

Brèves

En marche pour le logement

Le mécontentement et les exigences exprimés par les cheminots, à l'occasion d'actions revendicatives sur le logement menées par la CGT, ont contraint la direction à faire de nouvelles propositions. Ce n'est pas du luxe et les plus jeunes d'entre nous en ont vraiment besoin. Reste que le compte n'y est pas, c'est pourquoi la CGT remobilise les cheminots le 10 mars à 11h, devant le siège de l'entreprise. Ce sera l'occasion de rappeler notre opposition aux ponctions de l'État sur les fonds sociaux, notamment sur le 1 % logement.

Dernière minute

La CGT a été reçue par la Direction suite au dépôt d'une DCI concernant les EVS. La CGT, s'appuyant sur l'augmentation moyenne de l'hôtellerie et des transports en 2008* (de + 2,98 % pour la première et de + 7,65 % pour la seconde), sur l'inflation (estimée à 1 % en 2008, dont + 3,2 % pour l'alimentaire) et sur les mobilisations du début de l'année, demandait une augmentation significative des EVS. La Direction a tenté de minimiser les effets de la crise et des augmentations des prix sur les cheminots, en soulignant que les barèmes des allocations SNCF étaient supérieurs à ceux de l'URSSAF. Ben voyons ! Toujours la même logique patronale de vouloir aligner par le bas. La CGT a pourtant réussie à arracher + 1,5 % d'augmentation des EVS au 01.01.2009 (même niveau que les augmentations générales 2008). Mais cela reste très nettement insuffisant !

* indices INSEE

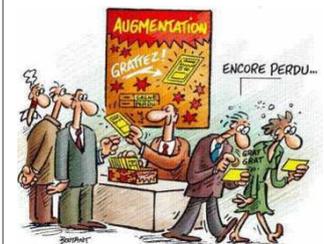
Investir dans les salaires !

Opposer consommation et investissement est un non-sens, uniquement destiné à nous tromper, voire nous embrouiller. Une des causes de la crise est le décrochage de la part des SALAIRES dans la valeur ajoutée. C'est ce que s'efforce de nier la représentante du Medef. C'est dans le partage des richesses produites par le travail qu'il y a « maldonne ». Les augmentations significatives de salaires participeront à la relance économique, afin de sortir de la crise.

Alors même que la fédération CGT des cheminots demandait l'ouverture de négociations salariales dès février 2009, la direction tergiversait. Elle a fini par les renvoyer au second trimestre. Rappelons qu'au lendemain du 29 janvier, la Direction avait, de son point de vue, répondu aux revendications salariales par l'anticipation du versement d'une prime exceptionnelle de 207 €. Les maîtrises et cadres ne s'y trompent pas et ne sont pas dupes ! **C'est bien sur le fond (cumul de perte de**

pouvoir d'achat de plus de 20 % en deux décennies) qu'il faut se mobiliser. D'autant, que de l'argent... il y en a ! La Direction a versé un dividende de 130 M€ à l'État et accepte de compenser le désengagement de ce dernier, concernant les tarifs sociaux, à concurrence de 68 M€, et rien pour les cheminots ? Le message est clair, 70 % des salariés revendiquent une sécurisation de leur revenu. Cela passe forcément par une augmentation des salaires, car lorsque les

résultats financiers et les bénéfices sont en baisse, c'est aux « revenus aléatoires » que le patronat s'attaque en premier ! Par ailleurs, nous le rappelons, ce type de mesure ne profite pas aux retraités et ne rentre pas dans le calcul des pensions.



Notations 2009 Chiffre clef

- 1 166

C'est le nombre de promotions, en niveau et en qualification, en moins pour les notations 2009 en comparaison avec 2008. C'est en partie dû à l'allongement des carrières et c'est inacceptable !

Nous sommes tous touchés par cette diminution. Il nous faut nous mobiliser pour faire reconnaître nos qualifications et ne laisser aucun emploi vacant. Les délégués de commissions de l'UFCM-CGT se préparent à mener une bataille de plus, pour améliorer les déroulements de carrière. Nous pouvons ensemble faire bouger les curseurs.

