



**MENACES
SUR NOS DROITS:**

**CE QUE NOUS
VOULONS GARDER,**

**CE QUE NOUS
VOULONS
GAGNER!**





ÉDITO

TOUCHE PAS À MES DROITS !

Ce livret a pour vocation de mettre en exergue les droits des cheminots menacés par les stratégies de dumping social mises en place par les Directions d'entreprises, et singulièrement celle de la SNCF.

Ces droits trouvent leurs sources dans les luttes menées par la Fédération CGT des cheminots, tout au long de son histoire, permettant notamment d'unifier les cheminots de différentes compagnies, d'étendre les droits acquis et d'en gagner de nouveaux.

Le Statut est un texte fondamental mais ce n'est pas le seul : les droits sont repris dans différentes sources, telles que des décrets, des lois, des accords collectifs, des référentiels RH, ainsi que des référentiels métiers...

Avec le retour de la concurrence, le patronat veut en profiter pour abaisser les droits des cheminots. Dans les négociations de la CCN ferroviaire, il ne veut pas étendre les droits existants à la SNCF à l'ensemble des salariés de la branche. Il ne veut pas non plus étendre les droits les plus avantageux qui ont été arrachés par accord dans les entreprises ferroviaires privées.

À la SNCF, la Direction veut se débarrasser des acquis en ne les accordant pas aux nouveaux embauchés, en ne les garantissant pas pour les cheminots qu'elle veut transférer dans ses filiales, ou en sous-traitant les charges de travail à des entreprises qui ne les appliquent pas.

Dans les entreprises ferroviaires privées, des acquis ont été arrachés mais ils sont encore loin d'assurer une protection suffisante pour les cheminots.

Le patronat veut mettre les salariés en concurrence en se basant sur le moins-disant social pour faire régresser tout le monde.

Ces reculs sociaux ne sont pas une fatalité. La concurrence n'est pas obligatoire, de même que les transferts ou autres.

Ce livret matérialise la volonté de la CGT de se battre pour la défense et l'extension des droits sociaux. C'est une stratégie de combat !

La seule protection des cheminots est de gagner les mêmes droits partout !

S O M M A I R E

RÉMUNÉRATION : Pages 4 à 6

PROTECTION SOCIALE : Pages 8 à 10

TEMPS DE TRAVAIL : Pages 12 à 14

CONDITIONS DE TRAVAIL : Pages 16 à 18

DROITS SOCIAUX : Pages 20 à 22

CARRIÈRE / FORMATION : Pages 24 à 26

PRÉSERVER NOS DROITS ET LES AMÉLIORER

Pages 28 à 30

Des questions ? Besoin d'infos
supplémentaires ? Prends contact
avec ton syndicat CGT local ou
un militant CGT...



Nos droits menacés

Statut GRH 0001

Le Statut prévoit des dispositions générales sur la rémunération (voir focus), et sur le déroulement de carrière (processus de notation).

Fin de carrière GRH 0996

Ce texte prévoit un supplément de rémunération pour les agents positionnés sur D-2-19.

Rémunération GRH 0131, GRH 00372 et GRH 00389

Ces textes définissent les principes généraux sur la rémunération, notamment concernant le calcul du traitement, la prime de travail, l'indemnité de résidence, les échelons d'ancienneté, et la Prime de Fin d'Année (PFA).

Ils listent également les Éléments Variables de Solde :

- Indemnités. Ex : continuité de service, réserve, heures supplémentaires, modification de commande (roulants), relevage de matériel, travail le dimanche et fêtes légales, astreinte, travail de nuit, saisie...
- Gratifications. Ex : acte exceptionnel, distinction honorifique, innovation, formateur, découverte d'avarie...
- Allocations. Ex : déplacements, paniers, réserve, remplacement PN, usage de son véhicule, entretien d'un chien (SUGE), travaux salissants...

Ces textes prévoient également les retenues sur salaire possibles et leur calcul.

Prime de vacances GRH 0251

Ce texte définit le montant de la Gratification de Vacances (GVAC).

Prime d'exploitation GRH 0252

Ce texte définit le montant de la Gratification Annuelle d'Exploitation (GAEX).



La rémunération des cheminots peut rapidement être amputée si tous ces éléments ne sont pas repris.



FOCUS

« La rémunération au Statut »

La rémunération est composée d'un traitement, une indemnité de résidence, une prime travail et des EVS. Le Statut prévoit également une prime de fin d'année.

Les agents sont placés sur une des 10 qualifications professionnelles (de A à H et TA ou TB pour les agents de conduite), sur un niveau et une position de rémunération à laquelle correspond un coefficient hiérarchique. Leur grade est attaché au niveau sur lequel ils sont placés.

Le coefficient hiérarchique multiplié par la valeur du point donne le montant du traitement mensuel.

Selon son ancienneté, l'agent est également placé sur un échelon qui lui donne une majoration de son salaire.

La qualification est attachée à l'agent et pas au poste qu'il occupe, donc il ne peut pas la perdre en cas de changement de poste.

Nos droits menacés

Prime de travail GRH 0131, GRH 0208 et GRH 0389

Ce sont les dispositions générales sur la prime de travail. Celle-ci permet de reconnaître la technicité et les spécificités des métiers.

GRH 0355, VO 152, TT 009, TT 010, GRH 0286, GRH 0287, IN 1454, IN 1455 et IN 2974

Ces textes définissent dans le détail les primes de travail Exploitation, ASCT, Traction, Administratif, Matériel, Équipement.

Éléments Variables de Solde GRH 0372

Ce texte donne le barème des Indemnités (qui sont liées à des contraintes comme le travail de nuit ou le travail sur écran), des Gratifications (souvent liées à des événements exceptionnels comme le signalement d'une avarie ou l'attribution d'une médaille du travail), et des Allocations (en lien avec des frais engagés par l'agent, comme par exemple les allocations de déplacement).

Incitations ou aides GRH 0045, GRH 0259

Ces textes traitent d'indemnités ou d'allocations liées aux congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel, à la prise en charge des trajets domicile-travail dans certaines circonstances...

Reconnaissance de certaines tâches GRH0680, GRH0130, VO 0907, GRH0372, GRA 0032, VO 0107, GRH0286, GRH 0026

Ces textes traitent des EVS pour les formateurs ou les correcteurs d'épreuve, l'utilisation de matériel informatique, le personnel de remplacement ou agents de réserve, la polyvalence de la relation client en gare, les formateurs TIS/TIR ou le remboursement de frais liés à l'activité cynophile à la SUGE, la reconnaissance des déplacements infirmiers, la prime de langue, la prime de journée simple à bord, la prime frontière...

Reconnaissance de certaines situations DC 4410, GRH 0955,

Ces textes traitent des EVS liés à des situations spécifiques : indemnité « grands travaux » pour les postes d'aiguillage, relevage de matériel, sorties d'astreinte, travail dans les tunnels...



Si ces droits ne sont pas repris, lorsque l'employeur a des besoins spécifiques ou crée des contraintes pour les salariés, ils ne seront plus reconnus !



