

LE BULLETIN DE
JANVIER - FÉVRIER 2020

tr' action

JOURNAL BIMESTRIEL DU SYNDICAT
NATIONAL PROFESSIONNEL DES
CONDUCTEURS DE TRAINS DE LA CFDT

717

DOSSIER
RETRAITE

p. 10 et 11
NOTATIONS 2020

p. 12 et 13
DÉNONCIATION
ACCORD DE
BRANCHE



S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS



vous êtes votre partenaire
FORMATION

COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE (CSE)
INITIATION SYNDICALE
TEMPS DE TRAVAIL
NOTATION
DÉCOUVERTE MILITANT
RÉMUNÉRATION
OSER PROPOSER L'ADHÉSION
COMMUNICATION EXPRESSION
ORALE ET ÉCRITE
PROCESSUS DE NÉGOCIATION
CONTRACTUEL
L'ACTION SOCIALE ET LA CPR
PRIME TRACTION



5, rue Pleyel
93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21

cfer@cfer.fr



Olivier BOISSOU
Secrétaire Général

SOMMAIRE

- P. 3 : EDITO
- P. 4 à 7 : DOSSIER
RETRAITE
- P. 8 et 9 : INTERCITÉS
- P. 10 et 11 :
NOTATIONS
- P. 12 et 13 :
DÉNOCIATION
ACCORD DE
BRANCHE
- P. 14 : EF PRIVÉES
- P. 15 : EUROPE
- P. 16 à 19 : UNR

Le Bulletin de Traction

FGAAC - CFDT

Directeur du Journal :
Olivier BOISSOU

Rédacteur en Chef:
Matthieu LAMBERT

Siège Social :
20, rue Lucien SAMPAIX
75010 Paris

Adresse du Syndicat :

5, rue Pleyel
93200 St Denis

☎ 01 76 58 12 21

✉ fgaac-cfdt@fgaac.org

ISSN 0754-6610

Commission Paritaire
n° 0221 S 06858

Prix : 0,60 €

Imprimerie : L'Artésienne
B. P. 99- ZI de l'Alouette
62800 Liévin

Crédit Photo Couverture:
Matthieu LAMBERT

Un mouvement sans précédent à la SNCF porté par les conducteurs de trains. C'est par ces mots que je vais commencer mon édito. La recherche de négociations continue mais le combat est difficile. La mobilisation a été très forte chez les ADC. Même quand l'Unsa est sortie du mouvement pour les fêtes, rien ne s'est vu sur le nombre de trains en plus devant rouler ; preuve en est, s'il fallait, que l'Unsa ne pèse pas bien lourd chez les ADC ... mais ça, nous le savions déjà !

Pendant que les syndicats populistes radicaux demandent le retrait de la réforme, la loi entre au parlement et est discutée par les députés.

Voir ces mêmes radicaux défendre corps et âmes le système actuel des retraites est affligeant quand nous savons qui l'ont toujours combattu et nous ont toujours reproché d'avoir négocié. Force est de constater que nos négociations (notamment de 2007) étaient un bon compromis. Malheureusement, d'autres réformes sont passées par là depuis. Je constate qu'aucune proposition pour les salariés n'est faite par ces populistes ; ils préfèrent faire croire que rien ne doit bouger et que rien ne change. Bien évidemment, nous aimerions tous que rien ne change mais la vie est ainsi faite nous devons nous adapter et l'avenir des salariés l'exige. Le projet du gouvernement n'est pas le projet de la CFDT. Les radicaux ont essayé par tous les moyens de trouver en la CFDT un bouc émissaire, mais non messieurs la FGAAC-CFDT ne fait pas de politique, elle fait du syndicalisme. Nous ne nous servons pas des salariés et encore moins des conducteurs de trains pour fomentier une pseudo révolution. Nous sommes attachés à la République et à sa démocratie. La FGAAC-CFDT avec la CFDT cheminots ont porté la fameuse clause du grand père (tous les cheminots embauchés avant le 1/01/2020 gardent leur système de retraite et ne basculent pas dans le nouveau). Malheureusement, malgré un combat de plus de 50 jours, l'état n'a pas cédé, mais nous avons réussi malgré tout à « sauver » plus des ¾ des cheminots. Pour le quart restant, des mesures de compensation sont toujours en négociation. Les autres organisations syndicales auraient mieux fait de venir nous aider à sauver les cheminots au lieu de vouloir faire leur révolution seuls...

Malheureusement la 1^{ère} OS à la SNCF pratique la stratégie de la terre brûlée pour les salariés. Elle vient de dénoncer le volet classifications/rémunérations de la Convention Collective. Enormes pertes pour tous les salariés de la branche ferroviaire (y compris des salariés SNCF) en perspective ! A commencer par l'ancienneté dans la branche, c'est-à-dire que chaque année passée dans la branche ferroviaire soit reconnue quel que soit le nombre d'entreprises pour lesquelles le salarié va travailler ne sera donc pas appliquée. Demain, beaucoup de cheminots passeront d'une entreprise à une autre et l'ancienneté doit être reconnue et valorisée. Perte également entre autres, de la revalorisation de 20% des heures de nuits. La CFDT avec son syndicat professionnel FGAAC-CFDT ont signé cet accord. Malheureusement pour tous les salariés, SUD Rail à son tour a dénoncé cet accord et va participer avec la CGT à la précarisation de tous les salariés de la branche ferroviaire y compris les agents SNCF.

Beaucoup de dossiers sont face à nous. La FGAAC-CFDT ira chercher des compensations pour les conducteurs comme la position de rémunération 20 l'année dernière. Nous irons chercher un véritable 13^{ème} mois, la prime au niveau de celle des cadres appelé GIR, une véritable prime de service de bord pour toutes les tâches effectuées.

Je vous le certifie : le syndicat National FGAAC-CFDT est bien le syndicat des conducteurs de trains.

RETRAITE : LES RAISONS

Alors que la CFDT est favorable à une réforme du système de retraite, et s'est toujours positionnée pour une négociation autour d'un système à points, le gouvernement, par la voix de son premier ministre, introduit la notion d'âge d'équilibre lors de son intervention du 11 décembre 2019 au CESE.

La réforme qui doit nous emmener vers un système à points doit oublier les paramètres que sont l'âge ou le nombre de trimestres. Cette annonce est clairement un coup de couteau dans le dos de ceux qui souhaitent négocier un autre système.

Si le gouvernement voulait mettre l'ensemble de la confédération CFDT dans l'action, il ne pouvait mieux si prendre ! Un âge d'équilibre à 64 ans c'est deux années supplémentaires pour tous les travailleurs sans distinction. C'est une mesure qui frappe aveuglément. C'est une mesure purement budgétaire !

Pour comprendre :

Dans un système par répartition, les cotisations, versées par les actifs sont immédiatement utilisées pour payer les pensions des retraités. Le financement repose donc sur le partage des revenus d'activité et sur la solidarité intergénérationnelle. L'équilibre financier du système dépend du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités. Les taux de croissance des revenus et de la population constituent donc les deux principaux facteurs d'évolution.

Pour la FGAAC-CFDT, le meilleur moyen de garantir le financement des retraites est le système par répartition, parce qu'il est fondé sur un pacte social de partage des revenus. Chaque génération est solidaire des précédentes et doit pouvoir bénéficier de la solidarité des suivantes. La CFDT et la FGAAC-CFDT sont attachées à préserver l'équité entre les générations : chacune doit retirer un avantage équivalent à sa participation au système.

Dans les systèmes de retraites par répartition, plusieurs logiques existent voire cohabitent. On retrouve ces différentes logiques dans les pays européens qui nous entourent. En France, le régime général, le régime de la fonction publique et les régimes spéciaux sont des régimes par annuités ce sont ces régimes que la CFDT est prête à réformer.

Un régime en annuités fournit une retraite égale au salaire de référence multiplié par un taux de liquidation fixe (50%). Ce taux de liquidation est pondéré par un coefficient de proratisation qui tient compte de la durée de cotisation, rapportée à une durée légale nécessaire pour avoir une retraite à taux plein (43ans pour les générations nées à partir de 1973). Enfin, ce coefficient de proratisation est lui-même affecté d'une décote si la durée de cotisation est inférieure à la durée légale, ou d'une surcote si elle lui est supérieure. Pension = salaire de référence X taux de liquidation X coefficient de proratisation. La pension est donc très fortement déterminée par la durée de cotisation : il est difficile d'en prévoir le montant à l'avance, sans connaître la durée exacte de la carrière. Le salaire de référence pris en compte peut être le salaire au moment du départ à la retraite (salaire des 6 derniers mois d'activité dans la FP, par exemple) ou le salaire sur tout ou partie de la carrière (les 25 meilleures années dans le régime général). Il peut intégrer tous les éléments du salaire (régime général) ou seulement certains (régime de la fonction publique qui exclut les primes). La «générosité»

réelle d'un régime en annuités (pension/dernier salaire) est très variable selon ses modalités : par exemple, la règle des 6 derniers mois est favorable aux fonctionnaires (elle prend comme salaire de référence le meilleur salaire), mais l'exclusion des primes les pénalise (elle réduit le salaire de référence). La générosité réelle d'un régime en annuités est aussi très variable selon les situations individuelles. Plus la carrière est «ascendante» (forte progression du salaire au cours de la carrière), plus le salaire de référence est élevé ce qui tire la pension vers le haut. Ainsi, pour un même effort contributif (cotisations versées au cours de la carrière), la pension peut être très différente d'une personne à l'autre.

