

# Le Cheminot de France

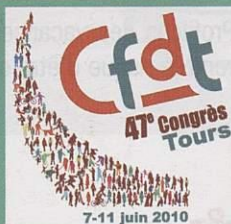
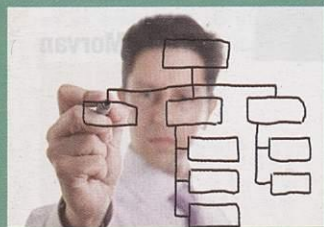
Nouvelle édition

N° 22 - Avril/juin 2010  
(1,60 €)

Journal de l'Union Fédérale des Cheminots et Activités Complémentaires



Ne pas perdre ses droits  
à la formation !



Les enjeux et les débats  
du congrès CFDT

Dossier : concurrence



*Fcte*  
**CFDT**  
Cheminots



# Sommaire

## • Edito

- Ne pas perdre ses droits à la formation !
- Les enjeux et les débats du Congrès CFDT
- Evaluation des salariés, la notation en questions !
- Concurrence
- Retraites : une réforme injuste
- Ex apprentis et élèves
- Espace mobilité Emploi : Agence de placement ou opportunité de carrière ?
- Tout vient à point à qui sait attendre !
- Au bord du gouffre, le fret s'apprête à faire... Un grand pas en avant
- Sauvegarder les Services Publics et les emplois du secteur ferroviaire
- 23 cheminots danois à Hellemmes

P 2

P 3

P 4-5

P 6

P 7-9

P 10-11

P 12

P 13

P 14

P 15

- CHEMINOT DE FRANCE -  
 Directeur de la publication : Arnaud Morvan  
 Rédacteur en chef : Dominique Aubry  
 N° CPPAP : 1009 S 07026  
 Mis en page au siège de la FGTE.  
 Dépôt légal n° 808/99 Juin 2010.

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

Cheminot de France - Avril/Juin 2010

Imprimerie L'Artésienne  
 Z.I. de l'Alouette - BP 99  
 62802 Liévin CEDEX



## L'été sera-t-il chaud ?



**A** la veille des vacances, cette question d'ordre climatique pourrait être d'actualité.

Mais malheureusement, elle concerne une toute autre actualité.

Après l'instauration d'un plan de rigueur que le gouvernement ne veut pas nommer ainsi, ce même gouvernement s'apprête de nouveau à modifier les régimes de retraite.

Nous sommes tous concernés, que nous dépendions du régime spécial « cheminot » ou du régime général.

L'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge légal de départ auront des conséquences sur notre niveau de pension.

Après le « travailler plus, pour gagner plus », le gouvernement lance un nouvel adage : « travailler plus longtemps pour toucher moins de retraite »

Pour combattre ce projet néfaste, il faut continuer et amplifier la mobilisation.

La CFDT souhaite une réforme juste des régimes de retraite garantissant le système par répartition, offrant une réelle perspective pour les jeunes générations, dépénalisant les carrières morcelées et les polypensionnés et prenant en compte la pénibilité.

Mais pour faire cette réforme, il faut prendre le temps de la concertation et arrêter de prendre des mesures conjoncturelles, néfastes pour les salariés et futurs retraités.

Il faut également tenir compte des particularités des différents régimes existants.

Pour le régime spécial des cheminots, le calcul sur les 6 derniers mois doit rester un paramètre intangible.

Le congrès confédéral du 7 au 11 juin 2010 est l'occasion d'avoir un grand débat interne, entre autre, sur le système des retraites et de définir notre positionnement.

A la mi-juin, le gouvernement arrêtera ses orientations et présentera son projet de loi début septembre à l'assemblée. De son côté, la CFDT continuera l'action dans le cadre de la mobilisation interprofessionnelle du 24 juin, afin de peser sur le dossier des retraites et les choix gouvernementaux.

Profitons des vacances estivales, tout en restant vigilants car la rentrée risque d'être chaude !

**Arnaud Morvan**



# Ne pas perdre ses droits à la formation !

**Important  
DATE!**

## SIX ANS DÉJÀ QUE LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF) A ÉTÉ MIS EN PLACE.

Il a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures.

**L'initiative d'utiliser les droits à formation ainsi acquis appartient au salarié**, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation.

La formation a lieu hors du temps de travail. Elle est prise en charge par l'employeur.

Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser.

S'il décide de ne pas l'utiliser, il ne peut pas demander de compensation financière à son employeur au titre des heures acquises et non utilisées.

## A COMBIEN D'HEURES DE FORMATION OUVRE DROIT LE DIF ?

Au titre du DIF, les salariés travaillant à temps complet ont droit à 20 heures de formation minimum par an. Ceux qui sont employés à temps partiel acquièrent un crédit d'heures calculé au prorata de leur durée de travail. Ainsi, par exemple, un travail à mi-temps ouvrira droit à 10 heures de formation par an.

## LES DROITS ACQUIS AU TITRE DU DIF PEUVENT ILS SE CUMULER ?

Les salariés qui n'utilisent pas leurs droits acquis au titre du DIF peuvent les cumuler d'une année sur l'autre, dans les conditions suivantes :

- pour les salariés à temps complet, le cumul peut se faire sur six ans au maximum, sans pouvoir dépasser le plafond de 120 heures ;
- pour les salariés à temps partiel, c'est le plafond de 120 heures qui s'applique quel que soit le temps mis pour l'atteindre. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant à mi-temps qui acquiert 10 heures par an au titre du DIF pourra cumuler ses droits sur 12 ans.

Un salarié à temps plein qui n'a pas utilisé ses droits pendant 6 ans et qui a donc atteint le plafond de 120 heures ne peut plus acquérir de droits à formation au titre du DIF.

Pour exemple : le salarié qui avait atteint le plafond de 120 heures tombe à 80 s'il entreprend une formation de 40 heures. Il peut ensuite de nouveau acquérir des droits toujours dans la limite de 120 heures.

L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.

Les salariés en CDD peuvent également bénéficier du DIF.

A compter de 2011 tous les salariés qui arriveront à échéance de la période de 6 ans et qui disposeront des 120 heures maximum cumulables, perdront 20 heures chaque année de formation.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié et les raisons de mieux se former ne manquent pas :

- Garantir son employabilité tout au long de sa vie professionnelle.
- Améliorer son évolution professionnelle.
- Envisager une deuxième partie de carrière
- Changer de niveau de qualification grâce aux dispositifs de formation....

Il est donc de la responsabilité de chaque salarié de concrétiser ses choix en termes d'évolution et de formation dans l'entreprise.