RÉMUNÉRATION



Nos droits menacés

Aides liées à la mobilité contrainte GRH 0910

Ce texte reprend la plupart des aides liées à la mobilité consécutive à des restructurations :

- Allocation de changement de résidence ;
- Remboursement de frais de déménagement ;
- Allocation pour défaut de logement ;
- Aide à la recherche d'un logement ;
- Avance de dépôt de garantie ;
- Indemnité compensatrice de différence de loyer ;
- Indemnité de perte d'emploi du conjoint ;
- Indemnité spéciale mensuelle d'éloignement.



Si ces droits ne sont pas repris, l'obligation de déménagement à cause d'une restructuration n'est plus compensée.



FOCUS

« Déménagement »

Même si nous combattons la plupart des restructurations parce qu'elles ne sont pas justifiées, lorsqu'elles interviennent, les cheminots peuvent être reclassés sur des postes très éloignés de leur ancienne affectation. C'est une contrainte extrêmement forte sur l'ensemble de la famille de l'agent. Il est donc légitime que l'employeur ait des obligations, notamment concernant le logement de l'agent et de sa famille sur son nouveau lieu de travail.

DROM-COM GRH 0385

Ce texte reconnaît des droits spécifiques aux cheminots originaires des DROM-COM.

Pour pallier le déracinement que représente le fait de travailler en métropole lorsque sa famille habite en outre-mer, les cheminots concernés ont le droit de cumuler leurs congés sur 2 ans et surtout, l'entreprise contribue aux frais de voyage (ainsi qu'aux frais de déménagement).

Cette aide est d'autant plus justifiée que la situation est souvent issue d'une politique publique : Pour faire face à un chômage important dans ces zones, et aussi pour les lier à la métropole, l'État organise régulièrement des campagnes de recrutements de citoyens des DROM-COM qui sont encouragés à partir de chez eux pour être embauchés dans les entreprises et services publics en métropole.



Si ces droits ne sont pas repris, les cheminots des DROM-COM sont abandonnés !



Le salaire

Selon la CGT, le salaire doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement des salariés par l'élévation continue de leur niveau de vie.

Le salaire comporte une partie directe (le net) pour le mois, et une partie socialisée (les cotisations) pour la vie. Cette dernière permet au salarié de continuer à percevoir un revenu en retraite, lorsqu'il sera malade, privé d'emploi...

Le niveau du salaire doit dépendre de la qualification du salarié qui s'acquiert avec les diplômes, les forma-

tions qualifiantes, et la technicité ou l'expérience acquises.

Le patronat cherche à ne pas reconnaître ces éléments, alors qu'il en profite au travers d'une productivité accrue du salarié. Il préfère attribuer des éléments aléatoires et non-pérennes (primes, participation, intéressement...) qui lui permettent de ne pas payer le salaire socialisé et de ne pas augmenter durablement le net.

La CGT revendique la reconnaissance des diplômes, un dispositif de carrière qui permette de progresser

automatiquement en grade pour tenir compte de l'expérience acquise ou des formations reçues, et une majoration automatique du salaire à l'ancienneté. La CGT revendique également la refonte et l'augmentation des primes de travail qui reconnaissent la technicité des différents métiers, et un véritable 13^e mois pour tous. Enfin, pour tenir compte du coût de la vie, le salaire minimum (SMIC) doit être porté à 2000 € brut par mois et l'ensemble des salaires doivent être augmentés régulièrement pour compenser la hausse des prix.



Nos droits menacés

Reconnaissance de la pénibilité GRH 0933

Ce texte prévoit des dispositions sur la pénibilité des métiers à la SNCF qui permettent notamment aux agents de ne plus travailler quelques mois avant leur départ en retraite officiel :

- L'ensemble des cheminots a le droit à une Cessation Progressive d'Activité ;
- La CPA permet une réduction de son temps de travail 3 ans avant son départ en retraite dans le cas d'une formule dégressive (80 % 80 % et 60 %), et 1 an avant son départ en retraite dans le cas d'une formule fixe (6 mois travaillés et 6 mois non-travaillés) avec une indemnité complémentaire de CPA dès la 1^{ère} année ;
- La durée de la CPA formule fixe peut être portée jusqu'à 18 mois (24 mois pour les ASCT) si l'agent a occupé un poste à pénibilité avérée pendant un certain nombre d'années ;
- La CPA est prise en compte pour le calcul de la pension de retraite ;
- Un Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC) à 91.4 % de temps travaillé permet à l'agent d'accumuler des journées non-travaillées pendant 1 à 3 ans avant son départ en retraite. Ces jours non-travaillés peuvent ensuite être regroupés avant le départ en retraite.
- Le TPFC est décompté comme du temps plein pour la validation des trimestres pour la retraite ;
- L'employeur ne peut pas refuser les CPA formule fixe et les TPFC avec périodes non-travaillées regroupées avant le départ en retraite.

Accord « ex-apprentis »

Ce texte prévoit les modalités de participation de l'entreprise au rachat de trimestres pour les cheminots ayant été apprentis entre 1978 et 2007.



Si ces droits ne sont pas repris, les cheminots peuvent perdre plusieurs trimestres dans le calcul de leur pension de retraite !



FOCUS

« Pénibilité »

La pénibilité d'un métier conduit à une dégradation de la santé du salarié.

La priorité est donc la prévention pour éviter cette pénibilité.

Lorsque cela n'est pas possible, la CGT considère qu'il faut maintenir la santé du salarié en compensant les tâches pénibles par des repos supplémentaires ou des dispositifs de départ anticipé en retraite.

À la SNCF, la négociation de 2007 dans le cadre du conflit reconductible sur la réforme des retraites a permis de faire reconnaître des métiers à pénibilité avérée et de gagner des dispositifs de départ anticipé comme la CPA ou le TPFC.

Mais c'est insuffisant.

Plusieurs métiers ne sont toujours pas reconnus.

La CGT revendique que les métiers à pénibilité bénéficient de bonifications pour un départ anticipé en retraite (remise en place des bonifications Traction de 5 ans et extension à tous les métiers à pénibilité).

Nos droits menacés

Maintien de salaire des contractuels GRH 0984

Ce texte régit le maintien de salaire par la SNCF pour les contractuels en cas d'absence pour maladie, maternité... ce qui évite les délais de traitement de la CPAM et les pertes de salaire.

Fonds d'Action Sanitaire et Sociale GRH 0300, GRH 0224

Ce texte régit le FASS, financé à hauteur de 1,1 % de la masse salariale. C'est un élément du salaire socialisé des cheminots. Le FASS offre des prestations supérieures au régime général comme par exemple l'indemnité de garde assistante maternelle (IGAM), des aides d'urgence non-remboursables, une Aide à la Vie Quotidienne (AVQ) pour le maintien à domicile des retraités, un soutien financier aux aidants, divers secours ponctuels en cas d'accident de la vie, des aides à la maîtrise de l'énergie, le recours à des travailleurs sociaux, etc.

La gestion du FASS est également placée sous la surveillance des représentants du personnel au sein d'une commission : la CoFASS.

Médecine de soins GRH 0697

La médecine de soins SNCF est placée sous la surveillance des représentants du personnel au sein de la Commission Supérieure de la Santé.

Allocations Familiales Supplémentaires GRH 0649

Ce texte prévoit le versement d'Allocations Familiales Supplémentaires aux parents qui touchent déjà les allocations du droit commun.