Pour la CFDT et la FGAAC-CFDT, un régime en annuités a trois inconvénients :

- il n'assure pas pleinement la solidarité intergénérationnelle puisque les pensions versées ne sont pas assises sur les cotisations versées ;
- il n'assure pas l'équité entre les cotisants puisqu'on peut obtenir des pensions différentes avec un même revenu de carrière et les mêmes cotisations versées ;
- il n'assure pas la lisibilité des droits puisque le montant de la retraite ne peut pas être connu avant de connaître la durée de carrière exacte. De plus, il peut y avoir des «droits perdus» (durées de travail trop faibles pour valider un trimestre).

La CFDT revendique un système contributif (système en points ou en comptes notionnels) pour assurer la solidarité

DE LA COLÈRE

intergénérationnelle et l'équité entre les cotisants. La CFDT et la FGAAC-CFDT revendiquent un haut niveau de solidarité intragénérationnelle face au chômage, à la maladie, l'invalidité, le handicap, la pénibilité du travail et les carrières précoces, ainsi qu'en faveur des femmes et des plus bas revenus.

Les régimes en points sont, par exemple, l'Agirc-Arrco et l'Ircantec. Dans un système à point, chaque année, le nombre de points acquis par l'assuré est obtenu en divisant les cotisations versées par la valeur d'achat du point cette année-là. La retraite à la liquidation est le produit du nombre de points total acquis par l'assuré au moment du départ à la retraite et la valeur de service du point à cette date. Un coefficient d'anticipation ou d'ajournement, venant respectivement minorer ou majorer le montant de pension, peut être appliqué à cette formule en cas de départ à la retraite anticipé ou retardé par rapport à un âge de référence.

Le point fort du système à point : Une même technique de calcul des droits pour tous, afin de ne pas pénaliser les futurs polypensionnés.

La CFDT est toujours ouverte à une négociation. Mais introduire un âge d'équilibre c'est aller à l'encontre même de la logique de la réforme.

Pour les cheminots et plus particulièrement pour les conducteurs de trains.

En 2018, l'état annonce la suppression du statut SNCF ; cette annonce mettra les cheminots en grève pendant 3 mois. Malgré une forte mobilisation, en particulier chez les conducteurs, l'état ne vacillera pas et le décret de loi sonnait la fin du statut SNCF sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

La loi prévoit tout de même que toutes les personnes embauchées au statut SNCF avant le 1er janvier 2020 conserveront l'intégralité des droits du dit statut, en théorie... Le gouvernement n'étant



pas à un mensonge près, en 2019, une nouvelle réforme, celle du système de retraite se propose de venir contredire les promesses faites l'année précédente! Une grande partie des cheminots vont voir leur retraite impactée par la réforme alors que celle-ci fait explicitement partie intégrante du statut SNCF! Une énormité qui va provoquer un séisme social et bloquer les transports pendant tout le mois de décembre et le mouvement n'est pas terminé au moment de l'écriture de cet article!

Les cheminots sont en colère et cette colère est plus que légitime !

Depuis l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement c'est un déluge de réforme qui leurs sont tombé dessus. Suppression du statut cheminot, morcèlement de l'entreprise SNCF en sociétés anonymes, fin du monopôle et arrivée prochaine de la concurrence... et maintenant mise à mal des retraites!

Les cheminots CFDT et les conducteurs de la FGAAC-CFDT sont rentrés dans un

mouvement de grève reconductible à partir du 5 décembre 2019 et l'action des grévistes couplée à la pression exercée par le secrétaire général de la CFDT ont permis le retrait de la notion d'âge équilibré à 64 ans pour tous. **C'est une vraie victoire et c'est une victoire à mettre exclusivement au compte de la CFDT.** Quand d'autres organisations syndicales s'enlisent dans un conflit politique en instrumentalisant les cheminots grévistes, la CFDT et la FGAAC-CFDT obtiennent du concret et proposent une conférence sur le financement des retraites.

La CFDT n'est pas dans une logique du retrait du projet de réforme. Nous voulons construire un système de retraite juste, synonyme de progrès social et de solidarité. Nous voulons créer des droits nouveaux et positifs pour les salariés de la branche ferroviaire qui relèveront du régime universel (agents contractuels de la SNCF, salariés des entreprises ferroviaires privées, nouveaux embauchés à la SNCF à partir du 1^{er} janvier 2020).

RETRAITE : LES RAIS



© Matthieu LAMBERT

Négociations dans l'Entreprise :

La SNCF vient d'accueillir son nouveau président. On ne peut pas vraiment dire que Monsieur Jean-Pierre Farandou arrive dans le meilleur des climats. La FGAAC-CFDT souhaite la bienvenue au nouveau président du groupe ferroviaire et lui souhaite courage et réussite !

Quel est le bilan provisoire du conflit ?

Certains, qui revendiquaient le retrait pur et simple de toute réforme, n'ont cessé d'appeler à une convergence des luttes des différents secteurs professionnels qui ne s'est jamais produite. À l'inverse, chaque catégorie professionnelle (Opéra de Paris, Police, personnel hospitalier, contrôleurs aériens, etc.) a revendiqué et négocié pour elle-même des modalités de transition spécifiques.

Le gouvernement a mené l'essentiel de ces négociations sectorielles avant la fin

décembre et a exprimé qu'il n'irait pas plus loin.

Au niveau de la SNCF, seule une « clause du grand-père » partielle a été obtenue ainsi que certaines modalités de transition complémentaires.

Tous les agents nés jusqu'en 1980 (ou 1985 pour les Agents De Conduite) restent dans le régime spécial, c'est la fameuse « clause du grand-père partielle ». Tous les agents recrutés jusqu'en 2010, y compris ceux qui basculent, conservent le même âge de départ possible en retraite à 57 ans (52 ans pour les ADC). Cela va toucher 20 400 agents.

Calcul de la pension : le calcul de la partie de pension acquise dans le régime spécial se fera sur les vrais 6 derniers mois de la carrière.

Le cumul des points sur la seconde partie de carrière dans le nouveau régime se fera sur une assiette élargie intégrant tous les EVS (hors allocations de dépla-

cement) et l'AFS. Cela correspond à un élargissement compris entre 9 % pour les administratifs et 36 % pour la maintenance réseau.

Maintien des dispositifs de pénibilité issus de l'accord de 2008.

Ces dispositions sont insuffisantes pour la FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots. Nous devons obtenir des équivalences de droits pour les collègues qui vont basculer sur le nouveau régime. Des dispositifs de compensation doivent être mis en place pour garantir un niveau de pension égal ou supérieur à celui du régime spécial. Il va falloir également obtenir une amélioration des dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour les métiers les plus impactés.

Des mesures salariales compensatoires doivent être mises en place pour garantir à tous un niveau de pension au moins égal à celui qu'ils auraient eu dans le régime spécial. À noter que le dispositif prévu permet déjà, à certains, d'envisager une pension supérieure. Ce nouveau deal salarial doit également pouvoir bénéficier aux salariés contractuels.

Pour maintenir le niveau des pensions de retraite, élément fondamental du contrat social cheminot, l'essentiel de la solution réside dans la politique de rémunération. Celle-ci doit être redynamisée dès le début de la carrière. Elle doit aussi être repensée dans le sens d'une plus grande équité en prenant en compte les disparités existantes entre les métiers et les catégories d'emploi, notamment en ce qui concerne les EVS qui ouvriront demain des droits supplémentaires en termes de pension de retraite.

La direction de l'entreprise doit prendre ses responsabilités pour apporter à son niveau les réponses que les cheminots attendent ! Une réforme des retraites

ONS DE LA COLÈRE

juste, un maintien intégral des droits, de nouvelles garanties pour les contractuels, des conditions d'emploi et de travail à la hauteur des défis de la nouvelle SNCF, etc.