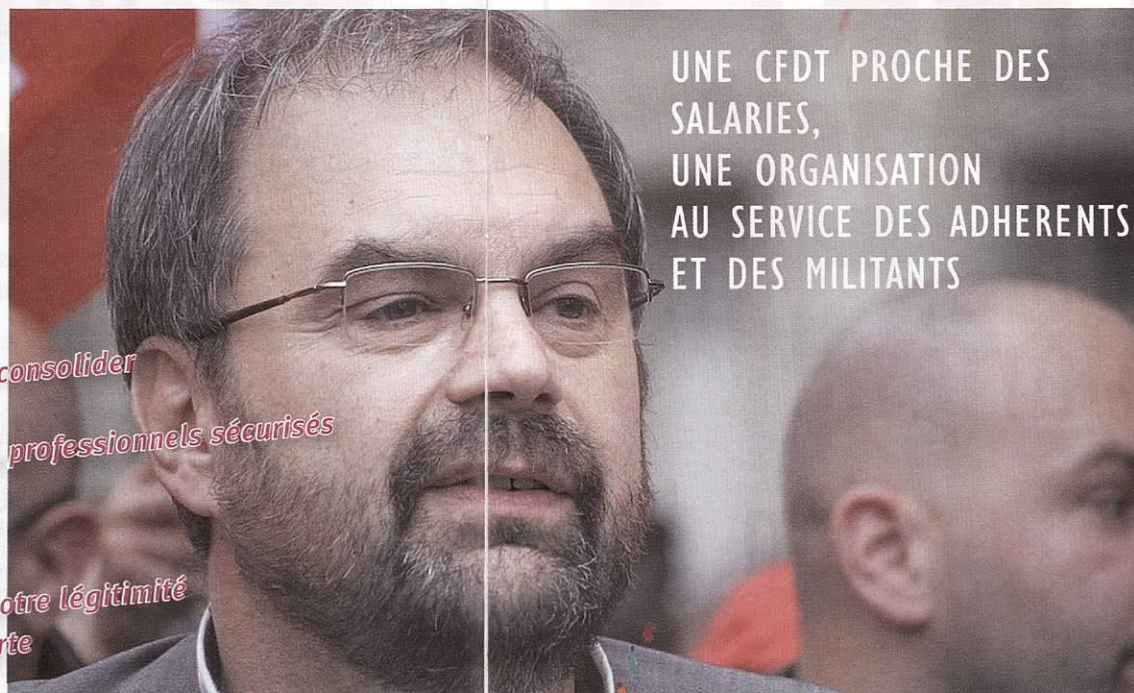




# Les enjeux et les débats du Congrès CFDT

47<sup>e</sup> Congrès  
Tours  
7-11 juin 2010

- ✓ Pour un développement durable, dans un monde en mutation
- ✓ Une répartition équitable des richesses
- ✓ Des régulations indispensables
- ✓ Des prélèvements plus justes et un système de protection sociale à consolider
- ✓ Les Salariés au cœur de notre action
- ✓ Notre ambition syndicale - Améliorer la vie au travail - Des parcours professionnels sécurisés
- ✓ et ascendants
- ✓ Peser sur les questions de société
- ✓ Le syndicalisme à un tournant - Un lien renforcé avec les salariés
- ✓ Accompagner et soutenir les militants - Les adhérents, source de notre légitimité
- ✓ Un fonctionnement à la hauteur de nos ambitions - Une CFDT ouverte



UNE CFDT PROCHE DES  
SALAIRES,  
UNE ORGANISATION  
AU SERVICE DES ADHÉRENTS  
ET DES MILITANTS

Un congrès confédéral est toujours un moment important pour notre organisation. C'est l'occasion de débattre et de se projeter dans l'avenir, c'est aussi un moment d'échange pour faire évoluer nos pratiques. Le 47<sup>ème</sup> Congrès de la confédération aura lieu du 7 au 11 juin 2010 et se déroulera à Tours. Les syndicats CFDT Cheminots participeront aux débats et voteront pour définir les orientations futures de la CFDT. La préparation de ce congrès concerne les militants mais aussi les adhérents qui doivent pouvoir exprimer leur point de vue dans l'organisation. Un des débats majeurs portera sur l'avenir des retraites. Le projet du texte est présenté ci-dessous.

## EXTRAIT CHAPITRE DES RETRAITES / PROJET DE RÉSOLUTION

### 2.2.6 Réformer en profondeur le système des retraites pour mieux le préserver

2.2.6.1 Assurer la justice sociale en tenant compte des parcours professionnels.

2.2.6.1.1 Pour la CFDT, il est fondamental de [...] reconstruire notre système de retraite par répartition en tenant compte des profonds bouleversements qui ont marqué la démographie, le marché du

travail et la société toute entière durant les dernières décennies. Ceux-ci se poursuivent et modifient les équilibres intergénérationnels.

#### 2.2.6.1.2

La réduction du chômage et l'amélioration du taux d'emploi à tous les âges de la vie, plus particulièrement des jeunes et des seniors, sont des enjeux majeurs de l'équilibre du système et du niveau des pensions.

#### 2.2.6.1.3

Le débat de société préalable à une réforme des retraites est indispensable pour que chaque salarié, chaque citoyen en mesure les enjeux, exprime

ses attentes et garde confiance dans un système solidaire. Cette réforme passe par une plus forte lisibilité et une redistribution juste. Toute réforme exclusivement paramétrique ne visant qu'un équilibre purement comptable serait vouée à l'échec et inacceptable pour la CFDT.

#### 2.2.6.1.4

Une réforme des retraites assurant la solidarité entre les générations et la stabilité du système impose le maintien du principe de la répartition. Il doit demeurer le principe majeur du système de retraite. Pour atteindre cet objectif, il faut à la fois :

- à chaque salarié de construire sa retraite par son parcours professionnel ;

- garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés ;
- refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite ;
- assurer la lisibilité et la transparence du système ;
- restaurer la confiance de toutes les générations ;
- pérenniser le financement des retraites.

Pour étendre les possibilités de choix des salariés et mieux prendre en compte leur parcours professionnel dans le calcul des pensions, la CFDT propose que ce système soit plus lisible et assure à chacun la reconnaissance des spécificités de son parcours dans un cadre collectif et solidaire.

La CFDT revendique l'extension des possibilités de choix des personnes.

- Choix du moment du départ à la retraite, sans décote, et à taux plein, dès lors que le nombre de trimestres requis est atteint, sans condition d'âge. La possibilité de liquider sa retraite à 60 ans doit être maintenue.
- Choix du rythme de la transition entre vie professionnelle et retraite, toute activité supplémentaire générant l'acquisition de droits nouveaux.
- Choix d'une « pause » pendant le parcours professionnel, repoussant d'autant le départ en retraite dans la perspective d'un niveau de pension maintenu (cf. 2.2.7).

#### 2.2.6.1.7

Garantir une retraite à chacun et l'équité entre tous les salariés. Le versement des cotisations retraite au fil de la vie professionnelle est le socle de la constitution des droits à la retraite. Chacun cotise en fonction de son salaire. Cette contribution, revalorisée annuellement au-delà de la seule évolution des prix, garantit au salarié ses droits futurs.

#### 2.2.6.1.8

Refonder l'esprit de justice sociale du système de retraite.

Un système juste doit :

- mieux prendre en compte les parcours professionnels des personnes (la pénibilité, les mobilités, les parcours morcelés) ;
- poursuivre l'amélioration des basses pensions. La CFDT revendique l'obtention de 100% du Smic net suite à une carrière complète ;
- améliorer le ciblage et la dimension redistributive des droits familiaux.

#### 2.2.6.1.9

L'augmentation de la durée de cotisation n'est acceptable pour la CFDT qu'à la condition d'un partage des gains d'espérance de vie et d'une possibilité de choix renforcée (cf. 2.2.6.1.5). Les gains d'espérance de vie doivent faire l'objet d'un partage équilibré entre durée de cotisation supplémentaire ouvrant le droit à une retraite à taux plein et temps de retraite supplémentaire.

#### 2.2.6.1.10

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 spécifiques, adossés au système de retraite et réduisant leur durée de carrière.

#### 2.2.6.1.11

Il faut garantir des mobilités positives entre régimes pour sortir de la pénalisation actuelle des poly-pensionnés. Pour cela, il est utile de réfléchir aux conditions d'unification des régimes des salariés des secteurs public et privé ainsi qu'aux contreparties associées, en particulier pour les jeunes générations.

#### 2.2.6.1.12

Assurer la lisibilité et la transparence du système. La lisibilité du système de retraite pour les assurés et l'efficacité de son pilotage global impliquent de s'interroger sur une simplification de son organisation. L'unification des régimes obligatoires de base et complémentaires des salariés du secteur privé devrait répondre à cet objectif.

#### 2.2.6.1.13

Chaque cotisant doit, à tout moment de sa carrière, avoir une information complète sur ses droits acquis et son montant provisionnel de pension.

#### 2.2.6.1.14

Restaurer la confiance de toutes les générations dans le système.

Nous devons apporter des réponses aux générations futures pour éviter que le poids des évolutions démographiques ne pèse sur leurs seules épaules. Les pouvoirs publics doivent respecter leurs engagements et garantir rapidement une augmentation conséquente des ressources allouées au fonds de réserve des retraites.

En cas d'évolution du système, une période de transition devra garantir l'intangibilité des règles de calcul des pensions applicables aux salariés des classes d'âge les plus proches de la retraite à la date de la réforme.