SOMMAIRE

Retraites P/2

Accords d'entreprise P/3

L'entreprise : lieu de citoyenneté P/4



La retraite : un enjeu de société

Mobilisons-nous pour une retraite solidaire et décente

Pour l'UFCM-CGT, les retraites sont un enjeu de société. Pour sauvegarder notre système par répartition, il nous faut être en capacité de mettre en œuvre un rapport de force basé sur les solidarités intergénérationnelles et interprofessionnelles. Il s'agit de garantir aux salariés une retraite décente en maintenant et en renforçant leurs droits. Il y a les moyens de le faire sans rallonger le temps de cotisation. Dire le contraire reviendrait à soutenir **la plus grosse ESCROQUERIE DU SIECLE !**

L'UFCM-CGT s'est opposée aux réformes successives, dont les efforts sont supportés par les SEULS SALARIES. Au contraire, **nous revendiquons un financement durable du système, assis sur la richesse créée par les travailleurs.** Le MEDEF plaide pour le recul de l'âge de la retraite (jusqu'à 65, voire 70 ans)... et puis quoi encore ! Mourir sans retraite ? C'est indéniablement l'aspiration du patronat et du gouvernement !

La réforme des régimes spéciaux de retraite, imposée en 2007 par le Président de la République et mise en œuvre sous la complaisance de certaines organisations syndicales, constituait une



nouvelle attaque. Dans un contexte de division syndicale, entretenue par le renoncement des uns et la gesticulation polémique des autres, la fédération CGT des cheminots a travaillé une démarche revendicative. Prenant appui sur les mobilisations, la CGT a bataillé durant les négociations, pour réduire les effets d'allongement de la durée de cotisations et de la décote sur le montant de la pension, en travaillant deux axes revendicatifs :

- ➔ Obtenir des mesures de rémunération supplémentaires comptant pour le calcul de la pension - c'est l'augmentation du salaire liquidable ;
- ➔ Obtenir des droits supplémentaires.

Pour la CGT, ces négociations, mises sous la vigilance des cheminots, atténuent les effets de la réforme sans pour autant la rendre acceptable !

Retraite par capitalisation et manigances de la Direction et de la FGAAC...

A titre d'exemple, concernant les bonifications Traction, la direction, avec l'aide de la FGAAC, sans tenir compte des propositions de la CGT, a décidé de passer en force un nouveau système de bonifications, pour les nouveaux embauchés, qui s'appuie pour moitié sur un système par capitalisation. La CGT a dénoncé ce dispositif. Approuvé par la CFDT, la FGAAC, la CFTC et UNSA, ce système de retraite individualisée varie selon ce que l'on peut capitaliser et bien sûr avec les aléas financiers, c'est-à-dire sans aucune garantie (la période devrait pourtant servir de leçon). On le voit bien, les systèmes par capitalisation n'organisent pas de lien intergénérationnel, quelque soit le nom que l'on veut bien leur donner.

La CGT fait 5 propositions pour apporter les ressources complémentaires

- ➔ Toutes les rémunérations complémentaires doivent être soumises à cotisation ;
- ➔ Instaurer une contribution sur les revenus financiers des entreprises ;
- ➔ Cette contribution serait modulée, afin de pénaliser celles qui licencient, délocalisent ou recourent à une main-d'œuvre précaire ;
- ➔ Le fond de réserve pour les retraites, dont la fonction de « lissage » des besoins serait confirmée, se verrait doté d'une ressource pérenne à hauteur des besoins, prélevée sur les dividendes versés par les entreprises ;
- ➔ Les salariés pourraient consentir une hausse de leur cotisation pour permettre l'équilibre des régimes et sécuriser le droit à la retraite pour tous.