Nous appelons le gouvernement et la direction de l'entreprise à reprendre immédiatement le chemin des négociations autour du cadre social et des rémunérations au sein de la nouvelle SNCF. Dans cet objectif, la CFDT Cheminots a écrit au Président de la SNCF le 7 janvier et a été reçue pour une première séance de discussion le 14 janvier dont nous attendons les suites.

La réponse de Jean-Pierre Farandou à la CFDT Cheminots du 27 janvier 2020.

Cette réponse rappelle les mesures issues des concertations cheminotes du mois de décembre 2019. La direction de la SNCF indique qu'elle va ouvrir une négociation complémentaire sur l'aménagement des fins de carrière et la mise en place d'un plan épargne retraite d'entreprise dès 2020.

Pour la FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots, il faudra aller plus loin, en corrigeant le projet de loi et en apportant des réponses sur les niveaux de pension.

Quelles sont les réponses apportées aux demandes de la CFDT Cheminots ?

- ➔ Priorité à la négociation sur l'unité sociale du Groupe et les droits collectifs.
- ➔ Négociations d'une protection sociale qui apportera à tous les agents, y compris statutaires, un dispositif de prévoyance et de mutuelle avec prise en charge de l'Entreprise.
- ➔ Des mesures immédiates dans les établissements pour améliorer les conditions de vie au travail.
- ➔ Concertation pour recréer un

dialogue social de proximité ancré dans le quotidien des agents.

- ➔ Pause dans les réorganisations jusqu'à mi-2020.
- ➔ Renforcement des moyens pour réduire l'attente aux guichets (réhumanisation des gares).
- ➔ Renforcement de l'accompagnement de trains TER (réhumanisation des trains).
- ➔ La mise en place d'un nouveau dispositif de « solidarité emploi ».

Ces éléments ne répondent pas à l'ensemble des garanties que la FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots porte pour les agents du GPF. C'est une ouverture vers des négociations. La CFDT est déterminée à s'y engager pour les cheminots. La FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots interpellent les parlementaires et propose des amendements

La réforme sur les retraites entre dans une séquence d'examen à l'Assemblée nationale.

C'est donc le moment de concentrer notre action auprès des parlementaires pour leur proposer des amendements qu'ils pourront porter au débat durant l'examen de la loi afin de garantir les droits des cheminots.

Pour cela, la FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots ont traduit leurs revendications dans une série de 14 premiers amendements.

Que ce soit en région ou au niveau national, la CFDT sollicite les parlementaires et leur présente ses revendications pour défendre les cheminots et gagner de nouveaux droits.

- ➔ Faire respecter les engagements de la loi de 2018 en garantissant à tous les agents au statut le maintien des droits qui y sont associés.
- ➔ Garantir à tous les cheminots, quelle que soit leur situation et leur règle d'emploi (statutaires et contrac-

tuels) un niveau de pension au moins équivalent à celui auquel ils auraient eu droit avant la réforme.

- ➔ Le maintien des minimums de pensions.
- ➔ Le maintien et l'extension du dispositif de prise en compte de la pénibilité pour les cheminots de la SNCF.
- ➔ Le maintien des âges d'ouverture des droits pour les cheminots.
- ➔ Le maintien des taux de cotisations tels qu'ils avaient été définis avant le projet de loi (plafonnement à 10,95% en 2026).
- ➔ La création d'un droit d'option volontaire pour les cheminots qui souhaiteraient, si cela est à leur avantage, basculer dans le régime universel.
- ➔ La continuité des dispositions existantes en matière de validation gratuite des périodes de congés parentaux, d'éducation, de disponibilité et de pensions d'orphelin.
- ➔ L'extension de la CPRP comme caisse de branche pour l'ensemble des salariés du ferroviaire. |

La CFDT a également produit et porté près de 40 amendements (pénibilité, sauvegarde des droits, majoration pour enfants, etc.).

La réforme du gouvernement n'est pas celle de la CFDT.

Pour corriger un projet qui ne nous satisfait pas, notre action passe aussi par l'interpellation des parlementaires sur la base de nos propositions, à tous les niveaux de la CFDT et sur l'ensemble du territoire.

La FGAAC-CFDT continuera son travail de proposition et de mobilisation.

Au quotidien, en proximité et avec du concret, la FGAAC-CFDT agit et défend pour toutes les cheminotes et tous les cheminots. |

OUVERTURE À LA CONCURRENCE DES TET NANTES-BORDEAUX : UNE RÉALITÉ D'ICI 10 M

C'est officiel, l'État vient de publier un appel européen à candidature pour l'ouverture à la concurrence des lignes TET Nantes-Lyon et Nantes-Bordeaux. Demi-surprise, le lobbying et autres menaces par voie de presse de certaines entreprises ferroviaires de boycotter l'appel d'offres de l'État ont porté : comme elles le réclamaient, la maintenance des trains fait partie intégrante de l'appel d'offres..

C'est le travail sans relâche de la CFDT et de la FGAAC-CFDT qui ont porté des amendements à la loi dite «nouveau pacte ferroviaire» afin d'améliorer les conditions de transferts. C'est aussi dans cette optique que la FGAAC-CFDT et la CFDT ont obtenu de nombreuses avancées dans l'accord de branche sur les rémunérations et les classifications qu'elle a décidé de signer. En ce qui concerne plus particulièrement les TET, la CFDT a participé activement aux comités de concertation organisés par l'État sur le schéma directeur de ces lignes, afin de fixer ses exigences, notamment au travers de clauses sociales.

Que dit cet appel d'offres ?

Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des lignes ferroviaires à caractère national, l'État a annoncé – dans la précipitation le 9 janvier 2019 – sa décision d'ouvrir les lignes TET de Nantes-Bordeaux et de Nantes-Lyon à la concurrence et cela dès le service 2022, soit en décembre 2021. Le futur exploitant devra assurer une fréquence minimale de quatre allers-retours pour Nantes-Bordeaux et de deux à trois allers-retours pour Nantes-Lyon, les candidats étant « libres de proposer une offre plus importante en termes de fréquence ou de prolongement de la desserte ».

Quid de la maintenance des trains ?

Des trains neufs seront mis à disposition par l'État, l'exploitant devant s'occuper de leur maintenance, de la politique commerciale et tarifaire et de la vente des titres de transport, éventuellement en passant par des sous-traitants. La maintenance du matériel roulant pourra être réalisée soit dans le technicentre de

la SNCF à Nantes, soit dans « un nouvel atelier à réaliser par le titulaire dont la propriété reviendra à l'État à la fin du contrat de service public ».

Que dit la CFDT ?

Une décision politique hâtive et précipitée Cette décision de l'ouverture à la concurrence prise sans aucune concertation préalable quelques mois seulement après les grèves de mai et juin 2018 qui ont abouti à la loi « nouveau pacte ferroviaire » est en fait une réponse en direction de Bruxelles pour montrer la bonne volonté de l'État français d'ouvrir rapidement les marchés du transport ferroviaire à la concurrence.

La FGAAC-CFDT et la CFDT n'ont jamais été favorable à l'ouverture à la concurrence, mais elle constate aujourd'hui que cette possibilité est inscrite dans la loi. Dont acte...

Concernant ces deux lignes TET Pour la CFDT et la FGAAC-CFDT, l'ensemble des éléments qui doivent conduire à l'ouverture à la concurrence n'ont pas encore abouti, notamment concernant la convention collective de la branche ferroviaire qui reste à consolider, malgré l'accord classification / rémunération / ancienneté et les modalités de transferts du personnel cheminot de la SNCF.

Pourquoi des clauses sociales demandées par la FGAAC-CFDT sont-elles nécessaires ?

Le dossier de candidature que recevront les soumissionnaires devra renseigner sur l'application ou non de clauses sociales pour le personnel en place.

Pour le personnel

➔ Quid du personnel SNCF affecté

à cette desserte et notamment les agents de conduite (SNCF), les contrôleurs (SNCF), mais aussi les agents en charge de l'accueil et de la distribution?

➔ Quid du personnel uniquement affecté à cet axe sans autre possibilité d'évolution sur d'autres réseaux ?

➔ de l'insertion de clauses sociales réellement sécurisantes dans les appels d'offres ?

À l'issue de l'appel d'offres, en cas de changement d'attributaire, du personnel de la SNCF sera transféré.

Un processus long de plusieurs mois va démarrer, priorisant d'abord le volontariat avant de déterminer les transferts obligatoires restant éventuellement nécessaires. La CFDT souligne donc l'urgence nécessaire de sécuriser le personnel concerné dans les meilleures conditions sociales possibles. Or, sur ce sujet, beaucoup trop d'incertitudes demeurent encore pour les salariés. Il est donc plus que temps d'apporter des clarifications.