#### 2.2.6.1.15

Pérenniser le financement des retraites. Notre responsabilité vis-à-vis des générations futures nous impose de trouver un équilibre financier de long terme pour notre système de retraite. Nous refusons une baisse du niveau des pensions. Aussi, compte tenu des évolutions démographiques et économiques qui pèsent sur le système et de la prise en compte de nos objectifs (pénibilité, lisibilité du système, ...), les deux seuls paramètres qui peuvent augmenter sont la durée de cotisation et le taux de cotisation.

La CFDT considère cependant qu'il est justifié de solliciter la solidarité nationale, au travers de contributions assises sur l'ensemble des revenus, y compris sur ceux des capitaux, pour faire face à des besoins de financement spécifiques :

- de l'ensemble des redistributions du système (cf. 2.2.6.1.8) ;
- du déséquilibre conjoncturel lié à l'arrivée à la retraite de générations nombreuses ;
- des déséquilibres transitoires liés à la crise économique.

#### 2.2.6.1.16

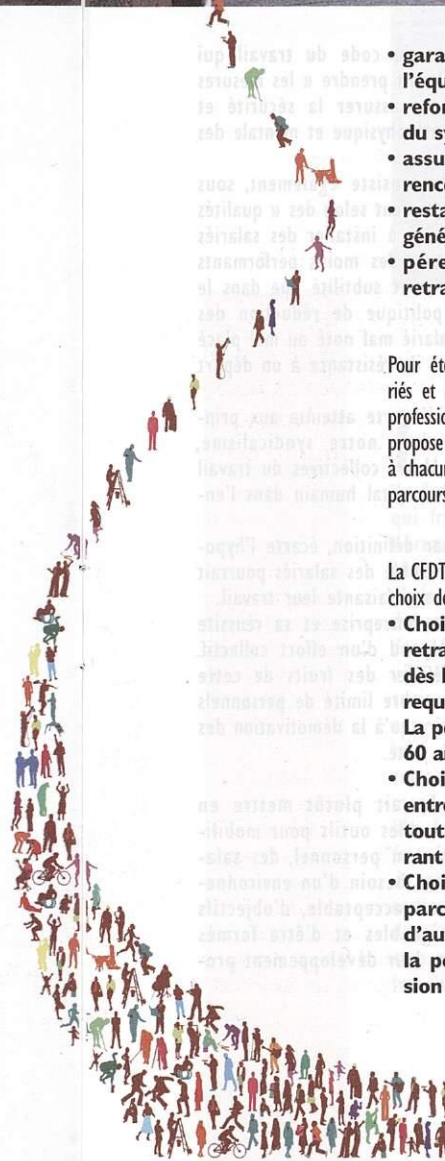
L'épargne retraite. Il faut généraliser l'accès à une épargne retraite collective, avec abondement de l'entreprise, pour l'ensemble des salariés quels que soient leur statut, la taille de leur entreprise et leur secteur d'activité.

L'épargne retraite collective ne doit pas se substituer aux régimes de retraite obligatoires par répartition.

#### 2.2.6.2

Organiser les transitions entre fin de carrière et retraite. Une meilleure gestion de la transition entre emploi et retraite est une nécessité économique et sociale, pour les salariés et pour les entreprises.

Pour permettre aux salariés de mieux préparer leur départ en retraite, la CFDT revendique la réalisation pour les salariés qui le souhaitent, dans les deux années qui précèdent la retraite, d'un bilan de « potentiel retraite » comprenant un bilan de santé confié aux services de médecine du travail et un bilan « projet de vie ».



7-11 juin 2010





*La SNCF n'échappe pas aux méthodes du modèle économique libéral qui tendent à généraliser l'accentuation de la productivité individuelle au détriment de la santé des salariés.*



# Evaluation des salariés, la notation en question !

L'émérgence des nouvelles techniques de gestion du personnel qui visent à évaluer les salariés engendrent une véritable course à la performance individuelle. L'employeur classe entre autres ses salariés par l'attribution d'une note qui va déterminer l'attribution d'augmentations individuelles de salaire ou pas ! Les salariés classés dans la plus faible catégorie, sont tout simplement qualifiés de « faibles contributeurs ». Le clas-

sement ainsi opéré est donc clairement distinctif et donc discriminatoire.

Il est normalement interdit de fonder des distinctions sur des caractéristiques non pertinentes pour apprécier la « prestation du travail », la règle qui prévaut c'est l'égalité de traitement alors que l'on observe de plus en plus l'établissement d'un lien entre l'âge des salariés et leur productivité ce qui représente un véritable comportement discriminatoire à l'égard des salariés en fin de carrière. Nous constatons également qu'un nombre régulier de salariés sont classés systématiquement dans cette catégorie entre autre pour les faire hésiter entre privilégier l'intérêt personnel plutôt que l'intérêt de l'entreprise. Arrêt maladie, congé maternité, demande d'un congé parental d'éducation, temps partiel, exercice d'un mandat syndical, autant de droits dont l'exercice n'est clairement pas un « facteur de promotion » dans l'entreprise.

La CFDT souhaite qu'un tel système de notation soit déclaré illégal. En effet l'objectif de mesurer le degré de contributivité des salariés où seule la performance compte comporte des risques pour les personnels en installant un mal être au travail qui mine aujourd'hui le capital humain dans l'entreprise. Cette politique qui consiste à augmenter la pression sur les salariés est source d'anxiété, de troubles mentaux, de risques psychosociaux, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'employeur ne respecte

pas les termes du code du travail qui prévoient qu'il doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.. »

Cette méthode consiste également, sous couvert de classement selon des « qualités professionnelles », à installer des salariés dans la catégorie des moins performants en dissimulant avec subtilité que dans le cadre d'une politique de réduction des effectifs, un salarié mal noté ou mal placé opposera moins de résistance à un départ négocié.

Un tel dispositif porte atteinte aux principes qui fondent notre syndicalisme, protéger les valeurs collectives du travail et préserver le capital humain dans l'entreprise.

Ce système, par définition, écarte l'hypothèse que l'ensemble des salariés pourrait faire de façon satisfaisante leur travail. L'activité d'une entreprise et sa réussite économique dépend d'un effort collectif. Ne faire bénéficier des fruits de cette action qu'un nombre limité de personnels ne peut conduire qu'à la démotivation des salariés mis de côté.

L'entreprise devrait plutôt mettre en œuvre les véritables outils pour mobiliser et motiver son personnel, des salariés dévoués ont besoin d'un environnement de travail acceptable, d'objectifs clairs et atteignables et d'être formés pour continuer leur développement professionnel.





# Concurrence



**L**e secteur ferroviaire vit actuellement une révolution due à l'instauration de la concurrence dans le domaine du fret ; il souffre également de la crise qui frappe toute l'économie, et particulièrement les transports. Le statut des cheminots de la SNCF ainsi que leur réglementation du travail ne pouvant de par la loi s'appliquer aux salariés des nouveaux opérateurs ferroviaires privés, l'Etat a décidé que les partenaires sociaux du secteur devaient négocier une convention collective de branche. Le premier volet de cette convention, l'accord relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail est applicable depuis le 14 octobre 2008 dans le fret ferroviaire. Concernant le transport de passagers, l'ouverture à la concurrence est effective en trafic international depuis le 10 décembre 2009, son extension aux trafics nationaux se fera selon les directives européennes. De fait, la

concertation sur la partie « voyageurs » de la convention collective doit bientôt s'ouvrir entre partenaires sociaux.

Ces dernières années, sous couvert de la libéralisation exigée par les instances européennes après un accord des ministres des transports européens et des députés, nous avons vu s'instaurer la déréglementation dans la branche ferroviaire. Le monopole de la SNCF, présenté comme un obstacle au développement du ferroviaire, a sauté, et des entreprises privées se sont installées dans le secteur du fret. Le discours officiel tenait en quelques mots : " La déréglementation et la loi du marché vont tout régler, et ces deux bonnes fées vont permettre le développement du ferroviaire partout en Europe, y compris en France, la terre des réformes impossibles ! ". En clair, le fret ferroviaire allait se développer comme jamais !