Si ces droits ne sont pas repris, les cheminots se feraient voler une partie de leur salaire socialisé et de leurs protections face aux accidents de la vie !

Accord Travailleurs Handicapés GRH 0393

L'accord vise théoriquement à maintenir dans l'emploi les cheminots touchés par une inaptitude, et à favoriser l'embauche de travailleurs handicapés.

Pour cela, il prévoit des missions TH et un correspondant TH dans les sociétés, dont la fonction est d'aider les établissements à la mise en œuvre de la politique TH. Cela permet notamment de financer l'aménagement des postes de travail sur le budget SNCF, donc sans passer par l'AGEFIPH (organisme du droit commun), ce qui réduit considérablement les délais. L'accord prévoit également l'adaptation du télétravail, des conditions de formation et d'examen, et une priorité sur les congés pour les aidants.



PROTECTION SOCIALE





Nos droits menacés : le Régime Spécial



FOCUS « décret transférabilité retraite du 31 décembre 2021 »

Alors que le Gouvernement avait promis, en 2018, que les droits à la retraite des cheminots au statut éventuellement transférés à une autre entreprise dans le cadre d'un appel d'offres, seraient maintenus, il n'en est rien. Cela avait pourtant été inscrit dans l'article 17 de la loi « Pacte ferroviaire ». Mais le décret d'application publié le 31 décembre 2021 modifie les règles d'accès à la réforme, les modalités de calcul de la pension et les droits à la reconnaissance de la pénibilité.

La CGT avait pointé ces régressions lors des concertations. Le Gouvernement a apporté quelques modifications mais son texte ne respecte toujours pas l'engagement de maintien intégral des droits.

Pour mémoire, les droits « retraite » liés au régime spécial sont régis par le décret n°2008-639 du 30 juin 2008, qui prévoit :

- Âge d'ouverture des droits (57 ans ou 52 pour les ADC, contre 62 au régime général);
- Modalités de calcul de la pension (sur le salaire correspondant à la dernière position de rémunération occupée pendant plus de 6 mois);
- Possibilité de réforme en cas d'incapacité, soit à la demande du service, soit à la demande de l'agent, qui permet de toucher une pension pour le calcul de laquelle la décote n'est pas appliquée.

En cas de transfert, la loi ne prévoit pas le maintien des droits à la Prévoyance des cheminots au Statut, donc le régime spécial d'assurance maladie est menacé :

Décrets n°2007-730 du 7 mai 2007 ; et n° 2010-1362 du 10 novembre 2010

Ces textes définissent les droits spécifiques du régime spécial en matière de prévoyance :

- Pas d'avance du prix des consultations chez les médecins agréés, remboursement 100 % hospitalisation, forfait appareillage acoustique, forfait hébergement d'un parent ayant un enfant hospitalisé, meilleurs remboursements des médicaments... ;
- 2 recours possibles (contre 1 seul au régime général) pour la reconnaissance d'accident de travail et maladie professionnelle dans une commission de recours interne à la CPR ;
- 1 jour de carence (sauf affection longue durée) au lieu de 3 au régime général ;
- 184 jours de maintien de salaire + 180 jours en demi-solde (longue maladie : 3 ans + 2 ans en demi-solde).



La protection sociale n'est pas un privilège

Elle est financée par la partie socialisée du salaire. Au Cadre Permanent, la part socialisée est supérieure à celle du régime général pour financer des droits supplémentaires en matière de prévoyance et de retraite. Pour tous les cheminots de la SNCF, il existe aussi un régime spécial d'action sociale interne à l'entreprise. Avoir une bonne protection sociale permet d'éviter des dépenses individuelles importantes (assurances diverses, mutuelles).

Les contraintes qui pèsent sur les métiers ferroviaires, notamment l'exigence d'obtenir une licence ou des habilitations pour pouvoir exercer les métiers liés à la sécurité, dépendent en partie de la santé des salariés. Dans certaines entreprises, les inaptitudes peuvent remettre en cause l'obtention de ces sésames et, sans droit au reclassement, cela peut même entraîner le licenciement du salarié. C'est totalement injuste. C'est pour cela que la médecine SNCF, les dispositifs de prévention et de reconnaissance de la pénibilité, mais aussi les bonifications

pour un départ anticipé en retraite, sont indispensables.

La CGT revendique une protection sociale qui couvre à 100 % les risques de la vie (maladie, retraite, perte d'emploi, allocations familiales...), une obligation de bon reclassement pour les salariés inaptes, une meilleure prise en compte de la pénibilité et des bonifications pour un départ anticipé à la retraite pour les métiers à pénibilité avérée.



Nos droits menacés

Congés payés GRH 0001 et GRH 0143

28 jours ouvrés à la SNCF (contre seulement 26 jours dans l'accord de la branche ferroviaire) et congés supplémentaires.

Forfait en jours Accord national d'entreprise

205 jours ou 213 jours de travail selon le régime, contre 217 jours dans la CCN ferroviaire.

Temps Partiel choisi GRH 0662

Le statut prévoit une embauche à temps complet, ce qui évite les temps partiels contraints. C'est ensuite à la demande de l'agent que son temps de travail peut être réduit, avec accord du service.

L'accord Temps Partiel à la SNCF offre des protections complémentaires pour les cheminots :

- Temps Partiel, soit par une modification de la durée journalière du travail, soit par l'attribution de journées non-travaillées ;
- Accordé pour une période minimale d'un an. L'employeur ne peut pas y mettre fin avant cette période. Le salarié, lui, peut demander à revenir à plein temps ou à modifier son taux de temps partiel avant la fin de cette période (mais l'employeur peut refuser) ;
- Garantie pour le salarié d'un retour à temps complet s'il le souhaite à l'issue de cette période ;
- Formule 32 h innovante.

En fonction des tensions sur les effectifs dans les services, il peut donc y avoir des refus de temps partiel, et une pression importante pour revenir à temps complet. C'est pour cela que la CGT défend le droit individuel des agents à obtenir un temps partiel, et la nécessité collective d'une compensation en embauches dans le service.



Si ces droits ne sont pas repris, les cheminots perdraient beaucoup de temps libre !

Télétravail Accord national d'entreprise

Ce texte prévoit que le passage en télétravail repose sur le volontariat de l'agent, avec un droit à la réversibilité. Il prévoit aussi la fourniture par l'employeur de l'équipement bureautique et sa participation à certains frais (mobilier, accès à internet...).

Avec la COVID-19, les lois successives d'urgence sanitaire se substituent temporairement à certaines dispositions de l'accord.

Nos droits menacés

Conditions de travail Accord national d'entreprise et GRH 0677

Ce texte définit précisément les notions qui servent à encadrer le temps de travail : travail effectif, amplitude journalière, repos journaliers, repos périodiques, grandes périodes de travail, pauses, lieux de prise et de fin de service à résidence ou hors résidence, etc.

Il définit également des régimes de travail : régime roulant, régime sédentaire siège, régime sédentaire de journée, régime sédentaire décalé ou de nuit.