Un droit au transfert qui nécessite des garanties supplémentaires Pour mémoire, les négociations de l'accord de branche relatif aux modalités de transfert du personnel, engagées en septembre 2018, se sont achevées par un échec en décembre de la même année et finalement par la publication d'un décret en lieu et place de cet accord en juillet 2019. Malgré la prise en compte de plusieurs revendications et propositions issues directement du contre-projet d'accord transmis par la CFDT et la FGAAC-CFDT, nous avons jugé que les dispositions prévues étaient insuffisantes :

➔ en l'absence de période tran-

NTES-LYON & OIS

sitoire de cinq ans à partir du premier changement d'attributaire durant laquelle les transferts auraient été exclusivement effectués sur la base du volontariat ;

➔ en raison d'une pondération excessive du critère d'affectation aux dépens des critères sociaux dans l'établissement des listes de transferts.

La CFDT avait alors été seule à souligner la problématique de l'extension possible et non couverte par la loi du champ de la sous-traitance par un nouvel exploitant. Une telle situation conduirait à de potentiels transferts en second rang, avec un risque majeur de contournement des garanties inscrites dans la convention collective et dans la loi. Par son action auprès des parlementaires, la CFDT et la FGAAC-CFDT ont depuis obtenu l'inscription d'un article spécifique de la loi d'orientation des mobilités qui étend les dispositions relatives au sac à dos social à ce cas de figure. Cette disposition sera fort utile, car le risque de sous-traitance de l'activité de maintenance du matériel est très fort sur ces deux lignes de TET.

Il faut cependant des garanties complémentaires. Sur la rémunération, par exemple, un décret fixant les modalités de l'équivalence de rémunération en cas de transfert intègre la plupart des éléments variables de solde dans la rémunération, ce qui est positif. Cependant, l'absence de prise en compte de l'allocation familiale supplémentaire (AFS) est un manque inacceptable du point de vue de la CFDT et de la FGAAC-CFDT, qui ont engagé un recours contentieux devant le Conseil d'État contre ce décret. La stabilisation du droit social encadrant les transferts n'est donc toujours pas faite et plusieurs mois de discussions seront sans doute encore nécessaires pour y parvenir. Si la FGAAC-CFDT et la CFDT avaient défendu lors des négociations de la branche collective du ferroviaire en cours une mise en place transitoire de cinq ans du-



rant laquelle les transferts auraient été effectués exclusivement sur la base du volontariat, c'est précisément parce que cette application progressive du dispositif laissait le temps utile pour finaliser le cadre social de la branche ferroviaire.

Au titre des sujets restant à traiter.

La négociation de branche concernant les autres droits transférables commence à peine et elle nécessite au préalable des décisions de l'État qui tardent à venir tant et si bien que le patronat et les organisations syndicales ont adressé une motion commune au gouvernement le 10 septembre dernier !

À l'issue de la très importante négociation de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations, nous devons prendre la mesure de l'ampleur de la tâche et de ses enjeux : sans CCN, les cheminots transférés n'ont que les protections posées par la loi. La FGAAC-CFDT lance toutes ses forces dans la construction de ce nouveau cadre social.

Les autres organisations syndicales, le patronat, mais aussi l'État et les régions doivent prendre leurs responsabilités.

L'État doit jouer son rôle de régulateur social.

Dans ce contexte, la CFDT estime que les autorités organisatrices des mobilités (AOM) – État et régions – doivent avoir un vrai rôle de régulateur social dans le cadre des appels d'offres qui seront lancés. Cette ouverture à la concurrence ne doit pas se résumer à une course effrénée vers un dumping social. L'AOM doit assurer la protection des salariés transférés qui n'auront pas toujours choisi de changer d'entreprise.

En complément des accords de branche en cours de discussion La CFDT et la FGAAC-CFDT attendent donc de ces dernières des engagements pour insérer des clauses de responsabilité sociale dans les appels d'offres.

Ces clauses permettront un rôle d'amortisseur social pour les premiers cheminots concernés par ces transferts, elles constitueraient des mesures d'apaisement en attendant que les dispositions conventionnelles soient pleinement établies, puisque les négociations se poursuivent désormais dans le cadre d'un agenda social très chargé.

Il faut que les décideurs en prennent conscience.

Les transformations à venir dans le secteur ne pourront se réaliser sans l'adhésion du personnel en place, l'humain doit rester au cœur des préoccupations. L'épisode de l'explosion des files d'attente aux guichets et l'opération ChronoGares menée par la CFDT a permis de montrer les limites de la transformation vers le « tout digital » et l'attachement de nos concitoyens pour un service humain de proximité.

L'ouverture à la concurrence ne saurait occulter ces enjeux prioritaires.

La FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots se battent pour que l'intérêt social des voyageurs et des salariés soit préservé par des dispositions adéquates. La FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots agissent sans relâche auprès des décideurs pour obtenir ces garanties.

NOTATIONS : UNE PROFONDE

Lors de la Table Ronde de présentation des contingents en niveaux de la SA Voyageurs du 29 janvier 2020, la FGAAC-CFDT n'a pas choisi de pratiquer la chaise vide contrairement à d'autres organisations syndicales qui ont tendance à se perdre dans la lutte politique et oublier les cheminots...

Cet exercice de notations s'inscrit dans une profonde rupture par rapport aux précédents du fait de plusieurs décisions récentes de la Direction. Ces choix se situent en plein contexte de mise en place de SNCF 2020 et viennent encore alourdir davantage une situation sociale très détériorée.

La Direction a tout d'abord fait le choix de positionner au niveau de chaque société, la présentation des contingents plutôt que d'aborder ce sujet très important de manière transverse et centrale comme cela se faisait historiquement à la SNCF.

La Table Ronde annuelle de présentation des contingents est le seul espace où nous pouvons aborder le sujet pourtant essentiel du déroulement de carrière des personnels à Statut.

Les notations sont un élément fort de cohésion pour un corps social cheminots durement mis à mal par la Loi Nouveau Pacte Ferroviaire et le projet de réforme des retraites porté par le Gouvernement. La Direction ne doit pas aborder cet exercice sous le prisme de l'austérité au regard des pertes générées par le conflit. La Direction doit au contraire prendre en compte les inquiétudes des agents en matière de déroulement de carrière suite à la décision de l'Etat de fermer les recrutements au Statut et réaffirmer lors de cet exercice que les garanties statutaires du chapitre 6 sont toujours effectives.

La Table Ronde annuelle permettait d'apporter 3 actions correctives majeures :

➔ corriger de manière macroscopique les résultats d'une formule

de calcul qui produit chaque année un résultat insuffisant. Sur ce point, la CFDT constate que malgré le nombre de niveaux supplémentaires octroyés en 2019 (+13,11%), ceux-ci n'ont pas été suffisants car plusieurs qualifications voient leurs délais moyens de passage sur le second niveau augmenter (Qualifications B, H et TB).

➔ corriger les dissymétries existantes entre les différentes qualifications en matière de délai de passage et de ratio d'agents notés sur le second niveau par rapport aux effectifs éligibles. La CFDT et la FGAAC-CFDT rappellent que ce ratio varie de 1/2 à 1/6 en fonction des qualifications.

➔ corriger les écarts existants entre les différentes régions afin d'assurer une péréquation et permettre un déroulement de carrière qui soit le plus homogène possible sur le territoire.

Il y avait en 2019 34 périmètres différents, et le périmètre SA Voyageurs comporte désormais 24 périmètres différents. Les marges de manœuvre à disposition de la SA Voyageurs ne seront donc pas identiques à celles de Fret qui n'a conservé qu'un seul périmètre.

Les sociétés souhaitent mettre en place des politiques salariales différentes et leurs marges de manœuvre en terme de NAO et plus globalement de politique de rémunération ne sont pas conditionnés par les mêmes éléments.

Les restructurations intensives qui ont eu lieu à SNCF Mobilités ont conduit à générer des économies importantes sur la masse salariale qui ont détérioré les conditions de travail des cheminots. Les agents ont vu leur charge de travail augmenter sans pour autant bénéficier

de retours sur leurs efforts. Cet exercice de notations doit prendre en compte le professionnalisme et l'investissement au quotidien des agents.

La CFDT et la FGAAC-CFDT demeurent profondément attachées à l'unité sociale du GPU qui doit notamment s'incarner dans le socle de droits communs que nous devons définir au cours du premier semestre 2020. Il s'agit d'un ciment fort qui doit notamment poser la garantie pour les cheminots d'une équité de traitement en matière de salaires.