Aujourd'hui, quel est le bilan ? Depuis la mise en place de la concurrence dans le fret en 2003, et la révision de 2006 du livre blanc européen 2001-2010, qui a entériné la persistance du mode dominant routier, reléguant de fait à la marge la politique de report vers les modes non polluants, le ferroviaire a poursuivi son déclin. De ce fait, la part des routiers marchandises n'a fait qu'augmenter. Cela pose un problème environnemental, puisque, dans les transports, les camions produisent toujours plus de 80% des émissions de CO2.

Le bilan économique n'est guère meilleur. L'entreprise Veolia, qui était présentée comme la championne n'a pas résisté, certains salariés ont démissionné ou ont été repris par Europorte, filiale d'Euro-tunnel. Euro Cargo Rail, filiale de la Die Bahn allemande, seul véritable concurrent encore en lice, n'a qu'une .../...



# ...Concurrence



rentabilité relative. La SNCF, qui ne peut plus effectuer de péréquation entre les trafics dits " rentables " et ceux " durablement déficitaires " (traduisez d'intérêt général), abandonne le wagon isolé que personne ne veut reprendre et quelques dizaines de milliards de tonnes/kilomètres passent à la route, laissant des chargeurs, qui pourtant avaient investi pour réaliser du ferroviaire, sans solution de transport de masse adaptée à leur production.

Au plan social, la convention collective du transport ferroviaire de marchandises, seule existante à ce jour et encore incomplète, ne permet pas de réduire l'écart concurrentiel entre la SNCF et les autres entreprises ferroviaires. L'harmonisation souhaitée n'a pas eu lieu. Dans le secteur, certains salariés ont des journées de travail d'une durée déraisonnable, et les accidents sont parfois évités de justesse. Les cheminots d'Euro Cargo Rail ont fait grève dix jours car l'accord de

branche sur le temps de travail ne leur est même pas appliqué, alors que ce sont leurs patrons qui l'ont négocié au sein de l'Union des Transports Publics Ferroviaires (UTPF) !

## UN VRAI GÂCHIS

Ce triste bilan devrait inciter à tirer les leçons des erreurs commises. La mise en concurrence sans règles encadrantes fortes, et sans modèle économique viable, peut-elle aider au développement du ferroviaire ? A l'évidence, non ! Or au contraire, la libéralisation du transport de voyageurs est déjà engagée à marche forcée pour l'international, et ne saurait tarder pour le marché domestique. C'est notamment le cas pour les TER, qui intéressent plus d'un investisseur. Ils offrent en effet des opportunités bien plus alléchantes que celles du fret, car ils sont systématiquement financés par les régions et en cas de problème, la

puissance publique est priée d'assumer les risques financiers ! Une nouvelle fois, on risque de tomber dans l'ornière de la bataille entre entreprises ferroviaires qui vont se déchirer sur le marché existant plutôt que de chercher à développer ce marché.

## Sans report modal, la mise en concurrence du ferroviaire a-t-elle un sens ?

Il faut voir la situation dans sa globalité et tirer l'ensemble vers le haut. Si nous voulons donner une impulsion dynamique au ferroviaire et enfin assurer le report modal, il nous faut trouver une solution économique globale, qui inclut le ferroviaire dans la chaîne de transport, comme pour le combiné ou les autoroutes ferroviaires, plutôt qu'en le soumettant à de la pure concurrence.

La décision d'expérimenter la concurrence sur le TER pourrait être prise dès cette année. Le rapport Grignon, du nom du sénateur qui en a la charge, est en cours de rédaction. Si la SNCF perd des appels d'offre sur le TER, la question du devenir de ses salariés et celle de la pérennité de leur " statut SNCF " se posera forcément.

Pour le rédacteur du rapport sur la mise en concurrence du TER, outre le fait que la mise en concurrence semble inéluctable et souhaitable pour « améliorer la qualité de service » (alors que les régions sont globalement satisfaites !!!), les cheminots devraient être versés dans l'entreprise concurrente de la SNCF qui aurait emporté un marché. Ils pourraient conserver leurs acquis sociaux un certain temps, et même ils bénéficieraient d'un engagement de réemploi par la SNCF en cas de licenciement pour raison économique (cas de perte du marché par le nouvel opérateur) durant 14 ans.

## ENSUITE, NUL NE SAIT...

La concurrence non régulée posera forcément la question de la pérennité du statut SNCF à court ou moyen terme sous la forme « Statut : modèle social ou repoussoir économique ? ». Ce qui n'est certainement pas la bonne façon de poser la question !



Entre les cheminots SNCF bénéficiant de ce statut et les cheminots du secteur privé "nouveaux entrants", les disparités sociales seront énormes et poseront un problème insoluble, y compris aux ardents défenseurs de la concurrence. Car comment parvenir à développer une "concurrence saine et loyale" entre des entreprises dont les salariés ont pour certains un statut quand d'autres sont privés de droits par les entreprises ? Comment prétendre préserver un niveau de sécurité, de régularité, de qualité de service, avec des personnels démotivés, soumis au dumping social ? Comment croire que ces personnels ne réagiront pas, simplement en désertant la profession, ou en quittant les entreprises les moins favorables ? Enfin, comment les politiques peuvent-ils penser qu'ils sont à l'abri du tsunami social qui s'annonce dans leur région, alors que des milliers d'emplois sont menacés dans leur niveau social, voire dans leur pérennité, et que la population demandera forcément des comptes ?

Ces questions sont aujourd'hui au centre du débat.

Ce débat est éminemment politique.

**Existe-t-il une possibilité de poser ces problèmes sereinement, et de définir une politique commune, ou sommes-nous condamnés à l'échec ?**

**Quelles propositions faisons-nous ?**

**La CFDT propose de :**

- Embaucher largement au statut dans le groupe SNCF ;
- Obtenir une convention collective de haut niveau dans le secteur ferroviaire pour éviter le dumping social ;
- Sécuriser les parcours professionnels : développer la portabilité des droits, la reconnaissance de l'ancienneté et de l'expérience tout au long de la carrière, dans tout le secteur ferroviaire,



- Cotiser à la caisse de retraite des cheminots pour toutes les entreprises ferroviaires afin que tous les travailleurs du secteur bénéficient des mêmes règles.

Nous voulons améliorer le statut social de ceux qui sont au plus bas et garantir les droits de ceux qui sont régis par le statut, que la montée en puissance d'un autre modèle va forcément concurrencer.

**Dans le secteur ouvert à la concurrence, la CFDT refuse et refusera toujours la mise en concurrence des salariés.**

Mais, qu'on ne s'y trompe pas, la solution est globale et concernera tous les cheminots.

Nous avons perdu des dizaines de milliers d'emplois dans le transport ferroviaire. Et ce sont des millions de rotations supplémentaires de camions qui assurent aujourd'hui ce que le fret ferroviaire assurait avant.

Nous décidons de la survie de notre équilibre social, il y va du développement durable de notre société.

## Dernières nouvelles (source « France infos » et un article des « Echos » le lundi 31 mai 2010) :



**La Commission européenne demande la transformation de la SNCF, actuellement Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial (EPIC), en Société Anonyme, parce qu'elle bénéficie de la garantie d'Etat (AAA) sur ses engagements financiers, notamment ses emprunts, considérée par Bruxelles comme une atteinte à la concurrence dans le cadre de la libéralisation des transports ferroviaires.**

**AAA ou Triple A**, derrière cette répétition de la première lettre de notre alphabet se dissimule un indicateur précieux pour lever un emprunt. Cet indice est en effet la notation financière la plus élevée accordée à un Etat ou à une entreprise. Elle signale la solvabilité et donc la garantie financière pour le prêteur.

