera l'occasion de renforcer notre audience chez les cheminots.

En 2009, les signes de progression en adhérents sont très encourageants, il appartient à toutes et à tous de ne pas faiblir afin de progresser et de gagner les élections de 2011.

**Au travers d'un plan de développement Cheminots, notre Confédération et notre Fédération s'engagent au coté de la CFDT Cheminots pour préparer les élections et développer l'adhésion.**

Deux formations seront proposées aux militants et aux adhérents pour faciliter la mise en œuvre de nos objectifs (faire adhérer et réussir les élections de 2011).

**Il appartient à toutes et à tous de s'inscrire dans cette initiative et de voir en se rapprochant de son syndicat comment agir pour faire progresser la CFDT.**