L'application stricte et zélée du règlement général sur la protection des données (RGPD) va également générer une profonde rupture dans la pratique des notations. La CFDT déplore sur ce point, que la Direction n'ait pas cherché à trouver une solution alternative permettant à la fois de concilier les aspects liés à la loi mais également aux droits statutaires inscrits au Chapitre 6.

La Direction choisit de plus d'aborder ce sujet via le prisme d'une menace de sanction disciplinaire. Cette attitude n'est pas de nature à apaiser le climat social dans l'entreprise. Si aucune solution n'est trouvée, nous nous acheminons inévitablement vers un exercice complexe et conflictuel.

La CFDT et la FGAAC-CFDT exigent qu'une solution soit trouvée rapidement permettant aux délégués de notation de pouvoir effectuer correctement leurs missions conformément au Statut et au RH0271 et permettant d'éviter un enkystement du processus de notations.

La SNCF ne doit pas une nouvelle fois être plus royaliste que le roi et laisser une certaine souplesse dans l'appli-

RUPTURE

tion du RGPD qui ne donne rappelons-le que des cas généraux. Plusieurs pistes ont été proposées à commencer par la réouverture du RH0268 et l'augmentation des crédits d'heure des délégués de commission qui vont avoir un travail d'information beaucoup plus individualisé à mener. La Direction doit également s'engager à ne pas sanctionner un délégué de commission qui aurait permis aux agents de son périmètre de consulter le listing de notations. **Les notions de consultation et de diffusion ne sauraient être considérées comme identiques aux termes de la loi.** Il s'agit d'ailleurs d'une pratique existante au sein de la Fonction Publique.

D'un point de vue plus technique, cet exercice est singulier et les données transmises par la Direction en amont de cette Table Ronde ne permettent pas d'effectuer un comparatif correct. Les effectifs de la SA Voyageurs donnés au 10 janvier 2020 ne peuvent être mis en relief par rapport à ceux au 10 janvier 2019 qui avaient été donnés sur le périmètre GPF.

De la même manière, le délai moyen de passage est donné pour les 24 CSE de la SA Voyageurs mais la référence en terme de moyenne est le délai moyen sur le périmètre GPU.

Il sera donc nécessaire de nous donner plusieurs données complémentaires lors de cette Table Ronde : ancienneté et nombre des effectifs éligibles, délai moyen de passage SA Voyageurs, effectifs 2019, nombre d'agents positionnés sur le premier niveau, volume de contingents des années précédentes sur



le périmètre SA Voyageurs...

Il est également nécessaire de mettre à profit cet exercice de notations pour rassurer les agents contractuels pour qui le Statut est une boussole. La mise en place des sociétés et des nouveaux contrats de travail génère un nombre important d'inquiétudes parmi les salariés contractuels qui craignent une novation de leur contrat de travail ou une diminution de leur salaire.

Lors de cette table ronde, par sa présence efficace et pragmatique, la FGAAC-CFDT a obtenu 306 niveaux TB3 et 92 TA2.

Cela permettra aux ADC d'avoir le même déroulement de carrière que les années précédentes.

Comme il restait des points à clarifier la FGAAC-CFDT a déposé une DCI le 29 jan-

vier 2020.

Nous avons été reçus le 30 janvier 2020.

Après avoir obtenu la création de la TB3-20 pour les conducteurs lors de la Table Ronde Salaire du 2 juillet 2019, la FGAAC-CFDT clarifie et améliore la mesure d'amorçage obtenue lors de cette même Table Ronde.

Tous les conducteurs ayant été notés à la PR19 avant le 31 mars 2014 se verront attribuer la PR20 hors compte au 1^{er} avril 2020.

La direction nationale a transmis aux différentes entités un courrier de cadrage ne laissant aucune place à des interprétations fantaisistes ou erronées du statut.

La FGAAC-CFDT : des conducteurs au service des conducteurs !

DÉNONCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE CE QUE VOUS AVEZ PERDU...

CGT, Sud et FO se sont opposées à l'accord de branche relatif aux classifications & rémunérations qui a été signé par la CFDT Cheminots et l'Unsa. L'opposition, ce n'est pas la protection. **En avant le dumping social !**

L'accord étant dénoncé et non applicable, cela est « tout bénéf' » pour les entreprises de la branche qui n'auront pas de règles sociales à appliquer. Les salariés n'auront pas de protection, les entreprises pas d'obligations et elles pourront concurrencer plus facilement la SNCF.

Voici le résultat d'un tel choix.

La CGT préfère le combat politique à la défense des cheminots et de la SNCF. C'est le choix de la charpie générale. En effet, dans un contexte d'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs qui se resserre sur la SNCF, ce choix met en danger l'emploi et des conditions de travail des cheminots de la SNCF.

Pour ces trois organisations syndicales nonistes et ayant dénoncé l'accord, l'enjeu c'est elles et elles seules. Ce ne sont pas les cheminots, pas nos emplois et pas la SNCF. Faire croire que cette dénonciation sera l'occasion d'ouvrir des négociations sur le même sujet au sein de la SNCF est faux.

Qu'est-ce que la CGT a imposé comme négociations et gagné comme droits nouveaux pour les cheminots ces dernières années ? La tactique est toujours la même : ne jamais faire le bilan de son action et, par de nouvelles promesses, détourner l'attention.

La CFDT et la FGAAC-CFDT assument leurs positions et ne tiennent pas de double langage. **La CGT, qui dénonce aujourd'hui l'accord, a voté le 27 juin 2012 pour l'avis du Comité économique, social et environnemental (CESE) sur l'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs : voici la vérité!** Les logiques que déploient les trois organisations syndicales qui dénoncent

cet accord sont celles qui ont conduit à la faillite de la SNCM ! Pas question de ça pour la CFDT à la SNCF. Notre priorité, ce sont les salariés.

Cet accord apportait des protections pour les salariés et des obligations pour les entreprises de la branche.

Cet accord aurait pu être le cœur du réacteur de la convention collective nationale du ferroviaire (CCN). Il posait la colonne vertébrale du droit social dans la branche et définissait une grille de classification qui organisait la hiérarchisation des emplois au sein du secteur ferroviaire et le niveau des rémunérations minimales associées. Il possédait un rôle majeur en matière de régulation économique et sociale de la concurrence. **Avec sa dénonciation par CGT, Sud et FO, les cheminots sont livrés aux maigres dispositions de la loi «Pour un nouveau pacte ferroviaire».**

Un accord qui répondait aux exigences des cheminots.

La CFDT Cheminots et la FGAAC-CFDT ont été les seules organisations syndicales à poser sur la table des négociations un projet d'accord alternatif dont de nombreuses dispositions ont été reprises au sein de l'accord de branche. Il faut être clair, le texte signé ne répondait pas à toutes les revendications portées par la FGAAC-CFDT dans la négociation.

Il offrait néanmoins des garanties importantes et de nouveaux droits positifs pour l'intégralité des salariés de la branche. La CFDT et la FGAAC-CFDT ont gagné des droits : ils sont purement et simplement perdus à la suite de la dénonciation de CGT, Sud et FO

1/ Respect du principe de hiérarchie des normes

Le thème des classifications & rémunérations

était protégé par un verrou dans le droit du travail, qui disait qu'un accord d'entreprise ne pouvait pas prévoir des dispositions inférieures à celles de l'accord de branche, relatives aux règles de classifications des emplois et aux rémunérations minimales garanties. La CFDT avait fait inscrire ce point de manière claire au sein de l'accord de branche afin d'éviter toute tentative de contournement des dispositions posées par la branche.

2/ Obligation de négocier un accord de branche relatif à l'égalité femme / homme

L'accord de branche classifications & rémunérations représentait une fondation majeure pour la branche ferroviaire. C'était un accord qui de nature à être complété et enrichi par d'autres accords à venir : accords relatifs à l'alternance, à la reconnaissance des certifications professionnelles, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, etc. Parmi eux, l'égalité professionnelle. Les écarts injustes existant entre les femmes et les hommes en matière de rémunération doivent être corrigés. La CFDT était pleinement engagée pour y parvenir et avait imposé que des négociations s'engagent dans la branche pour obtenir un socle minimum que toutes les entreprises allaient devoir respecter.

3/ Une mise en oeuvre dans les entreprises qui doit passer par la négociation

La question des modalités de mise en oeuvre de l'accord de branche était essentielle. Les dispositions inscrites sur ce point dans l'accord prévoyaient que les entreprises ne pouvaient pas se contenter d'une simple transposition, mais bien d'une négociation qui allait pouvoir permettre d'ajouter un étage supplémentaire venant

CLASSIFICATIONS & RÉMUNÉRATIONS

compléter et enrichir les droits contenus dans l'accord de branche. La direction de la SNCF n'envisageait pas initialement de procéder de la sorte et avait fait connaître son intention de dénoncer de manière unilatérale certains référentiels, dont le dictionnaire des filières (RH 0263) ou le référentiel RH 0254 spécifique aux salariés contractuels pour le remplacer unilatéralement par de nouvelles dispositions. Dans son courrier en réponse à l'interpellation de la CFDT, le DRH de la SNCF s'est engagé à inscrire à l'agenda social d'entreprise une négociation sur la mise en oeuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise, à condition que cet accord de branche existe...