*Quel rapport avec notre établissement public à caractère industriel et commercial EPIC SNCF ?*

*Aujourd'hui l'Etat garantit les emprunts en accordant une caution pour faciliter les investissements en garantissant au prêteur le remboursement en cas de défaillance ; c'est un instrument indispensable pour assurer le développement économique du ferroviaire.*

*Bruxelles considère que cette garantie d'emprunt constitue une aide indirecte aux bénéficiaires au détriment de la concurrence. Sauf que cette disposition a joué un rôle déterminant dans la situation de la SNCF car elle ne peut s'endetter qu'à des taux favorables compte tenu des investissements nécessaires pour garantir un véritable service public.*

*C'est le statut de l'entreprise qui exclut la procédure de faillite ou d'insolvabilité, remettre en cause ce statut pour transformer la SNCF en société anonyme est un choix dogmatique qui conduirait au pilotage économique de l'entreprise exclusivement sur les axes rentables et la fin des grands investissements ou des régénérations du réseau indispensables pour garantir la sécurité.*

*Selon la commission européenne, les garanties illimitées de l'état dont bénéficient les entreprises ferroviaires dans l'union européenne, doivent avoir disparu au 22 juillet 2010 ; face à cette injonction la France aurait décidé de saisir la justice européenne pour maintenir le statut de la SNCF.*

Cette offensive de Bruxelles est clairement destinée à créer le moyen pour aller vers la privatisation des entreprises ferroviaires.

La CFDT s'opposera à toute velléité d'attaque du statut de l'entreprise publique et du statut des cheminots de la SNCF.

Pour la CFDT, ces deux statuts constituent la référence ferroviaire en France et le socle pour un développement durable du transport ferroviaire, mode non polluant, tant au niveau de la sécurité, qu'au niveau social.





# Retraites : une réforme injuste



*Sans surprise, le « document d'orientation sur la réforme des retraites » rendu public par le gouvernement met l'accent sur la nécessité de travailler plus longtemps avec un recul sensible de l'âge légal de départ.*

*Le rétablissement des équilibres financiers sera donc assuré essentiellement par les salariés par le biais de l'allongement progressif de la période d'activité et de l'augmentation de la durée de cotisation. Le dossier démarre donc sur une base dogmatique. Il s'agit bien de mesures destinées à satisfaire les exigences du Medef et à rassurer la finance mondiale.*

La réforme proposée aux salariés porte exclusivement sur un durcissement des paramètres pour l'accès à la retraite. La CFDT souhaite au contraire un projet qui améliore la situation des basses pensions, qui prenne en compte la pénibilité, l'aménagement des fins de carrière, les interruptions d'activités, les périodes de chômage, les retraites des femmes souvent incomplètes liées aux choix imposés entre vie familiale et vie professionnelle, et permette aux poly-pensionnés de sortir de la pénalisation actuelle.

La CFDT est totalement opposée à la remise en cause de l'âge légal d'ouverture des droits à 60 ans et demande au gouvernement de renoncer à cette remise en cause. En effet le relèvement de l'âge de départ serait une mesure injuste pour les salariés ayant commencé à travailler jeunes et qui bénéficiaient d'une possibilité de départ anticipé dès lors qu'ils avaient acquis le nombre de trimestre requis, ainsi que pour ceux ayant subi la pénibilité de leur travail. De plus, cela conduit ipso facto à relever l'âge de liquidation à

taux plein, sans décote, fixé actuellement à 65 ans au régime général. Ce double relèvement des bornes d'âge aura un effet dévastateur sur le montant des pensions.

Sur l'allongement de la durée de cotisation, le relèvement pourrait aller jusqu'à 42 ans de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ceci vient buter sur la réalité de l'emploi en France. La question que nous devons nous poser porte sur la possibilité de « travailler plus » ou de « travailler tous » ou comment travailler plus longtemps alors que l'emploi manque ?

Sur la pénibilité, le gouvernement, comme le Medef, ne raisonne pas par métier mais privilégie une approche individuelle et médicale. Les médecins conseils valideraient au cas par cas un départ anticipé dont on ignore encore le mécanisme. Pour la CFDT une telle approche ne permet pas de compenser les inégalités d'espérance de vie. La CFDT propose un système géré par la branche AT-MP et financé par une cotisation des employeurs. Dix ans d'exposition aux facteurs de pénibilité donnerait droit à une année de cotisation retraite.

L'équilibre démographique est plutôt meilleur en France que chez nos voisins. C'est le taux d'inactivité lié au chômage de masse qui déséquilibre notre système. Le maintien dans l'emploi des seniors relève également du défi puisque le taux d'emploi des 55-59 ans se situe à 58,5%. Quasiment la moitié des seniors sont pris en charge par différents systèmes de solidarité sociale : dispositifs les dispensant de chercher un emploi, invalidité, chômage avec un vrai risque de se trouver sans revenus en cas de refus d'offres raisonnables d'emploi. A défaut de retraite, ce sont les organismes de sécurité sociale qui payent.

Sur le financement, le gouvernement écarte toute éventualité de hausse d'impôts ou de cotisations sociales (sauf pour les fonctionnaires). Une contribution sur les hauts revenus et les revenus du capital, constituerait le geste de l'Elysée en contrepartie de l'effort fourni par les salariés. Sauf que pour combler durablement les déficits des régimes il faudrait être un peu plus précis sur les montants dégagés par un tel dispositif ! Pour sa part, la CFDT propose d'abandonner le bouclier fiscal, de créer une tranche d'imposition à 55% pour les revenus supérieurs à 250 000 euros et de taxer les revenus du capital qui le sont trois fois moins que les salaires. Et bien sûr de supprimer les exonérations de charges sociales et fiscales dont bénéficient les employeurs, notamment celles sur les heures supplémentaires contenues dans la loi TEPA.

La communication sur les différentes modalités retenues par le gouvernement pour réformer nos régimes n'a pas manqué d'inquiéter les cheminots, puisque le texte précisait que « les évolutions s'appliqueront aux régimes spéciaux dans le respect du calendrier de mise en œuvre de la réforme de 2007 ». En clair la réforme s'appliquera et modifiera les paramètres de notre régime.

La SNCF a communiqué sur la progressivité de la réforme pour apaiser un climat social déjà très lourd après les effets des restructurations dans l'entreprise. Mais les cheminots restent mobilisés. Rien n'est inéluctable ! La réforme des retraites nous concerne et nous impactera.

Toute évolution du régime général entrainera une cascade de modifications dans le régime de la fonction publique et dans les régimes spéciaux. Par exemple si l'âge légal passe de 60 à 62 ans, l'âge d'ouverture des droits à la SNCF passera de 50 à 52 ans et de 55 à 57 ans. L'âge pivot permettant d'annuler la décote évoluera de la même façon.

Le texte du projet de loi sera communiqué autour du 18 juin. A ce moment nous connaissons très précisément les mesures gouvernementales. Ce texte sera ensuite débattu en conseil des ministres le 13 juillet et présenté au parlement en septembre.

D'ici là rien n'est joué ! Les organisations syndicales CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA appellent les salariés du public et du privé, les retraités, les privés d'emploi, les jeunes à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 24 juin 2010.



# Ex apprentis et élèves



## des droix nouveaux...

En matière de retraite, la CFDT défend depuis longtemps le principe selon lequel l'âge de la retraite ne doit pas pénaliser ceux qui ont commencé à travailler jeune et ont cotisé longtemps. Le dispositif « carrières longues » qui a bénéficié à plus de 600 000 salariés du privé, répondait à cette revendication.

Lors de la réforme du régime spécial, la CFDT a bien évidemment mis en avant cette exigence. L'Etat a accédé à notre revendication pour les nouveaux embauchés. Ainsi, depuis le 30 juin 2008, les titulaires d'un contrat d'apprentissage valident leur période au régime spécial et non plus au régime général.

Par contre, l'Etat n'est pas allé au bout de la logique, en refusant la validation rétroactive à notre régime spécial pour les anciens apprentis et élèves. Une mesure de compensation a été obtenue lors des négociations : une majoration de rémunération de 0,25% du traitement par trimestre d'apprentissage cotisé et validé au régime général dans la limite de 8 trimestres. Cette majoration prendra effet à l'âge d'ouverture des droits (50 et 55 ans) à partir du 1er juillet 2010. La condition des 6 mois n'étant pas exigée pour l'intégrer dans le calcul de la pension.