À partir de ces définitions, il fixe des droits et des limites :

- **Temps de travail effectif minimum et maximum** par jour qui peut être réduit en fonction de certaines situations (travail de nuit), la moyenne sur une semaine, un mois, un trimestre et à l'année pour qu'il n'y ait pas trop de disparités ;
- **Durée minimale des repos journaliers**, à résidence et hors résidence ;
- **Durée minimale du repos périodique**, encadrement des repos périodiques pour les roulants (règle du 19h/6h) et des repos réduits pour les sédentaires ;
- **Amplitude maximale d'une journée de travail** ;
- **Nombre minimum et maximum de jours successifs de travail** (GPT), le nombre d'horaires différents dans une GPT ;
- **Nombre de repos** à l'année, de **repos doubles**, de **dimanches et de samedis-dimanches** en repos ;
- Durée et période des **pauses et coupures** et compensations pour ceux qui ne peuvent en bénéficier ;
- **Temps de déplacements** inclus ou non dans le temps de travail ;
- Règles liées au remplacement d'agents absents (**réserve**) ;
- Règles liées à l'**astreinte**, etc.

Ce texte est issu de l'accord 35 h de 1999. La plupart des dispositions ont été maintenues par la grève de 2016. Si ces droits ne sont pas repris, les conditions de travail des cheminots seront largement dégradées !



FOCUS

« Temps de travail »

La durée légale du travail ne suffit pas en elle-même pour s'assurer que le salarié disposera de temps libre et que l'employeur payera bien toutes les contraintes horaires liées au travail.

Il faut définir précisément ce qui rentre dans le temps de travail ou dans le temps de repos, les limites maximales de chacun, les compensations aux contraintes particulières (travail de nuit, découchés, réserve...), etc.

En cas de suppression des dispositions de l'accord, les risques sont multiples :

- **Perte des repos 35 h** et hausse du temps de travail à 1 600 h par an (CCN) contre 1 568 h à 1 589 h selon le régime.
- **Journées à rallonge** liées à du temps de travail non-comptabilisé, à des coupures énormes ou à du temps d'acheminement non pris en compte ;
- **Repos réduits** ;
- **Être prévenu à la dernière minute** de son planning et ne plus rien pouvoir prévoir dans sa vie personnelle, etc.





Nos droits menacés

Traction TT0023, TT0024, TT0025, TT0026, TT1123

Ces textes contiennent des définitions complémentaires pour les agents de conduite : temps forfaitaires inclus dans le temps de travail (préparation des engins moteurs, temps de trajet entre les différents sites...) et repos en RHR.

SUGE GRH 0657

Ce texte contient des définitions complémentaires pour les agents SUGE : temps d'habillage/déshabillage inclus dans la durée journalière de service, badgeage armement inclus dans la DJS, règles de composition des équipes, périmètre d'intervention par antenne, etc.

Équipement Accord organisation du temps de travail

Ce texte prévoit que le « point 0 » de prise de service soit à la brigade d'affectation de l'agent. Cela oblige l'employeur à prendre en compte l'acheminement jusqu'au chantier et à le décompter en temps de travail effectif.

ASCT VO 0178

Ce texte prévoit que le temps d'écriture soit pris en compte dans le temps de travail effectif.

Les accords locaux

Ils complètent les textes nationaux en tenant compte des spécificités locales ou en prévoyant les règles de mise en œuvre.

Quelques exemples :

- Accords locaux Roulants sur les protocoles de commande ;
- Accords locaux Roulants sur les protocoles congés qui instaurent une équité entre les agents dans l'octroi des périodes de congés, notamment l'été et en fin d'année ;
- Accords locaux Équipement pour limiter le nombre de nuits consécutives travaillées ;
- Accords locaux SUGE pour stabiliser la composition des GPT (nombre d'horaires différents, etc.) ;
- Accords locaux Agents de réserve octroyant un délai supplémentaire de prévenance (commande) ou des samedis-dimanches supplémentaires en repos ;
- Accords locaux Matériel sur la pause casse-croûte ;
- Accords locaux à l'Exploitation sur la prise en compte des temps d'habillage/déshabillage ou du temps de passation de service.



Nos droits menacés

Évaluation des risques GRH 0805

Ce texte décrit une méthode pour évaluer les risques auxquels sont soumis les salariés. Le rôle de chacun (du DET au DPX) y est précisé. L'employeur ayant une obligation de résultat dans la préservation de la santé de ses salariés, si ces principes ne sont pas correctement appliqués, il peut être condamné, notamment à la « faute inexcusable de l'employeur » en cas d'accident.

**Prévention
des risques**

Risques psycho-sociaux GRH 0970

Ce texte prévoit la prévention des RPS.

Atteintes aux personnels GRH 0955

Ce texte prévoit la prévention des atteintes aux personnels, la conduite à tenir en cas d'agression d'un agent et les règles de reclassement éventuel.

Produits psychoactifs RA 0644

Ce texte prévoit les règles de prévention en matière de consommation d'alcool ou de drogue.

Risque routier GRH 0969

Ce texte prévoit la limitation de l'usage du véhicule personnel pour le service.

Amiante GRH 0832, GRH 0675, MA 25010

Ces textes prévoient le signalement de l'exposition d'un agent au risque amiante, son suivi médical renforcé, un départ anticipé en retraite en cas de survenance d'une maladie professionnelle liée à l'amiante, des droits spécifiques en matière de notations, de rémunération, etc.

L'usage de l'amiante est interdit depuis 1997 (seulement !) mais des bâtiments SNCF, du matériel roulant ou des guérites de l'équipement sont encore pollués. Ces textes doivent donc faire l'objet d'une vigilance et d'une bataille constante pour qu'ils soient réellement appliqués.



Si ces textes ne sont pas repris, les représentants du personnel perdent des leviers pour obliger les employeurs à mettre en œuvre des moyens réels de prévention des risques. Les salariés peuvent rapidement se retrouver culpabilisés ou même sanctionnés alors que ce sont eux les victimes des accidents !

Nos droits menacés

Sécurité du personnel et des circulations S9, S11, GRH 0825, RG 0043...

Ces textes prévoient un ensemble de mesures de prévention, de procédures de sécurité, des règles d'utilisation des installations, la liste des EPI et leur utilisation, des mesures provisoires en cas d'anomalies, de Retour d'Expérience (REX) en cas d'accident pour éviter qu'il ne se reproduise, etc.

Des règles métiers spécifiques viennent compléter les textes généraux, comme par exemple :

Matériel MA 20138

Ce texte prévoit les règles d'utilisation des outils, les habilitations et qualifications du personnel. Cela peut sembler être des contraintes mais c'est très protecteur pour l'agent, puisque l'employeur est responsable de donner une formation précise, des moyens, et il habilite ses salariés donc il assume aussi une partie de la responsabilité en cas de problème.

Traction TT 0047

Procédures spécifiques à la Traction pour l'accompagnement des agents victimes d'un accident de personne ou d'une agression : Relève si choc psychologique, création des cellules d'appui dans chaque Unité de Production ou dépôt...

ASCT VO 0250

Ce texte précise la formation et les habilitations sécurité des ASCT.

Circulation DC 1475

Ce texte précise la formation et les habilitations des agents liées à la gestion des circulations.