4/ Une classification des emplois qui prend en compte la diversité des métiers du ferroviaire

L'accord comportait une classification basée sur une cartographie composée de 144 emplois répartis au sein de 13 familles professionnelles.

5/ Une grille de classification intégrant les trois collèges de salariés. L'accord comportait neuf classes intégrant les trois collèges de salariés existants au sein de la plupart des entreprises. L'Union des transports publics (UTP) ne souhaitait pas reconnaître les agents de maîtrise, mais la CFDT avec la FGAAC-CFDT sont parvenues, dans le cadre des négociations, à intégrer les trois collèges dans l'accord de branche.

6/ Des rémunérations minimales de branche permettant de limiter le risque de dumping social.

Les rémunérations minimales de branche avaient pour objectif de définir un socle protecteur pour les salariés de la branche ferroviaire qui visait à empêcher des entreprises peu vertueuses de précariser l'emploi avec des salaires inférieurs à ceux de leurs concurrents. Elles ne concerneraient pas le personnel à statut qui pouvait continuer de relever des seules dispositions statutaires.

Concernant les agents contractuels :

Ces rémunérations allaient être appliquées que dans le seul cas de figure où leur niveau de rémunération était inférieur à ceux de l'accord de branche, ce qui voulait dire une augmentation salariale. Le premier niveau de rémunération annuelle garantie s'établissait ainsi à 18950€ bruts annuels. En comparaison, le premier niveau de rémunération d'un cheminot au statut correspondant aux mêmes éléments de rémunération s'élevait à 19245 bruts annuels (traitement, indemnité de résidence, prime de travail, prime de fin d'année, prime de vacances et gratification d'exploitation), soit un écart annuel de 295€. Ce faible différentiel était très clairement protecteur pour la SNCF, car il allait obliger les autres entreprises de la branche à rémunérer à minima leurs salariés à un niveau de salaire quasi identique à celui du statut.

Avec la dénonciation de l'accord, la seule référence salariale minimale est le SMIC, quel que soit le niveau de l'emploi !

7/ Un accord qui allait évoluer de manière positive.

Le Code du travail prévoit, outre une clause de revoyure tous les cinq ans, une négociation annuelle obligatoire des salaires. Cette NAO de branche allait donc se superposer à celles organisées dans les différentes entreprises de la branche chaque année.

8/ Création d'une prime d'ancienneté pour plus de 17 000 salariés contractuels de la branche

L'accord de branche intégrait l'une des grandes revendications de la CFDT : la création d'une prime d'ancienneté. Cette prime d'ancienneté allait correspondre aux montants en pourcentage du salaire réel.

9/ Une revalorisation des heures de travail de nuit pour plus de 70 000 cheminots
La CFDT Cheminots était parvenue à



intégrer dans l'accord de branche des droits nouveaux qui concernaient tous les salariés de la branche ferroviaire, y compris ceux de la SNCF – plus de 70 000 agents –, pour qui les indemnités de nuit allaient augmenter de 0,50 € de l'heure.

10/ Une valorisation des heures de travail les dimanches et les jours fériés

La FGAAC-CFDT était parvenue à intégrer dans l'accord de branche une indemnisation de 4,00 € par heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié. La CFDT n'est malheureusement pas parvenue comme pour les heures de nuit à positionner ce taux horaire au-delà du taux actuel prévu au sein du GPU SNCF. Cette disposition positive allait toutefois permettre à de nombreux salariés des entreprises ferroviaires privées de bénéficier d'une meilleure indemnisation. Elle permettait également de réduire l'écart concurrentiel existant entre la SNCF et d'autres entreprises qui rémunéraient les heures de travail les dimanches et les jours fériés de manière inférieure. **Ces exemples illustrent ce que vous avez perdu avec la dénonciation de l'accord par CGT, Sud et FO !**

UNE OPPOSITION 100% PERDANTE POUR LES CHEMINOTS & LA SNCF, 100% GAGNANTE POUR LA LIBÉRALISATION EES PATRONS !



Par Cyrille VAINSONNEAU

UN DIALOGUE SOCIAL À SUIVRE...

Instaurée par l'une des ordonnances Macron du 22 septembre 2017, la mise en place du comité social et économique (CSE) au sein des entreprises de plus de 11 salariés doit se faire au plus tard le 31 décembre 2019, or de nombreuses entreprises se sont pas « précipitées » pour organiser des élections professionnelles avant cette date.

Ce n'est qu'à la vue de la flamme rouge, voire qu'à la demande des structures syndicales que les directions se sont penchées sur ce dossier.

C'est dire l'importance du dialogue social pour certains...

Néanmoins, certaines entreprises, comme Eurostar et THI Factory, ont dû prendre tous les chemins juridiques pour trouver un difficile équilibre avec le dialogue social bafoué par cette loi.

En effet, comme évoqué lors de notre dernier journal, ces deux entreprises sont composées de 60% de mis à disposition pour la première et de + 95% pour la seconde. Or, la loi leur interdit de se présenter aux élections et, de fait, de négocier et discuter avec les représentants de l'entreprise sur les sujets qui les concernent. Seuls les salariés de droit privé peuvent être les interlocuteurs privilégiés des directions.

Ces deux entreprises ont néanmoins opté pour un renforcement des «pouvoirs» des RPX où des mis à disposition peuvent être désignés.

Un dialogue social pourra peut-être y être préservé. La CFDT suivra de près l'évolution de ces organisations.

Pour le reste, la CFDT n'a pu que constater un nuancier des visions du dialogue social.

Entre les directions qui font la sourde oreille aux demandes d'organisations des

élections professionnelles et où il faut passer par les inspections du travail pour déclencher les processus électoraux, entre les : «je ne peux pas décider sans demander à autrui», entre les étonnées que les élus fassent leur travail et celles qui «s'offusquent» de recevoir des mails ou des courriers des élus ou des représentants du personnel, entre les «dialogue social» de façade où le seul but est de réduire les droits des élus, tous ces agissements démontrent que la mise en place des CSE ne vont pas du tout vers un dialogue social de qualité.

Si la nouvelle direction de l'entreprise SNCF semble enfin avoir pris la mesure des effets de la suppression de près des 2/3 des représentants du personnel, nous espérons que d'autres entreprises du ferroviaire vont revenir vers de meilleurs auspices et se mettre enfin autour des tables de négociations pour mettre ensemble de l'huile dans les rouages du dialogue social.

A cela s'ajoute les discriminations envers des syndiqués et les élus du personnel qui s'installent insidieusement dans les entreprises. Nous sommes donc loin d'un dialogue social basé sur la confiance.

BREVES :

LINEAS

LINEAS (ex OSR France)

La CFDT demeure un interlocuteur indispensable avec plus de 47% des voix.

Cependant, la présence d'un syndicat contestataire, peu enclin aux propositions pragmatiques et unifiées, pour ne pas dire soucieux exclusivement de ses problématiques locales, n'est pas pour rassurer quant à la qualité du dialogue social et sur l'éventualité de conflits dans l'entreprise.



EPSF :

La CFDT demeure, avec 75% des voix, l'interlocuteur indispensable de la direction.

Le changement annoncé en ce début d'année 2020 de la direction générale va, nous l'espérons, permettre un dialogue de meilleure qualité qui ne sera plus basé sur la défiance envers les syndicats. Défiance orchestrée par l'ancienne direction pour convaincre une partie non négligeable des salariés, qui ne connaissent pas les rouages du syndicalisme, de l'inutilité de ce dernier. La manœuvre a été tellement efficace que le quorum n'a pas été atteint lors du premier tour des élections pour les deux collèges.

Malgré tout, le résultat à 75% va permettre de garantir un dialogue social de qualité, avec la CFDT !



Par Damien HOUILLIEZ

ALERTE SUR LE NIVEAU DE LANGUE EXIGÉ POUR LES CONDUCTEURS DE TRAINS DE L'UNION EUROPÉENNE !

Danger sur l'annexe VI de la directive 2007/59/CE du Parlement européen et du Conseil relative à la certification des conducteurs de trains assurant la conduite de locomotives et de trains sur le système ferroviaire dans la Communauté

Début 2019, nous vous alertons sur la possible évolution de l'annexe VI. Point 8, traitant du niveau de langue requis pour assurer la conduite de trains dans le pays considéré !