## ...mais qui doivent être validés !

Si pour un certain nombre d'agent cela ne pose aucun problème, d'autres, approchant la cinquantaine et pouvant prétendre aux dispositions négociées, constatent que leurs périodes ne sont pas reprises, ou incomplètement, dans leur relevé de carrière au régime général. N'étant « ni cotisés / ni validés », des trimestres pourtant effectués n'ouvrent droit à rien.

La CFDT a alerté l'entreprise, la Caisse de retraite et la direction de la sécurité sociale sur ce dossier. Il serait en effet impensable et inadmissible que les mesures accordées fin 2007 avec l'accord de l'Etat ne puissent bénéficier aux cheminots pour des raisons administratives.

En l'état actuel, les difficultés sont de trois ordres :

### 1/ Des erreurs matérielles

Certains apprentis d'une même promotion n'ont pas le même nombre de trimestres.

### 2/ Des cotisations insuffisantes

Les apprentis ne cotisent pas sur la totalité de leur rémunération, mais sur une assiette forfaitaire moins élevée, correspondant à un pourcentage du SMIC. Les premiers mois d'apprentissage (septembre-décembre) ne permettent généralement pas de valider des trimestres.

### 3/ Des mesures gouvernementales en faveur de l'emploi

Le gouvernement de l'époque a fait adopter plusieurs pactes pour l'emploi dans les années 1978-1979. Ces différents dispositifs prévoyaient une exonération des cotisations d'assurance vieillesse à la charge des employeurs. La SNCF a commencé à appliquer progressivement les exonérations de cotisations quelques mois après les embauches. Cette pratique explique la disparition des cotisations sur les bulletins de paie à partir de mai 1978. Il semblerait que l'Etat ait honoré ses engagements en opérant des versements à la CNAV, mais ils n'ont pas eu d'impact sur le compte individuel des salariés.

La situation nécessite donc à la fois une démarche individuelle de la part des agents concernés, afin de rectifier des erreurs, et des directives claires de la Direction de la Sécurité Sociale, voire une modification du règlement des retraites afin de rendre liquidables les trimestres d'apprentissage.

## Alors que faire ?

Après recensement des agents concernés (environ 6 000) la SNCF informera chacun individuellement sur les démarches à effectuer.

La première des choses à faire est de demander un relevé de carrière auprès de la CRAM de votre lieu de domicile. Il est également possible d'obtenir ce relevé sur le site de la CNAV (voir le cheminot de France n°20, [www.cnav.retraites.fr](http://www.cnav.retraites.fr)).

Le relevé de carrière va vous indiquer le détail par année des trimestres validés dans les différents régimes auxquels vous avez cotisé. Si vous constatez une erreur, faites une démarche auprès de la CRAM (par courrier de préférence) en vous appuyant sur vos fiches de paie, si vous les avez conservées. Des erreurs peuvent être rectifiées à ce stade.

Si la démarche échoue, adressez vous à votre CMGA.

En effet, lors de la dernière rencontre avec la direction le 20 mai, la SNCF s'est engagée auprès de la CFDT à soutenir la démarche des agents auprès des instances nationales de la CNAV. L'entreprise n'interviendra néanmoins qu'à la condition que l'agent ait entamé une première démarche de son côté.

Plus collectivement, la CFDT continue d'intervenir afin que les dispositions obtenues lors de la réforme du régime spécial s'appliquent pleinement.

**Si vous êtes concernés par cette situation et que vous souhaitez un complément d'information, vous pouvez contacter la CFDT Cheminots 47/49 avenue Simon Bolivar 75019 PARIS.**

**Tél : 01 56 41 56 70 ou par mail : [cfdt.cheminots.fgte@wanadoo.fr](mailto:cfdt.cheminots.fgte@wanadoo.fr)**



# Espace Mobilité Emploi :

Les Restructurations et les Réorganisations des Activités sont tellement lourdes que l'entreprise a décidé de créer et d'organiser des Espaces Mobilité Emploi (EME).

Les enjeux sont majeurs pour les cheminots qui devront utiliser les services de cette structure. L'ambition de ce pôle opérationnel couvre en effet l'accompagnement des salariés vers une mobilité sur leurs fonctions mais également la mobilité géographique des personnels.

La CFDT Cheminots estime que ce nouvel espace peut être un véritable dispositif permettant aux agents de bénéficier des formations nécessaires pour une éventuelle requalification et d'améliorer ainsi leur parcours professionnel. Afin d'utiliser cette structure telle qu'elle nous est proposée, nous souhaitons présenter son fonctionnement aux cheminots afin qu'ils bénéficient de toutes les opportunités du dispositif.

## Un EME à quoi ça sert ?

- Accompagner la mobilité professionnelle pour les agents des qualifications A à E
- Donner aux agents une visibilité sur les opportunités d'emploi à la SNCF et dans le Groupe SNCF.
- Fournir aux cheminots les prestations nécessaires à la concrétisation de leur projet professionnel, suivi individuel, prospection des emplois en libre service, travaux collectifs.
- Encadrer les agents sous convention de parcours d'orientation professionnelle.
- Maintenir les salariés en contact avec la réalité du travail tout au long de leur parcours.

## A qui s'adresse l'accès à un EME ?

- Aux agents en recherche de poste, ce chiffre était estimé à 250 agents en 2008 et 1105 en 2009. Ainsi un agent dont le poste est supprimé se verra détaché dans un EME qui sera chargé de la gestion de ses repos, congés, absences...

## Comment sont répartis les EME ?

- Une antenne EME pour chacune des 23 régions administratives ;
  - une structure spécifique espace développement des cadres (EDC) basée à Paris et centralisant les demandes des cadres au niveau national ;
- Pour la CFDT nous devons toutefois exiger des garanties sur plusieurs points repris dans le projet.
- Le texte qui prévoit la recherche de missions temporaires axées sur le parcours professionnel de l'agent ne doit pas déboucher de la part

## Agence de placement ou opportunité de carrière ?

des activités à l'utilisation des EME comme d'éventuelles agences d'interim ;

- il faut donner la priorité au reclassement sur le bassin d'emploi, éviter la mobilité géographique lorsqu'elle n'est pas souhaitée par l'agent ;
- préserver la notation et la rémunération du personnel dans les EME ou EDC ;
- s'orienter vers une gestion globale et solidaire de l'emploi et la mobilité dans le groupe SNCF ;
- mettre prioritairement à disposition le personnel dans les unités en surcharge de travail et ainsi veiller à la mise en adéquation des effectifs avec la charge de travail ;
- les EME doivent devenir des tremplins pour les salariés en favorisant une formation qualifiante. L'agent qui s'engage dans une formation qualifiante doit avoir la garantie d'un emploi plus intéressant en termes de parcours professionnel et de rémunération à la sortie.



A la condition que les EME soient un assembleur qui possède la carte nationale de tous les besoins et de toutes les ressources en termes d'emploi et de personnels disponibles, cet outil peut répondre aux problèmes rencontrés par les chantiers en surcharge de travail et en sous-effectif. Mais pour couvrir tous les postes il faut des propositions attractives pour les agents. Et soyons objectifs : aujourd'hui les belles théories des Ressources Humaines disposent de peu de moyens. Les agents que nous rencontrons dans les EME vivent mal la situation dans laquelle l'entreprise les place.



## Tout vient à point pour qui sait attendre !

Vous vous rappelez certainement les problèmes rencontrés par les conducteurs sur la ligne Paris Beauvais en 2008, contraints de travailler avec des machines « bondissantes » hors d'âge (les fameuses BB 17000) sur une ligne n'ayant pas bénéficié de grands travaux.

A l'époque, plusieurs conducteurs qui avaient fait valoir leur droit de retrait et s'étaient vu sanctionnés par la SNCF avaient porté l'affaire devant les Prud'hommes de Creil.