Revendiquer Les accords d'entreprise

La CGT a signé 4 accords ayant un impact social pour les cheminots

L'accord formation : une formation tout au long de sa vie professionnelle

En s'appuyant sur le précédent texte, la CGT a engagé la négociation du nouvel accord formation pour l'améliorer et corriger les dysfonctionnements dans l'application du précédent. Dans le contexte actuel, il constitue un levier d'accompagnement de l'évolution des métiers et des compétences, mais aussi le moyen de mieux construire son parcours professionnel et personnel. **Pour l'UFCM-CGT, l'accès à la formation ne doit pas servir uniquement la satisfaction des besoins de l'entreprise.** Malgré son caractère obligatoire, un cheminot sur trois n'a pas son EIF annuel, il est pourtant la clé de voûte de l'accord et, à ce titre, il doit être de qualité. L'EIF doit être séparé de l'EIA ainsi que de tout autre entretien managérial. C'est pourquoi, le volet formation de l'EIA, pour les maîtrises et les cadres, a été supprimé. Le contenu et les possibilités offertes sont malheureusement encore trop mal connus et l'entreprise ne fait aucun effort pour les populariser et les promouvoir.

L'accord CPA : aménager la fin de son parcours professionnel

La signature de cet accord par la CGT, est à mettre directement en lien avec les négociations sur la réforme des retraites, puisqu'il permet d'y intégrer un ensemble d'acquis lié à la reconnaissance de la pénibilité. Totalement rénové, cet accord nous propose deux formules de cessation

progressive d'activité :

► Une formule dégressive sur 3 ans qui permet de réduire progressivement son temps de travail jusqu'à la fin de l'activité;

► Une formule fixe sur 1 an qui permet de travailler la dernière année à mi-temps, ou de travailler 6 mois à temps complet avant son départ.

Contrairement au précédent accord, celui-ci est ouvert également aux contractuels. La demande de CPA est un acte volontaire qui doit être formulé 6 mois avant le début de la période choisie. L'entreprise doit donner son accord mais tout refus doit être motivé. **Pour l'UFCM-CGT, nous devons poursuivre la démarche de négociation pour que la reconnaissance de la pénibilité s'étende aux métiers de l'encadrement.**



L'accord handicapé : lutter contre les discriminations

Porteuse de valeur de solidarité et de justice, la CGT a toujours lutté pour combattre toutes les formes de discrimination. Concernant ce texte, ce n'est pas son contenu qui pose problème, ce sont les applications qui sont plus difficiles à garantir. Il appartient à chaque cheminot de faire savoir aux militants CGT les éventuelles distorsions dans sa mise en oeuvre.

L'accord égalité mixité : briser le plafond de verre

L'égalité entre les sexes reste à gagner partout et tout particulièrement à la SNCF. La CGT des cheminots est à l'offensive depuis des années pour gagner un accord qui éradique les discriminations. A chaque négociation, la CGT fait en sorte d'apporter des améliorations à cet accord, et notre signature accompagne ces progrès. Pour l'UFCM-CGT, le déroulement de carrière est notre combat spécifique, encore trop de postes à responsabilité restent réservés aux hommes. La grossesse, la maternité, la conception plus équilibrée des femmes du partage vie professionnelle/ vie privée sont encore des freins au déroulement de carrière et nous les combattons avec force. C'est ainsi que la CGT a obtenu que les arrêts post et prénataux n'aient plus d'incidences négatives dans le cursus d'intégration des ATT TS et des jeunes cadres.

La CGT n'a pas signé les accords mobilité et Gestion Prévisionnelle des emplois et compétences

Ces deux accords signés par d'autres organisations syndicales, ont un caractère bien trop rétrograde pour que nous puissions les valider. L'accord mobilité ouvre la voie à l'autorisation de licenciement pour un cheminot qui refuse trois propositions d'emplois sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'une restructuration. L'accord GPEC a été présenté aux organisations syndicales comme un outil d'accompagnement de la restructuration de la SNCF en branche indépendante. Pour la Fédération CGT des cheminots, ces deux textes permettent à l'entreprise de poursuivre sa politique de casse de l'emploi en favorisant la mobilité géographique et fonctionnelle au niveau du groupe. La souplesse donnée à la Direction par ces accords ne tient aucun compte des facteurs humains. Les angoisses vécues par nombre de cheminots qui voient aujourd'hui leur poste et même leur service disparaître sont significatives du contenu régressif de ces textes.