C'est malheureusement chose faite depuis le 5 avril 2019 où la Commission a adopté le règlement (UE) 2019/554 modifiant l'annexe VI de la directive 2007/59/CE (le point 8 qui traite du niveau de langue).

Ce règlement est entré en vigueur trois mois après le jour de sa publication au Journal Officiel de l'Union européenne, soit le 05 juillet 2019.

En clair, une ou plusieurs entreprises ferroviaires avec un ou plusieurs gestionnaires de l'infrastructure pourront mener des projets pilotes et tester des moyens alternatifs au niveau de langue requis (B1 du pays concerné) pour la circulation de trains interopérables.

Pour ce faire, les demandeurs devront identifier les parties du réseau et la nature des services concernés par ce projet, et en particulier :

- ➔ indiquer la durée initiale du projet pilote,
- ➔ préciser le champ d'application,

➔ indiquer les compétences linguistiques alternatives qu'ils proposent d'appliquer,

➔ décrire les outils supplémentaires qu'ils proposent d'utiliser pour renforcer la communication dans les situations normales, les situations dégradées et les situations d'urgence,

➔ et surtout, consulter les représentants du personnel concerné dans le processus de préparation de la demande.

Les demandeurs devront également demander l'avis de l'autorité ou des autorités nationale(s) de sécurité concernée(s) qui ont délivré leur(s) certificat(s) de sécurité unique(s) ou leur(s) agrément(s) de sécurité, ainsi que de l'Agence de l'Union européenne pour les chemins de fer lorsqu'elle agit en tant qu'organisme de certification en matière de sécurité.

Ces entités de sécurité devront émettre, dans un délai de soixante jours, un avis sur les moyens alternatifs proposés afin qu'ils garantissent un niveau de sécurité au moins équivalent au respect intégral des exigences linguistiques.

Dans le cas où plusieurs entités délivrant l'autorisation sont impliquées, elles sont encouragées à travailler ensemble et à se coordonner.

Pour la FGAAC-CFDT, la sécurité des circulations, des biens et des personnes risque d'être affectée si ce genre de projet pilote devrait être mis en œuvre !

Nous devons rester vigilants et contacter immédiatement le Bureau National le cas échéant !!



➔ démontrer la manière dont les compétences linguistiques alternatives et les outils supplémentaires garantissent un niveau de sécurité au moins équivalent au respect intégral des exigences du niveau B1 du cadre européen commun de référence (CECR),

➔ expliquer la manière dont ils mettent en œuvre le projet pilote dans leur système de gestion de la sécurité, y compris les programmes de formation et la documentation des résultats,



Pascal Descamps
Secrétaire National

ÉDITO **UNE RÉFORME POUR SE PAYER LES CHEMINOTS !**

Le doute n'est plus permis ! La promesse de campagne qu'avait faite le candidat Macron, sur la réforme des retraites, a donc bien été tenue.

Le but affiché était on ne peut plus clair : gommer les inégalités et instaurer un montant minimum de pension pour ceux qui auraient eu une carrière en dents de scie. Nous aurions pu trouver cela juste et cohérent si cette réforme n'avait pas caché son véritable objectif : abolir les différents régimes spéciaux avec en point de mire celui des cheminots tant décriés.

Faire sauter notre système de pension, véritable Totem, qui depuis 30 ans fait partie des principales phobies portées par les différents gouvernements.

A l'évidence, cet énième projet, a été pensé et élaboré, une fois encore, par des technocrates peu documentés sur l'historique de la mise en place de notre régime de retraite, au regard des contraintes de notre métier « conduite ».

Pour beaucoup de nos concitoyens, les cheminots demeurent encore et toujours des privilégiés, surtout les conducteurs. Le montant de leur pension avoisinerait les trois mille euros par mois, tout en partant en retraite à 50 ans. Scandaleux ! Selon eux ! Mais oh combien mérité pour nous !

Préjugés non fondés et fallacieux que nous pensions d'un autre temps à la vue des contraintes, certes différentes, mais toujours inhérentes à notre profession. Notre métier reste pourtant toujours comparé à une époque révolue avec ses contraintes physiques. Il est grand temps d'admettre que ces derniers ont fait place à des contraintes psychiques et morales, toutes aussi destructrices pour la santé.

Fidèles à leur instinct « partisan » les médias n'ont pas hésité, une nouvelle fois, à se « faire » les cheminots en donnant un nouveau souffle à la désinformation. Ils en rêvaient. Ils l'ont fait à grand renfort de plateaux télé tous aussi mensongers et orientés les uns que les autres. Il serait temps que la vérité soit rétablie une fois pour toutes et qu'elle soit traduite dans le nouveau texte.

Loin de les atténuer, cette nouvelle réforme va encore amplifier les inégalités et surtout modifier en profondeur le calcul des pensions de retraite. Une partie des conducteurs de trains ne sera, hélas, pas épargnée, et ce, malgré la forte mobilisation dont ils ont une fois encore fait preuve.

Forte de cette mobilisation, la FGAAC-CFDT n'a eu de cesse d'œuvrer dans la négociation afin de garantir certains équilibres et compensations. Cette présence au cœur des débats a d'ores et déjà permis de faire reconnaître la « pénibilité » engendrée par certains aspects de notre métier spécifique comme ce sera le cas dans d'autres secteurs du ferroviaire. Il reste à contraindre l'Entreprise à aller au-delà en faisant bouger les curseurs.

Sans l'expérience « métier » portée par la FGAAC-CFDT dans ce conflit, ce sont plusieurs milliers de conducteurs qui auraient été impactés par cette réforme injuste et surtout injustifiée.

Soyons en sûr, le fusible « cheminot » représente à l'évidence l'arbre qui cache la forêt !

Le leitmotiv de ce gouvernement reste bel et bien de reculer un maximum l'âge de départ à la retraite assorti d'une pension minimale.

Agence Famille

N° vert : 08 09 40 01 10

RAPPEL POUR LES COTISATIONS

Pensez à votre cotisation 2020 à 40€

(20€ pour les veuves)

avant la fin du premier semestre

RÉUNION DES SECRÉTAIRES DE SECTION DE L'UNION NATIONALE DES RETRAITÉS DE LA FGAAC

Le 14 novembre dernier, les secrétaires de section UNR FGAAC se sont réunis au siège de la FGAAC, pour leur réunion annuelle.

Nous avons accueilli deux nouveaux secrétaires :

- François BLEICHER (Strasbourg) ;
- Pascal MAKSYSKA (Amiens).

A l'ordre du jour de cette réunion :

- Actualité Nationale ;
- Facilités de circulation ;
- CPRP ;
- Evolution des pensions de retraite ;
- Cotisation 2020 ;
- Assemblée générale UNR 2020 ;
- Congrès FGAAC-CFDT 2020.

Chaque sujet a fait l'objet d'un débat et chaque secrétaire a pu donner son opinion. L'inquiétude sur les facilités de circulation est unanime avec l'ouverture à la concurrence dès ce mois de décembre.

Sur la revalorisation des pensions de retraite, chaque secrétaire espère que le gouvernement tiendra ses promesses pour 2021 (indexation sur l'inflation), car en 2020, la revalorisation sera de 0,3% maximum.

La cotisation UNR 2020 a été fixée à l'unanimité à 40€ et 20 € pour les veuves.



ATTESTATION FISCALE : ATTENTION nous n'envoyons plus systématiquement les attestations fiscales aux adhérents par courrier dans un souci d'économie (timbre et papier) et de préservation de la nature. Celles-ci ne servant que si vous avez un contrôle fiscal. Néanmoins elle vous sera délivrée si vous nous en fait la demande. Pour ce faire, contactez-nous soit par mail (unr@fgaac.org) soit par courrier (fgaac 20 rue Lucien Sampaix 75010 paris) soit par téléphone les 1^{er} et 3^{ème} mardis de chaque mois lors des permanences (01 40 18 44 40).

Avis de permanence

Permanences UNR au siège de la FGAAC-CFDT :

Les 1^{er} et 3^{ème} mardis de chaque mois sauf jours fériés
UNR@fgaac.org / 01 76 58 12 32

Section Auvergne Rhône-Alpes :

1^{er} vendredi chaque mois : 06/12 et 10/01/2020

Dépôt Ambérieu 9h30

Gérald FRESSE 06 83 57 85 49

Section Tours :

12/12 et 16/01/2020 à 10h avec un repas en commun à 12h30

Rue Blaise Pascal à TOURS

Patrick Gougeon 06 29 69 59 56

CEUX QUI NOUS QUITTENT

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

Pierre ABRAS décédé le 19/09/2019 de la région HAUTS DE France de l'établissement de Frethun dans sa 77^{ème} année.