Une autre organisation syndicale préférant envoyer ses adhérents devant le Juge des Référé à obtenu en son temps une ordonnance enjoignant la SNCF de rembourser les agents, et quelques dommages et intérêts. (Une ordonnance est une décision d'urgence de justice qui s'adresse à l'employeur mais elle est souvent de nature provisoire, un jugement a un caractère définitif.)

La CFDT a privilégié la voie la plus efficace mais aussi la plus longue.

Nous avons porté le différent devant le Bureau de Jugement du même Conseil des Prud'hommes, afin d'obtenir un jugement sur le fond de l'affaire, dans l'intérêt général des cheminots.

Le jugement, rendu le 12 janvier 2010 ne nous a été signifié que le 21 avril 2010.

**Ce jugement sur le fond déclare valable le droit de retrait exercé. Il annule la mise à pied et condamne la SNCF à payer les sommes injustement déduites à notre collègue qui se voit en outre attribuer des dommages et intérêts.**

La CFDT voit sa partie intervenante au nom des Cheminots reconnue et obtient une indemnité au titre de ses frais de procédure.

Ce dossier rentrant dans le cadre du soutien à l'adhérent, l'adhérent n'a pas eu à débours la moindre somme d'argent.



# Au bord du gouffre, le fret s'apprête à faire... ... Un grand pas en avant



Curieuse similitude entre l'Education Nationale et Fret SNCF pour un même constat d'échec !

A chaque ministre de l'Education Nationale est attachée une réforme à son nom, avec pour seul résultat une peu reluisante 19ème place au classement du niveau scolaire des pays de l'OCDE.

A chaque directeur du FRET, sa « réforme de la dernière chance ». De VERON, hier, à CHARLES, aujourd'hui, que de projets ! Tous mis en œuvre dans la précipitation avec le même constat : c'est chaque fois pire qu'avant !

**Alors, de grâce mesdames et messieurs les Dirigeants, ne touchez plus à rien !**

Le diagnostic a pourtant été posé correctement, et plutôt deux fois qu'une, puisque les résultats de l'audit commandé par la SNCF rejoignent ceux de l'audit du Comité Central d'Entreprise. La cause principale du déficit chronique du FRET ferroviaire y est clairement identifiée : le wagon isolé.

On aurait pu logiquement penser que toutes les énergies allaient se concentrer sur le traitement prioritaire de ce problème.

Que nenni !

L'éphémère et inutile plan NADAL a été le précurseur de celui de son successeur Mme CHARLES qui s'inscrit, à quelques variantes près, dans la même ligne destructrice.

- Création de Belle-île avec pour mission de réunir dans les mêmes mains tout ce qui concerne Charbon/Acier. Avec mise en place au plus tard en décembre 2010. Et pourtant, ce pôle était loin d'être le plus déficitaire ou le plus mal organisé. Malgré cela, l'impréparation du dossier

est telle que la mise en œuvre a d'ores et déjà été repoussée de 6 mois !

- Mise en place du Pôle d'Activité Combi Express (PACE) avant la fin de l'année 2010. Ce n'était pas non plus ce qui marchait le plus mal dans l'entreprise !
- Auto-Chem et Sol-et-Rail viendront après.

Concernant la nouvelle offre pour les wagons isolés, baptisée Multi-Lots/Multi-Clients (MLMC), la nouvelle Directrice semble vouloir en faire une priorité mais... après le reste ! « Hâtez-vous lentement » disait BOILEAU !

Dans l'audience que Mme CHARLES a accordée à la CFDT le 21 mai 2010, elle précise même que cette mise en place engendrera des périodes transitoires qu'il faudra gérer au mieux. Ses objectifs immédiats étant :

- Diminuer les frais de structure
  - Rapprocher le commercial de la production
- Pendant ce temps, les effectifs continuent de fondre comme neige au soleil. Au risque de rendre impossible l'application de la stratégie de l'entreprise. N'oublions pas que le Directeur Délégué Fret du Groupe SNCF, M. Blayau, est aussi Directeur de Geodis, l'une des plus grandes entreprises de transport et de logistique en Europe. **Sauf si celle-ci consiste à plomber définitivement le FRET Ferroviaire de l'EPIC pour rendre inéluctable son dépeçage en filiales.**

La question mérite d'être posée à la lueur de ce qui suit.

1°) L'entité Belle-île se met en place. La reprise du pré-opérationnel et de l'opérationnel par les plateformes connaît ses premiers couacs. Le personnel n'est que partiellement formé et en nombre insuffisant. Les outils sont

mal adaptés et mal connus. Et les clients... mécontents.

2°) Les transferts de charge vers l'Île-de-France, que la CFDT a dénoncé lors de l'audience du 21 mai, engendrent des détachements d'agents pour pouvoir assurer cette charge. Et font grimper les coûts qui, devenant plus élevés que ceux de la concurrence, nous rendent moins compétitifs. Parallèlement à ça, on constate des départs d'agents qui font peser sur ceux qui restent une surcharge de travail souvent mal vécue.

3°) La mauvaise qualité (et les prix élevés) des sillons attribués à Fret SNCF perturbe la fiabilité du service rendu aux clients mais aussi la qualité de vie du personnel roulant et sédentaire. Le contrat de qualité, prévu avec RFF, permettra peut-être de résoudre partiellement ce problème récurrent.

4°) Le choix des établissements traction chargés de la conduite des trains combi-express semble avoir été fait sans tenir compte de la réalité des flux de trafic. Somain, Le Bourget, Avignon... oubliés. Par contre, la moitié sud (Languedoc-Roussillon notamment) a été copieusement servie !

5°) La fermeture ou la condamnation précipitée d'installations qui empêchera, de fait, Fret SNCF de proposer une solution de transport ferroviaire notamment dans le cadre de la mise en place de multi-lots/multi-clients.

6°) Le manque de coordination avec les filiales, surtout à l'étranger, perturbe les relèves et les opérations techniques sur les trains.

7°) Accélération du transfert de charge de l'EPIC vers des filiales (VFLI, Logistra) avec du personnel hors statut.

8°) Cerise sur le gâteau, les chargeurs ne semblent pas vraiment enthousiasmés par les propositions qui leurs sont faites dans le cadre de multi-lots/multi-clients. La clause de garantie de charge, notamment, les effraie particulièrement.

**Et sans les chargeurs, pas de wagon isolé.**

**Sans wagons isolés, beaucoup moins de besoin de cheminots.**

**Avec moins de cheminots, et vu ce qui précède, impossible d'assurer un service fiable.**

**Et sans service fiable, filialisation assurée.**

Pour la CFDT, la spirale dans laquelle essaye de nous entraîner la Direction du Fret est inacceptable. Pour autant, il ne faut pas attendre de solution de la seule SNCF. Sans intervention de l'Etat, dans le cadre du Grenelle de l'Environnement mais aussi de l'aménagement du territoire, rien ne sera possible.





**P**rès de 300 cheminots européens ont manifesté le 13 avril dernier, devant les locaux de l'Agence Ferroviaire Européenne (European Railways Agency — ERA) à Lille, dans le cadre d'une journée d'action européenne organisée par la section ferroviaire d'ETF. La libéralisation du secteur ferroviaire, contre laquelle les cheminots ont maintes fois manifesté, est devenue réelle depuis 2003 avec l'ouverture du fret à la concurrence. Elle a été poursuivie fin 2009 par l'ouverture à la concurrence des lignes internationales (les trains ayant des origines et destinations hors de France, peuvent la traverser et y desservir des gares). Elle devrait être étendue aux trafics nationaux de voyageurs et d'ici 2019 au plus tard, aux trains express régionaux. Sans action collective de la part des cheminots, les entreprises ferroviaires historiques risquent de perdre leur forme actuelle et les salariés leur statut.

Les syndicats affiliés à l'ETF de onze pays européens se sont associés à cette journée de revendication internationale et de sensibilisation des usagers. Ils ont organisés plusieurs types d'actions en conformité avec les législations sociales de leur pays. Par exemple, le droit de grève n'est pas légal dans tous les pays de l'Union Européenne. Mais le slogan était identique. Ils ont tous réclamé « des bons chemins de fer et des emplois durables ».