FOCUS

« Faute ou erreur ? »

L'être humain est faillible. On peut donc chercher à limiter ses failles (formation, repos, moyens pour bien travailler...) mais on ne peut pas compter sur l'infailibilité humaine. Il faut prévoir des dispositifs ou des procédures complémentaires pour que les failles d'un individu n'aient pas de conséquence quand elles surviennent. Tout ne repose pas sur une seule personne ou sur un seul dispositif technique mais bien sur un ensemble. C'est pour cela qu'il est important que les différentes équipes et les différents métiers travaillent ensemble, avec des références communes. C'est la responsabilité de l'employeur de réunir ces conditions. Le contenu de la réglementation est donc un enjeu de luttes pour l'obliger à prendre des mesures réelles.





Nos droits menacés

Aptitude, Inaptitude GRH 0360, GRH 0963

Ces textes prévoient les conditions d'aptitude physique et psychologique pour les agents exerçant des tâches essentielles de sécurité, les moyens de contrôle, les voies de recours (Commission Ferroviaire) et les règles de reclassement en cas d'inaptitude définitive.



L'impact professionnel peut être énorme. Si ces droits ne sont pas repris, le salarié peut être licencié sans scrupule alors qu'il n'est pour rien dans son inaptitude !

Santé au travail

La médecine du travail SNCF est une garantie de moyens pour la santé des cheminots au travail, même si la Direction cherche à les réduire :

- Les médecins ont en charge le suivi de 2 500 agents maximum (900 par infirmier) et doivent passer un tiers de leur temps dans la visite des lieux de travail, ce qui leur permet de faire des préconisations sur la prévention, de connaître les risques auxquels sont soumis les agents, notamment le risque ferroviaire ;
- Les cheminots passent la visite médicale du travail sur leur temps de travail.

Les accords locaux

Ils complètent les textes nationaux en tenant compte des spécificités locales ou en améliorant les règles générales.

Quelques exemples :

- Accords locaux « trains sensibles » sur le renforcement de l'accompagnement de trains identifiés ;
- Accords locaux « agression » sur le maintien du salaire, les postes de reclassement temporaires, et l'accompagnement en cas d'agression ;
- Accords locaux Équipement ou Exploitation sur l'interdiction du travail à agent seul ;
- Accords locaux SUGE sur les effectifs minimum dans une équipe d'intervention.



La sécurité des circulations et des personnels avant TOUT.

Suppression des boucles de rattrapage, diminution de la formation professionnelle, sous-traitance en cascade, manque de moyens humains ou matériels, risque calculé, désorganisation de la production du fait des séparations entre SA et activités, pressions diverses... Le patronat ferroviaire cherche à réduire

le coût de la sécurité, quitte à provoquer des catastrophes. Lorsque cela se produit, il recherche en priorité un « lampiste » pour subir les sanctions, voire les condamnations judiciaires.

La CGT revendique des droits nouveaux pour les salariés afin que la sécurité puisse être placée sous leur contrôle, puisque ce sont eux qui vivent les risques au quotidien. Des moyens plus importants

doivent être donnés à la prévention des risques et à la médecine du travail. La CGT revendique également un temps de formation professionnelle équivalent à 10 % du temps de travail. En cas d'aptitude, l'agent doit être reclassé sur un poste le plus similaire et le plus proche possibles, sans perte de salaire.



Nos droits menacés

Droit syndical GRH 0001, 0147 , 0148, 0256, 0329, 0612

Ces textes sont des acquis et permettent aux cheminots d'être représentés et d'être représentants. Ils prévoient notamment :

- L'octroi de locaux syndicaux qui permettent à l'organisation syndicale de se réunir, de travailler sur les dossiers, de faire des permanences, etc ;
- Le droit des cheminots aux Heures d'Information Syndicale ;
- Le droit à l'affichage et à la distribution des tracts ;
- Le droits à des jours de formation économique, sociale et syndicale pour les cheminots qui veulent s'impliquer syndicalement ;
- Le droit à des moyens en temps pour les organisations syndicales (AY et ASL) ;
- Le droits des élus et des délégués à l'accès aux différents lieux de travail ;
- L'obligation de la Direction d'informer les élus et les représentants du personnel sur certains éléments.



**La première force de la CGT, ce sont ses adhérents.
Mais si ces droits ne sont pas préservés, le maintien
d'une présence de proximité sera plus difficile.**

Instances spécifiques GRH 0268, 0368, loi « Pacte Ferroviaire »

En plus des instances du droit commun (CSE, CSSCT...), ces textes définissent des droits ou des instances spécifiques à la SNCF : délégation de représentants du personnel dans les Conseils d'Administration, commission de notations pour suivre les opérations de promotion...

Concernant la loi « Pacte ferroviaire », même s'il s'agit d'une attaque en règle contre le service public et les droits des cheminots, le Gouvernement a été obligé de maintenir une instance commune à l'ensemble des sociétés anonymes. Cela permet de continuer à être informés sur certaines restructurations, les budgets des différentes SA, les bilans sociaux, etc.

C'est une parcelle d'unité que la CGT a défendue et qu'il est indispensable de préserver !



FOCUS

«Le droit syndical, outil vital »

Le syndicat est un rassemblement de salariés qui s'organisent pour mieux être informés, et pour mieux se défendre.

Ces syndicats se fédèrent entre eux pour former des organisations syndicales.

L'obtention progressive de droits syndicaux a permis de renforcer les moyens de défense des salariés. L'employeur doit désormais rendre des comptes, informer, écouter, et même s'il conserve encore le droit de décider seul, cela représente un intérêt important.

Que ce soit pour être accompagné dans un entretien préalable à sanction, être défendu lors des promotions, ou bien encore pour organiser une grève, le droit syndical est donc un élément vital de TA défense individuelle et collective !

Nos droits menacés

Logement GRH 0334, GRH 0703, GRH 0934

Ces textes prévoient que chaque cheminot qui en fait la demande peut être logé par l'entreprise.

Pour les agents d'Ile-de-France, ce droit est assorti d'une garantie : l'entreprise s'engage à proposer un logement à moins de 20 km du lieu de travail à tout nouvel embauché qui en fait la demande, dans un délai de moins de 4 mois. C'est un acquis de la mobilisation des jeunes embauchés avec la CGT dans les années 2000 !

Ces textes prévoient également diverses aides financières pour les nouveaux embauchés quel que soit leur lieu d'affectation.

Enfin, pour tous les cheminots, ils prévoient des aides sur quittance en cas de difficultés financières, des aides à l'accession à la propriété, des prêts immobiliers et la caution de la SNCF, des prêts à l'installation, etc.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes GRH 0881

Ce texte est issu d'un accord national et prévoit notamment des droits en cas de maternité en matière de rémunération et de promotion, ainsi que des règles concernant les congés maternité, paternité et adoption. Nouveauté dans le dernier accord : des congés supplémentaires peuvent être accordés pour réaliser les démarches liées à une agression sexuelle.

Activités Sociales et Culturelles accord national

Ce texte prévoit une dotation de 1,721 % de la masse salariale des cheminots pour financer des activités sociales, culturelles, sportives et de loisirs. Cette somme est affectée à 34,1 % au CCGPF pour les activités nationales (colonies de vacances, centres de vacances familiales, BCPC, financement des associations nationales, etc) et à 65,9 % aux CSE pour les activités locales (restauration, sorties, arbres de Noël, activités culturelles et sportives...). Les CSE peuvent mutualiser leur subvention dans les CASI (comités d'activités sociales inter-entreprises) afin que tous les cheminots puissent avoir accès aux activités de leur région.