INFOS UNR IMPORTANT !

TOUS les courriers pour l'UNR (chèque de cotisation ou autres) doivent être envoyés : FGAAC-CFDT 20 rue Lucien Sampaix 75010 PARIS **et non à PLEYEL**

COTISATIONS

Dernier Rappel pour 2019 : 38€ (19€ pour les veuves)

Action Sociale

N° vert : 08 00 20 66 30

Internet : action.sociale@sncf.fr



Par Thierry DAVID

Retraite des polypensionnés :

Ce sont les retraités qui ont cotisé à plusieurs des 35 régimes professionnels différents. C'est environ 45% de la population qui est concernée.

Les régimes sont divisés en 2 groupes :

➤ ⁽¹⁾ Ceux alignés sur le régime général que sont les artisans et commerçants (SSI) et les salariés agricoles (MSA) qui partagent les mêmes règles que le régime général (CNAV).

➤ ⁽²⁾ Tous les autres.)

Il y a une coordination entre les différents régimes mais les règles ne sont pas les mêmes selon que l'on a cotisé à plusieurs régimes alignés ou si on a cotisé à des régimes des 2 groupes.

Pour les complémentaires, il y a addition des points pour le calcul.

Au moment de partir à la retraite, une seule demande est nécessaire pour la retraite de base si ce ne sont que des régimes alignés du premier groupe. Sinon il faut faire une demande par régime.

Il y a des conditions d'âge qui conditionnent le versement. 62 ans pour les salariés et non-salariés du secteur privé ainsi que les personnes exerçant un métier de bureau dans la fonction publique. Pour les autres, cela dépend des règles particulières (régimes spéciaux, fonctionnaires, etc.) ainsi que du possible cumul ou pas des pensions. Idem pour les complémentaires avec des règles dépendant des sections professionnelles.

La durée d'assurance retenue est la somme des durées d'assurance acquises dans chaque régime de base dans la li-

INFORMATIONS RETRAITE

mite de 4 trimestres par an (impossible d'en cumuler plus par an même si validation dans deux régimes à mi-temps par exemple).

La majoration de durée d'assurance pour les enfants n'est pas cumulable dans les différents régimes.

Calcul de la retraite :

Pour le calcul de la pension des polypensionnés, cela dépend de leur régime.

Pour ceux n'ayant travaillé que dans des régimes de l'exemple⁽¹⁾ ci-dessus (ceux alignés) le Revenu Annuel Moyen (RAM) est calculé sur les 25 meilleures années, tous régimes confondus et une seule pension est versée par régime.

Les 25 meilleures années étant calculées proportionnellement au temps passé dans les différents régimes ; ce calcul peut être donc défavorable et ne pas refléter les 25 meilleures années de la carrière pour un polypensionné contrairement à un personne n'ayant eu qu'un régime.

Pour ceux ayant mixé des travaux dans le ⁽¹⁾ et le ⁽²⁾, on prend pour les régimes alignés ⁽¹⁾ les 25 meilleures années (donc la totalité si moins de 25 années et pour les autres ⁽²⁾ on calcule la pension en fonction des règles propres au régime (75% des 6 derniers mois si fonction publique, système à points si professions libérales, régimes spéciaux ...).

Si vous avez cotisé à plusieurs régimes alignés ⁽¹⁾, il faut demander la pension au dernier régime auquel vous avez été affilié.

A qui demander sa retraite :

Si vous avez cotisé à d'autres régimes que ceux alignés, vous devez déposer une demande auprès de chacune des caisses concernées. Idem auprès des organismes de retraites complémentaires auxquels vous avez cotisé. Attention l'Agirc et l'Arco ont fusionné en 2019 donc une seule demande.

Le relevé de carrière ou relevé de situation individuelle ou RIS est envoyé à l'ensemble des français ayant cotisé à partir de 35 ans puis tous les 5 ans jusque 50 ans.

Il est ensuite remplacé par une information plus détaillée à partir de 55 ans.

Dès 45 ans, vous pouvez demander un entretien d'information retraite gratuit auprès de votre caisse de rattachement.

Pour se renseigner, on peut à tout moment aller sur le site info-retraite.fr où figurent toutes les informations vous concernant avec des mises à jour annuelles ; il faut créer son espace individuel à l'aide de France Connect avec vos identifiants impots.gouv ou ameli... Votre numéro de sécurité sociale est indispensable.

Il faut bien vérifier toutes les informations y figurant, notamment si toutes vos expériences professionnelles y figurent bien.

Un simulateur en ligne permet de voir votre situation et de faire des simulations en fonction de l'âge envisagé de départ. Celui-ci vous permet de savoir le nombre de trimestres de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein.

Cumul emploi-retraite

Règles générales :

Si on reprend une activité après avoir liquidé ses pensions de base et complémentaires, on ne valide plus de trimestres ni de points sauf exceptions :

- Les militaires qui peuvent cumuler.
- Certains régimes comme pour les complémentaires des professions libérales qui peuvent liquider avant d'avoir atteint l'âge minimal (65 voire 67 ans).

Durant le mois suivant la reprise d'activité, vous avez l'obligation d'informer votre caisse de retraite de base sur votre employeur.

Cumul de retraite avec une activité d'un autre régime « cumul inter-régimes » :

On peut presque toujours le faire sans restriction de montant sauf le cumul d'une pension de fonctionnaire avec un revenu de salarié du privé qui peut être régleménté.

Si vous avez liquidé avant le 1^{er} janvier 2015, cela vous permet d'acquérir de nouveaux droits à la retraite sauf si vous êtes au taux plein.

Cumul de retraite avec une activité du même régime « cumul intra-régime » :

Si vous percevez une retraite à taux plein en ayant atteint l'âge minimum et validé tous les trimestres ou si vous avez atteint l'âge d'annulation de la décote, vous pouvez reprendre une activité dépendant de n'importe quel régime. Seuls certains régimes complémentaires des professions libérales ne permettent pas le cumul (médecins par exemple).

Le régime général, le régime agricole et la plupart des régimes spéciaux dont la SNCF :

Ils appliquent les mêmes règles. Vous devez attendre 6 mois avant de reprendre une activité chez le même employeur si-



non aucun délai.

Un plafond de ressources est appliqué. La somme totale des nouveaux revenus ne peut dépasser la moyenne mensuelle de vos 3 derniers salaires ou 1,6 fois le SMIC (2 433,65€ en 2019). Certains revenus comme ceux des artistes et des auteurs ne sont pas pris en compte. **Si on dépasse, la pension est réduite en proportion.**

Pour les régimes complémentaires :

- Pour l'Agirc-Arrco le plafond n'est pas le même, mais ne doit pas dépasser le plus élevé entre 1,6 fois le SMIC ou le dernier salaire mensuel ou la moyenne du salaire mensuel de vos 10 dernières années de salaire. Sinon le versement de la complémentaire est suspendu.
- Pour l'Ircantec, ce sont les mêmes conditions que le régime de base.

Certaines activités sont sans conséquence pour la pension comme les mandats des élus locaux, les activités artistiques, littéraires, scientifiques, judiciaires, hébergement en milieu rural si propriétaire...

Fonction publique :

Les fonctionnaires partant à la retraite

sans remplir les conditions du taux plein sont également limités par un plafond de ressources. En cumulant toutes les rémunérations du public et du privé sauf les activités non salariées. Plafond égal à 1/3 de la pension plus un montant forfaitaire de 585,41€. Sinon la pension est réduite en proportion.

Artisans, commerçants et professions libérales :

Ils peuvent cumuler emploi et retraite de base dans les conditions du régime général. Quand ils ne remplissent pas les conditions pour toucher une retraite à taux plein, leur revenu supplémentaire est soumis à la moitié du plafond de la Sécurité Sociale artisans, commerçants et industriels et plafond de la Sécurité Sociale pour les professions libérales. Pour les retraites complémentaires le cumul est possible comme dans le régime général pour les artisans, commerçants et industriels. Pour les professions libérales, cela dépend du secteur professionnel.

Exploitants agricoles :

Ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne peuvent cumuler sauf cas exceptionnel.



La MGC soutient ses adhérents athlètes



David Baechler

cheminot

adhérent MGC

sportif de haut niveau

Capitaine du Reims Bobsleigh Association
Champion de France d'haltérophilie



La Mutuelle Générale des Cheminots (MGC) est soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité. SIREN 775 678 550. Siège social : 2 et 4 place de l'Abbé Georges Hénocque 75013 PARIS.
La MGC est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09.

mutuelleMGC.fr