« Nous voulons sauvegarder les services publics du

## Sauvegarder les Services Publics et les emplois du secteur ferroviaire

secteur ferroviaire et l'emploi », a expliqué Sabine Trier, vice-secrétaire général de l'ETF. « Nos inquiétudes sont liées à la mauvaise qualité des infrastructures ferroviaires et aux économies réalisées sur les phases d'entretien des infrastructures et des matériels roulants ou le manque d'équipement en système automatiques d'arrêt d'urgence des trains. Les accidents de Viareggio en juin 2009 en Italie, ou la collision, de la Buizingen en banlieue de Bruxelles, le 15 février 2010, attestent que la sécurité ferroviaire est menacée et peut porter atteinte à la sécurité du personnel et des passagers. L'ETF plaide pour des chemins de fer, intégrés qui offrent des services ferroviaires accessibles, abordables à la population et demande aux gouvernements d'investir dans le ferroviaire afin de promouvoir des transports durables et sûrs ».

Une délégation de huit représentants syndicaux de l'ETF, a été reçue par les responsables de l'agence ferroviaire européenne. Elle a demandé de l'ERA de prendre en compte cet appel d'avertissement pour la sécurité ferroviaire en Europe, de publier d'urgence son rapport sur la certification du personnel à bord, et ne pas permettre que l'interopérabilité ferroviaire et la compétitivité du secteur, aient la priorité sur la sécurité du transport des passagers. L'ETF demande aussi à l'ERA d'améliorer le fonctionnement de ses commissions afin de le rendre moins opaque et de mieux associer ses experts dans ses prises de décisions. Depuis, l'ERA a décidé de publier sur son site internet l'ensemble de ses travaux et a associé un représentant de l'ETF dans son conseil d'administration.

L'ETF a une nouvelle fois dénoncé vigoureusement la politique de la Commission européenne qui prêche à outrance le dogme de la concurrence et la désintégration des chemins de fer. Contrairement à ce qu'affirme la Commission, un chercheur a récemment démontré, en combinant toutes les données statistiques du transport ferré dans les 27 pays de l'UE, sur les 20 dernières années, qu'on ne peut pas prouver scientifiquement qu'il existe une corrélation entre l'ouverture du marché et l'amélioration de la performance du secteur. C'est le processus de libéralisation du transport ferroviaire de marchandises et du transport international de voyageurs, que remettent en cause les syndicats affiliés à l'ETF qui s'inquiètent du fait que la Commission européenne travaille à la rédaction d'un quatrième paquet ferroviaire dont on peut craindre qu'il soit encore plus libéral et concurrentiel que les trois précédents.

En outre, les employeurs utilisent la crise économique pour imposer des mesures de restructuration sévères et aggravent les conditions de travail des salariés du rail. « C'est pourquoi cette journée d'action plaide pour des emplois équitables pour les cheminots. Nous voulons que les compagnies ferroviaires respectent les conventions collectives et nous dénonçons le dumping social ».

La section ferroviaire prépare d'autres journées européennes d'action ferroviaires et le secteur international de la CFDT Cheminots vous en tiendra informé. N'oublions pas que ce qui se décide à Bruxelles aura, à plus ou moins brève échéance, des répercussions dans l'exercice de nos métiers.

### 23 cheminots danois à Hellemmes

**L**e 17 avril 2010, à l'invitation de la CFDT, une délégation de 23 cheminots syndicalistes danois est venue visiter le Technicentre d'Hellemmes, les zones de vente de la gare de Lille Europe et le PAR (Poste d'Aiguillage et de Régulation) du TGV Nord en gare de Lille Flandres. Leur objectif était de rencontrer des cheminots français, pour être en mesure de faire des contre-propositions aux dirigeants des DSB (compagnie ferroviaire danoise) lors de leurs négociations annuelles sur l'organisation du travail. Le Danemark, c'est 2000 Km de lignes exploitées par trois opérateurs pour le transport des voyageurs et le fret. Les revendications des cheminots danois et leurs préoccupations sont proches de celles des cheminots français car aujourd'hui, nous vivons les mêmes mutations. Nous devenons des cheminots européens et il est temps de confronter nos syndicalismes. La CFDT remercie les instances de communication de la SNCF ayant permis ces visites.





# Retraité et toujours actif

La vie syndicale ne s'arrête pas au moment du départ à la retraite.

Des structures de retraités sont là pour vous accueillir.

## Etre retraité :

- c'est aller vers de nouveaux défis,
- c'est avoir son mot à dire,
- c'est pouvoir être adhérent à un syndicat,
- c'est de continuer le militantisme,
- c'est de continuer à recevoir de l'information y compris de sa branche d'origine.

Etre retraité et continuer l'action syndicale avec la CFDT, c'est indispensable pour se défendre et préparer l'avenir, le sien et celui de ses enfants.

Les retraités CFDT représentent une force incontournable contrairement aux associations de retraités qui constituent des lobbies ne défendant que des intérêts particuliers.

La CFDT se soucie de l'intérêt des retraités et de l'intérêt général. Elle organise leur représentation pour agir avec les salariés pour la transformation sociale, le bien être, la

justice et l'émancipation de tous. C'est le pari de la solidarité entre les générations qui est aussi en jeu.

Le syndicalisme retraité à la FGTE se compose d'une Union fédérale de retraités (UF Retraités FGTE CFDT), affiliée nationalement à l'Union Confédérale des Retraités (UCR CFDT), qui fait partie intégrante de la fédération.

L'UF Retraités FGTE est constituée :

- d'unions régionales de retraités Transports Equipement (URR TE) en principe une dans chaque région administrative,
- de sections nationales de retraités (SNR) correspondant aux six Unions fédérales de salariés de la FGTE (Aériens, Cheminots, Equipement, Marins, Route et Urbains).

Ce n'est pas parce que l'on est retraité que l'on ne doit pas rester adhérent à la CFDT. Les raisons ne manquent pas :

## La solidarité :

en lien avec les salariés contre l'individualisme pour recevoir une information diversifiée de qualité sur la vie sociale et créer un lien intergénérationnel.

## L'action :

- pour assurer la défense de ses intérêts, de ses droits et ceux de tous les retraités,
- pour mener des actions de proximité dans les quartiers sur les problèmes concrets des retraités (habitat, transports, maintien des services publics et des commerces de proximité, ...),
- pour bénéficier des services et moyens de l'organisation pour la défense des revendications,
- sur le pouvoir d'achat, la revalorisation des pensions,
- pour vivre dignement pour un accès aux soins égal pour tous.

## Le sens politique :

libéré des contraintes professionnelles, il est plus facile d'afficher sa conviction à une organisation syndicale afin de rester en prise avec la société pour y garder une utilité sociale et continuer à être acteur de sa vie et citoyen à part entière.

Alors, n'hésitez pas à nous rejoindre. La cotisation diminue, elle est de 0,50 % du montant de la pension nette mensuelle, elle est toujours déductible des impôts (66 %).

## L'adhérent retraité reçoit :

- **CFDT Magazine**, le mensuel confédéral,
- **Fil Bleu**, le journal spécifique de l'Union Confédérale des Retraités,
- **FGTE Magazine**, le journal trimestriel de la FGTE,
- **le Bulletin de retraité**, le journal trimestriel de l'Union fédérale des retraités FGTE,

Les retraités adhérents CFDT non affiliés à une Mutuelle Complémentaire Santé peuvent également adhérer à la mutuelle MIEL mise en place par la FGTE et bénéficier de ses prestations.

Pour de plus amples renseignements, vous pouvez vous adresser soit par écrit, soit par téléphone, soit par Internet à :

UF Retraités FGTE CFDT - 47/49 avenue Simon Bolivar - 75959 PARIS CEDEX 19

01 56 41 56 35 ou au 06 86 91 48 97

Courriel : [retraites@fgte-cfdt.org](mailto:retraites@fgte-cfdt.org)