FOCUS

« Parcours logement, parcours du combattant ! »

Grâce à l'ensemble de son patrimoine immobilier (« social » et « libre »), la SNCF offre un « parcours logement » avantageux à ses salariés : entre la demande et l'octroi d'un appartement, la durée moyenne est de 6 mois pour un cheminot, alors qu'elle est par exemple de 5 ans en Région Parisienne pour un salarié du privé qui demande un HLM.

Cet avantage n'est pas le fruit du hasard : comme tout employeur, la SNCF doit payer le « 1% logement » (une cotisation sur la masse salariale pour financer l'accès au logement de tous les salariés). Mais par dérogation, elle peut garder ces moyens pour son parc de logement. Autrement dit, la SNCF a constitué son patrimoine sur le salaire socialisé de ses agents.

Ce patrimoine est souvent positionné sur les emprises ferroviaires ou à proximité, et il a même parfois été construit par les cheminots.

C'est donc un droit à défendre !





Nos droits menacés

Garanties disciplinaires et sanctions GRH 0001, Règlements Intérieurs des SA

Ces textes prévoient un ensemble de règles en cas de suspicion de faute d'un agent. Cela ne préserve pas complètement de l'arbitraire patronal mais représente néanmoins un contrepoids, même si la Direction SNCF tente de se rapprocher des pratiques des employeurs privés (licenciement à la première faute).

Grâce à une mobilisation unitaire des organisations syndicales, la plupart des dispositions du Statut ont été intégrées dans les règlements intérieurs des SA, ce qui permet de les étendre à tous les cheminots des SA, y compris contractuels.

Les principales dispositions sont :

- Une échelle des sanctions qui prévoit théoriquement une proportionnalité avec la faute commise ;
- Une procédure complète dans laquelle l'agent peut se faire accompagner et se faire défendre par un représentant du personnel ;
- Un conseil de discipline pour les plus lourdes sanctions, composé en partie de représentants syndicaux et patronaux ;
- Des procédures de recours internes contre les sanctions prononcées.

Prêt d'honneur GRH 0704

Ce texte précise le recours au prêt d'honneur pour le financement des études supérieures des enfants des cheminots.

Distinctions et médailles GRH 0060

Ce texte précise les droits liés à l'attribution d'une médaille du travail ou du chemin de fer (prime, jours de congé).



Les salariés ne doivent pas être en concurrence entre eux.

La concurrence et la sous-traitance servent le patronat pour mettre les salariés des différentes entreprises en opposition et tenter de diminuer leurs droits.

La CGT cherche à unifier les cheminots et à harmoniser leurs droits sur le plus haut niveau possible. Cela passe par la construction de convergences d'intérêts entre les salariés pour défendre des revendications communes. C'est ce que la CGT porte dans la branche ferroviaire en revendiquant une Convention Collective Nationale qui généralise les droits les plus élevés pour empêcher le dumping social. C'est égale-



POINT D'ORGUE DU DÉMANTÈLEMENT DE LA SNCF, L'ABANDON DU TRANSPORT VOYAGEURS AUX INTÉRÊTS LIBÉRAUX PAR LE GOUVERNEMENT SE FAIT AU DÉTRIMENT, VOIRE AU MÉPRIS DES BESOINS DES VOYAGEURS.

En 2010, les cheminots menaient une longue lutte contre le projet de réforme dite du « service public », portée par le gouvernement. À l'époque, ils posaient les questions suivantes : « Quel sera le périmètre de la SNCF ? et l'État sera-t-il prêt à financer le service public ? » Les interrogations semblent aujourd'hui troublées : le projet de loi de finances pour 2012 prévoit la suppression de la SNCF, l'État sera-t-il prêt à financer le service public ?

LA FIN DU TRANSPORT PUBLIC
Depuis plusieurs années, les attaques contre le service public, la fonction publique et le secteur public se sont multipliées : ouverture du capital, privatisation, démantèlement des entreprises publiques, etc. Le projet de loi de finances pour 2012 va encore plus loin : il prévoit la suppression de la SNCF, l'État sera-t-il prêt à financer le service public ?

À ce jour, le seul résultat tangible de cette stratégie, c'est le recul notable dans les territoires des services publics en général et du service public ferroviaire en particulier.
CHOISIR UNE AUTRE VOIE
Les gouvernements successifs ont donc soigneusement fait le choix de priver la Nation d'un service public essentiel et d'entraîner la fragmentation des territoires.
Pourtant, il est possible de faire autrement et nous savons maintenant que l'État doit être capable de financer le service public ferroviaire à 100 %.



De quelle façon les entreprises privées vont-elles procéder pour produire des profits ? En réponse à la libéralisation du système ferroviaire, la Fédération CGT a produit un rapport listant 21 propositions. Ce que révèle un système gagnant à la racine par la recherche de profits et les intérêts privés.



Nos droits menacés

Carrière des cheminots statutaires GRH 0001

Le statut prévoit des règles de promotions professionnelles (opérations de notations), sous le contrôle des représentants du personnel, et avec des garanties d'évolutions minimales (priorité à l'ancienneté sur la moitié des promotions en positions de rémunération, délais de séjour maximum sur les niveaux et qualifications). Il prévoit également une majoration d'ancienneté (échelons).

Carrière des cheminots contractuels GRH 0254

Ce texte prévoit des promotions équivalentes à celles des statutaires « en qualité et en quantité », même si les méthodes ne sont pas les mêmes. Chaque DET dispose ainsi d'une enveloppe qui lui permet, soit d'augmenter le salaire contractuel pour les agents placés à l'annexe C, soit d'attribuer les majorations prévues en pourcentage ou un changement de classe pour les agents des autres annexes. Ce texte prévoit également une majoration d'ancienneté pour les annexes A, et d'autres dispositifs pour les autres annexes.

Reconnaissance du diplôme à l'embauche GRH 0292

Plus le niveau de diplôme de l'Education Nationale (ou équivalent) est important, plus l'agent est recruté sur une qualification importante.

Reconnaissance des diplômes en cours de carrière GRH 0821

Si un cheminot passe un diplôme en cours de carrière, une procédure est prévue pour sa reconnaissance par l'entreprise, avec une promotion de l'agent.



Si ces droits ne sont pas repris, il n'y a pas de reconnaissance des diplômes !

Dictionnaire des filières GRH 0263 et GRH 0851

Ces textes définissent chaque famille de métiers (les filières), les contours et contenus des métiers par grade, les contenus des formations professionnelles, les parcours possibles d'un grade à l'autre d'une même filière, et les passerelles entre les filières.

Examens et Concours GRH 0049

Ce texte prévoit la programmation des examens et concours avec une réglementation spécifique par métier et la présence de représentants du personnel aux examens pour vérifier que chaque postulant est traité équitablement.