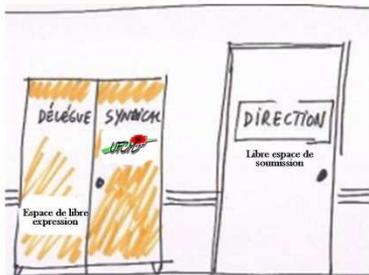
Repères

L'entreprise : lieu de citoyenneté

Politique de l'entreprise : les maîtrises et cadres ont leur mot à dire !

Les maîtrises et cadres en prennent conscience, la SNCF perd, petit à petit, tous ses atouts. L'implantation territoriale, la compétence du personnel, la cohésion d'entreprise, la coopération entre les services, la maîtrise de la sécurité et la qualité de la production sont des valeurs inhérentes au service public et donnent à la SNCF toute sa pertinence et son efficacité. Une entreprise qui appartient à la Nation ne peut pas être transformée selon le bon vouloir des Directions d'activité comme cela se dessine dans le projet « simplifier et rassembler la SNCF ».

La pérennité de l'activité fret, l'avenir des autres activités et au final celui de toute la SNCF se jouent actuellement.



La SNCF doit être un lieu de citoyenneté et de droits

L'UFCM-CGT a organisé deux Forums (celui des DPX en 2005 et celui des Techniciens et Experts en 2008). Ces initiatives, couronnées de succès par la qualité des débats et par le nombre de participants, ont permis de mesurer la volonté d'échanger et de confronter les opinions sur la politique industrielle et la stratégie managériale menées dans l'entreprise. Un élément saute aux yeux dans ce type de rencontre : la Direction n'offre aucun lieu de libre échange à son encadrement qui est pourtant contraint de mettre en œuvre. Dans la dernière période, des orientations décisives pour l'avenir de la SNCF ont été décidées unilatéralement par la Direction. L'anticipation de l'ouverture à la concurrence au Fret au 1^{er} janvier 2006 et ses restructurations ayant entraîné son déclin, la réorganisation de la production et de l'approvisionnement au matériel, la création des EVEN régionaux et des ELOG avec la mise en place du SPRC et du nouveau S9, sont autant d'exemples de décisions subies et non débattues. Demain, ce sont toutes les entités qui sont visées pour aller vers une SNCF constituée en branches autonomes et indépendantes. C'est la méthode du passage en force qui semble vouloir être utilisée. Au-delà des questions économiques, l'ensemble de ces décisions touche au contrat social qui nous lie à la SNCF (mobilité imposée, déroulements de carrière, formations...), elles ont aussi des répercussions professionnelles sur la sécurité, sur la production, la technicité et la transmission des compétences, l'unicité de l'entreprise et l'égalité de traitement.

Perspectives syndicales

Certains aspects du système managérial utilisé par la Direction ne sont pas tolérables. Les maîtrises et cadres sont jugés et évalués trop souvent sur leur capacité à porter le discours de la Direction sans prendre en compte ni leurs qualifications, ni les responsabilités sociales et juridiques assumées au quotidien. La CGT entend s'opposer certes mais aussi proposer des alternatives pertinentes économiquement et socialement qui servent les attentes sociétales. L'UFCM-CGT, entend associer les maîtrises et cadres à cette démarche pour construire un rapport de force apte à nous rendre acteur pour construire ensemble notre avenir et celui de la SNCF, dans le cadre d'un dialogue social réel. L'UFCM-CGT veut permettre à l'encadrement de faire valoir son « droit de refus et d'opposition » au nom de l'éthique professionnelle et des devoirs liés au service public. Notre statut n'est pas qu'un corpus de privilèges qui protègent des salariés comme certains voudraient le laisser croire. Il définit des droits et des devoirs qui garantissent l'accomplissement sans faille du service public ferroviaire dans un cadre social élevé.

Je souhaite :

 Prendre contact Me syndiquer

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

Code postal : Ville :

Date de naissance :/...../.....

Établissement :



Bulletin à remettre à un militant UFCM-CGT ou
A renvoyer à la fédération CGT des Cheminots - UFCM-CGT
263, rue de Paris - Case 456 - 93515 Montreuil Cedex

Le 26 mars 2009

Votez CGT