Nos droits menacés



FOCUS

« La carrière dans la CCN ferroviaire »

Tous les éléments liés à la carrière sont en retrait dans la CCN ferroviaire :

- Les diplômes ne sont pas reconnus ;
- La majoration d'ancienneté est très faible (18 % après 30 ans de carrière pour les classes 1 à 6, et 9 % pour les classes 7 et 8, contre 23,6 % pour tous au statut) ;
- Le déroulement de carrière n'est pas garanti puisque le passage d'une classe à l'autre est soumis à l'arbitraire patronal et qu'il n'y a même pas de délai maximum de séjour sur une classe permettant d'être promu automatiquement ;
- Enfin la progression professionnelle garantie est très faible : Actuellement, les cheminots au Statut sont placés sur une position de rémunération (PR), ce qui leur donne un traitement mensuel défini. À chaque fois qu'ils prennent une PR, leur salaire progresse. Ce que propose le patronat, ce n'est plus une grille de salaires, mais une grille de Rémunérations Annuelles Garanties (RAG), autrement dit des minima annuels.

Cela signifie que le salaire mensuel peut varier fortement chaque mois, notamment en fonction de l'activité de l'entreprise.

Cela signifie aussi que si un salarié est recruté au-dessus du minima, il ne profitera pas des promotions prévues dans la grille si son salaire de base est déjà supérieur aux différents seuils. Exemple : nous avons fait le comparatif, pour un ADC, entre la RAG de la CCN ferroviaire et les salaires d'embauche réels bruts dans différentes entreprises ferroviaires :

	embauche	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
CCN ferroviaire, classe 4	23 250 €	23 589 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423	25 804	26 191	26 584	26 983
Linéas	27000										
SNCF	28080										
Régionall	29640										
Getlink	31500										

Les minima de la branche sont tellement bas que le salaire d'embauche réel est au-dessus de la RAG à l'embauche, et même au-dessus de la RAG à 30 ans d'ancienneté. Il n'y aura donc aucune progression professionnelle garantie pour l'agent par la CCN. Il faudra soit négocier individuellement, soit arracher un accord d'entreprise qui prévoit une progression régulière au fil du temps.

La CGT n'a pas signé le volet « classifications et rémunération » de la CCN pour cette raison : nous voulons de vraies garanties pour tous les cheminots!





Nos droits menacés : les spécificités métiers

Traction TT 0032, TT 0035, TT 0449, TT 0648, TT 0660, TT 0939

Ces textes précisent :

- Les règles spécifiques de formation initiale des CRL, CRML, CRTT, et des GM ;
- Les règles de certification des conducteurs et de leur formation continue, les règles d'habilitation (licences et attestations complémentaires), les règles de suivi des conducteurs (dans le droit commun s'il n'y a pas 2JFC et 2 accompagnements par an, il doit y avoir un examen triennal) ;
- La licence de conducteur est gérée par les pôles d'appui des unités de production. Dans la plupart des autres entreprises, c'est l'agent lui-même qui doit se débrouiller, avec le risque de perdre sa licence en cas de raté, notamment sur la date anniversaire ;
- Les principes généraux du parcours professionnel de conducteur et la déclinaison des parcours professionnels par région. Ce texte reprend les principes d'accès à la grande vitesse, comment toutes les activités doivent organiser les mises en stage et les validations pour accéder à la grande vitesse.

ASCT VO 0703, VO 0998, Accord national

Ces textes précisent le cursus de formation obligatoire des ASCT en 3 ans, ainsi que des éléments liés aux parcours professionnels et aux passerelles. L'accord national vise à améliorer le déroulement de carrière des ASCT en imposant un minimum de 24 % d'agents placés à la Qualification D dans chaque établissement.

Équipement IG 0207, IN 04058, IN 07197, IN 07203

Ces textes précisent les formations et les habilitations que doivent recevoir les agents de l'Équipement selon leur spécialité et leur fonction.

SUGE Arrêté du 28 septembre 2016 relatif à la formation des agents des services de sécurité SNCF et RATP

Ce texte précise la formation que doivent recevoir les agents SUGE concernant l'utilisation de leur matériel (TIS/TIR).



Derrière chaque droit : la lutte !

La plupart des droits contenus dans ce livret sont issus de conflits, de la grande grève de 1910 à celle de 2018, en passant par des actions locales ou spécifiques à certains métiers. Les conditions de travail (ex-RH0077) sont par exemple issues de grèves sur le P4R dans les années 70, puis confirmées par la grève de 2016 qui fait reculer la réglementation par activité et la suppression des taquets que la Direction voulait imposer. La grève de 1986/87 a fait reculer la grille des salaires au mérite et imposé une amélioration des déroulements de carrière...

À chaque fois, les textes réglementaires sont le produit d'un rapport de forces entre les objectifs du patronat et les intérêts des salariés. Les textes sont donc plus ou moins protecteurs selon le degré de mobilisation de chaque camp. Et l'affrontement ne s'arrête jamais puisque les acquis sont très rapidement remis en cause par le patronat, de même que ce qui n'est pas obtenu par les salariés fait rapidement l'objet de nouveaux combats de leur part. Même lorsque l'on obtient pas immédiatement satisfaction, chaque grève est utile. Le conflit de 1910 est par exemple l'un des plus retentissants échec immédiat de l'histoire du chemin de fer

(38000 révocations !). Il amène pourtant les pouvoirs publics à créer le régime unifié des retraites des cheminots quelques temps plus tard ! La grève permet d'exprimer les attentes les plus fortes des salariés. Et même si le patronat a des stratégies de diversion, il finit par devoir y répondre dès lors que les salariés restent exigeants sur leurs revendications.

La CGT est l'outil de ces luttes, de la construction des revendications, de l'organisation des grands conflits comme des plus modestes. L'enjeu pour gagner plus, c'est donc de la renforcer !



PRÉSERVER NOS DROITS ET LES AMÉLIORER !

Dans le système ferroviaire, nous connaissons aujourd'hui 3 situations propices à l'abaissement des droits sociaux des salariés :

1

Les cheminots transférés de la SNCF vers une entreprise privée, une filiale ou mis à disposition d'un gestionnaire de l'infrastructure privé.

Le transfert reste collectivement contestable jusqu'à la dernière minute car d'autres solutions existent. S'il se produit, chaque employeur devra négocier le maintien ou la remise en cause des droits spécifiques lors du transfert et au plus tard dans les 15 mois suivants (sauf si un accord de groupe s'y substitue). C'est pour cela que la Direction SNCF veut un accord national au rabais).

À partir de la connaissance de leurs droits, les cheminots doivent donc être bien organisés, solidaires, et suffisamment déterminés pour imposer le maintien intégral de leurs acquis. Le contrôle de la production est l'avantage majeur des salariés. S'ils le décident collectivement, ils peuvent bloquer toute production jusqu'à satisfaction. Et ils pourront compter sur l'aide et le soutien de la Fédération CGT des cheminots pour cela !

2

Les cheminots contractuels de la SNCF, en particulier ceux embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020.

À la SNCF, la plupart des droits sont applicables indifféremment aux cheminots statutaires et aux contractuels. Mais en matière de rémunération et de carrière (et dans quelques autres domaines), la Direction s'appuie sur le bas niveau de la CCN actuelle et l'arrêt du recrutement au Statut pour tenter de réduire au maximum le droit des nouveaux embauchés.

À partir de la connaissance de leurs droits, les contractuels peuvent s'organiser avec leurs collègues statutaires pour défendre ensemble le principe qu'à travail égal, les droits doivent être égaux. La CGT est là pour mener cette bataille avec eux !

3

Les cheminots salariés des Entreprises Ferroviaires privées ou des sous-traitants.

Plusieurs compagnies se sont créées il y a quelques années sans qu'aucun cadre social n'existe à part le Code du travail. Aujourd'hui, de nouvelles compagnies se créent et profitent d'une CCN de bas niveau pour n'offrir aucun avantage social, des salaires minimum et de mauvaises conditions de travail. Tout est donc à construire !

À partir de la connaissance des droits existants dans les autres entreprises, notamment à la SNCF, les salariés des compagnies privées peuvent exiger l'octroi de droits similaires au travers d'accords d'entreprise ou de groupe. Déjà plusieurs accords ont été arrachés. Ils peuvent être améliorés. La CGT sera un outil pour eux pour atteindre cet objectif !

Il n'y a aucune fatalité : un appel d'offres, un projet de transfert, un plan social, l'attaque d'un droit, cela peut être mis en échec. Si le rapport de forces est suffisant, les salariés peuvent complètement changer les plans du patronat. Dans l'histoire sociale de la SNCF, nous avons connu l'intégration d'un atelier privé à la SNCF (Cadoux devenu Technicentre de Saint-Pierre-des-Corps en 1983) et bien d'autres victoires qui étaient initialement jugées irréalistes.

« Ils ne savaient pas que c'était impossible alors ils l'ont fait ».

Mark Twain

Pour cela, la toute première protection, c'est le syndicat

Le syndicat est à l'origine des luttes qui ont permis d'obtenir des protections inscrites dans les textes de loi, les règlements, les accords, etc. **Pour accroître les acquis dont nous disposons, il faut un syndicat CGT fort.**

Un ensemble d'autres progrès sont obtenus. Ils ne sont pas forcément inscrits dans le marbre de la réglementation mais sont issus du travail quotidien du syndicat : les relevés de conclusion suite à un conflit, les engagements d'un DET dans une instance de représentation du personnel, l'obtention d'un budget ou d'un investissement pour améliorer les conditions de travail, un usage instauré suite à une audience, etc. **Pour améliorer la vie au travail, il faut une CGT bien implantée dans tous les sites.**

Le syndicat permet de mobiliser les collègues pour la défense d'un agent discriminé ou injustement sanctionné. Il permet d'accompagner un cheminot pour l'aider à faire valoir ses droits aux congés, au temps partiel, à la mutation ou autre. **Pour bénéficier d'une meilleure protection individuelle, il faut renforcer le collectif solidaire qu'est le syndicat CGT.**

Donc dans la lutte pour la défense de nos droits, la première condition c'est de nous organiser syndicalement dans chaque site, chaque entreprise.

Face à l'offensive sur nos droits, la CGT se fixe deux priorités :

▶ Luites locales pour des acquis dans l'entreprise

Agir le plus souvent et le plus localement possible pour arracher le maintien de nos droits et leur amélioration.

▶ Bataille pour une CCN de haut niveau

Imposer la réouverture des négociations sur le contenu de la CCN ferroviaire pour gagner des règles réellement protectrices pour les cheminots.

Nous aurons besoin de toi pour atteindre ces objectifs !

7 raisons d'adhérer à la Fédération CGT des Cheminots !

- 1 • Plus nous sommes nombreux, plus nous sommes forts pour faire valoir nos droits et en conquérir de nouveaux. Chacun peut y trouver sa place. Se syndiquer permet de mieux être informé, de participer aux débats sur les objectifs revendicatifs, la stratégie... Se syndiquer donne également des moyens au syndicat qui lui serviront à organiser les actions, assurer les formations...
- 2 • La CGT défend les intérêts individuels et collectifs des cheminots, quels que soient leur grade, leur filière, leur statut ou leur contrat de travail...
- 3 • Forte de plus de 35 000 syndiqués actifs et retraités, la Fédération CGT des cheminots est la 1^{ère} organisation syndicale à la SNCF et dans la branche ferroviaire.
- 4 • Elle fait partie des 33 fédérations professionnelles qui composent la Confédération Générale du Travail, qui rassemble plus de 600 000 adhérents. Cela lui permet d'identifier les convergences d'intérêts entre les salariés des différentes branches professionnelles et d'organiser des luttes communes.
- 5 • Elle est organisée en proximité, au plus près de ton lieu de travail avec plus de 300 syndicats cheminots répartis sur l'ensemble du territoire. Avoir des syndiqués partout lui permet d'être informée de tous les problèmes individuels et collectifs des cheminots et de pouvoir y réagir. Tu peux être un élément supplémentaire de ce réseau de solidarité.
- 6 • Elle dispose de structures spécifiques notamment avec son Union Fédérale des Retraités et son Union Fédérale des Cadres et Maîtrises.
- 7 • Tu peux ne pas être toujours d'accord à 100 % avec la CGT, mais la CGT te défendra toujours à 100 %.



AGISSONS POUR NOS DROITS



RENFORCE-TOI !
ADHÈRE À LA CGT DES CHEMINOTS

BULLETIN D'ADHÉSION

Prénom _____
Nom _____
Adresse _____

Fonction _____
Grade _____
Position de rémunération _____
Établissement _____
Tél. _____
E-mail _____

J'ADHÈRE À LA CGT



Fédération CGT des cheminots
263, rue de Paris
93515 Montreuil Cedex
Tél. 01 55 82 84 40
orga@cheminotcgt.fr - www.cheminotcgt.fr

Nom du secteur _____ Tél. _____
Syndicat _____
Nom du contact _____ Tél. _____
Nom du syndiqué _____





GLOSSAIRE

ADC : Agent De Conduite

ASCT : Agent Service Commerciale Train

ASL : Agent en Service Libre

AT : Accident de Travail

AY : Temps syndical

CA : Conseil d'Administration

CASI : Comités des Activités Sociales Interentreprises

CCN : Convention Collective Nationale

CPA : Cessation Progressive d'Activité

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CPR: Caisse de Prévoyance et de Retraite SNCF

CRL : Conducteur de ligne

CRML : Conducteur de manœuvre et ligne locale

CRTT : Conducteur de tram / train

CSE : Comité Social et Économique

DJS : Durée Journalière de Service

EIC : Établissement Infra Circulation

EPI : Équipement de Protection Individuelle

EVPR : Évaluation des Risques Professionnels

EVS : Éléments Variables de Solde

FS : Fin de Service

GM : Gestionnaire des Moyens

GPT : Grande Période de Travail

ICPA : Indemnités Complémentaires Port d'Armes

IPA : Indemnité Port d'Armes

IRP : Instance Représentative du Personnel

JS : Journée de service

LPA : Lieu Principal Affectation

MP : Maladie Professionnelle

PR : Position de Rémunération

PS : Prise de Service

REX : Retour expérience

RHR : Repos Hors Résidence

RP : Repos Périodique

RPS : Risques Psycho-Sociaux

RQ : Repos compensateur

RU : Repos supplémentaire

TIS : Technique Intervention Sûreté

VMT : Visite Médicale du Travail



Janvier 2022

