

LEmag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



Cadeau !?



EDITO

Des certitudes fragiles, un avenir à préserver !

PAGE 3



HANDICAP

"Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis !"

PAGES 7 et 8



DOSSIER À LA LOUPE

Forfait-jours

PAGES 15 à 18

COMMENT ÇA MARCHE ?

Sur le terrain & au quotidien, 4 pratiques managériales :

LE MANAGÈRE VISUEL	LA REUNION 5 MINUTES	LA BOUCLE COURTE DE COMMUNICATION	LA REUNION 15 MINUTES
Quel est l'impact de la performance du dirigeant ?	Réviser et améliorer l'efficacité de la réunion	Créer et renforcer l'efficacité de la réunion	La réunion 15 minutes
→ en un coup d'œil	→ les 5 minutes de la réunion	→ les 15 minutes de la réunion	→ les 15 minutes de la réunion

MANAGEMENT

« Une bonne dose de PRISME, déjà la surdose ou la dépri(s)me ! »

PAGE 19 à 21



SNCF

Monsieur Jean-Marc AMBROSINI

Directeur Délégué Cohésion
et Ressources Humaines Ferroviaire

2 Place aux Etoiles

CS 70001

93633 - LA PLAINE SAINT-DENIS CEDEX

Paris, le 20 décembre 2016

Objet : Lettre ouverte à Monsieur Jean-Marc AMBROSINI

Le 6 décembre 2016, les représentants de l'Entreprise quittent la Table Ronde Forfait-Jours et s'affranchissent de trouver un accord avec les organisations syndicales afin de mettre en place unilatéralement le Forfait-Jours. Cette méthode pour le moins novatrice interpelle l'UNSA-Ferroviaire.

Le sujet du Forfait-Jours est en effet sur la table des négociations depuis le mois de mai avec des points non éclaircis encore à ce jour ; nombre des revendications exprimées par l'UNSA-Ferroviaire n'ont pas été entendues par la Direction de l'Entreprise :

- Pas de garantie sur la mesure de la charge de travail ;
- Un périmètre excluant des catégories de personnels à ce jour au Titre III et non repris dans le cadre du Forfait-Jours ;
- Un périmètre excluant les personnels des Directions Centrales et Régionales en termes de rémunération ;
- Une indemnité trop faible par rapport à l'investissement des personnels encadrants au regard des études des cabinets d'expertise DAR et SECAFI ;
- La prise de décision pour le passage du Titre III vers le Forfait-Jours à la seule main des Directeurs d'Établissements ;
- Pas de garantie d'un suivi médical adapté.

Depuis le mois de mai, l'Entreprise n'a pas donné de réponse sur ces sujets et n'a pas amorcé de réflexion concernant l'avenant au contrat de travail et les différents outils permettant d'assurer le suivi du Forfait-Jours. Pour clore un débat, qui, pour l'UNSA-Ferroviaire est loin d'être terminé, vous avez donc quitté la Table Ronde du 6 décembre en rejetant toutes les avancées portées par toutes les Organisations Syndicales représentatives du personnel.

Les délais de mise en place d'un nouveau régime de travail pour que l'Entreprise se mette en accord avec la loi étant de plus en plus contraints, ce renoncement à continuer les discussions vous permet d'appliquer un Forfait-Jours au rabais dont ne pourront évidemment pas se satisfaire votre encadrement ni notre Organisation Syndicale.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette méthode ne permet pas d'apporter les garanties nécessaires à la bonne application du Forfait-Jours, en mettant en péril des organisations de travail déjà largement malmenées par des réorganisations constantes et une charge de travail toujours plus importante. Les points de sortie en termes de productivité d'ici à 2020 sont pour le moins alarmants et l'UNSA-Ferroviaire ne peut être indifférente à ces prévisions qui auront un fort impact sur les femmes et les hommes qui font vivre le Groupe Public Ferroviaire.

Dans la poursuite de votre course, le 12 décembre, vous mettez en ligne le référentiel-cadre relatif au Forfait-Jours, que vous rédigez de votre côté ; et par ce biais, vous garantissez à l'Entreprise d'être parfaitement dans le cadre légal sans pour autant le garantir à l'ensemble des cheminots. Vous oubliez, au passage, de l'envoyer aux Organisations Syndicales. Cet « oubli », selon vos propos, nous laisse une pointe d'amertume que nous aurions souhaité éviter.

Vous ne garantissez rien concernant la mesure de la charge de travail, nous le répétons, élément essentiel du cadrage du Forfait-Jours. Vous n'envisagez aucune harmonisation du suivi du temps de travail. Des personnels sont laissés sur le bord de la voie et vous prévoyez une indemnité d'autonomie à la fois insignifiante et non uniformisée créant des inégalités de traitement. Concernant les 5 jours négociables, vous octroyez le montant minimum repris dans le code du travail, largesse de votre part que vous nous laisserez le soin d'apprécier.

La division est une arme qui a fait ses preuves. En effet, les remontées du terrain nous démontrent déjà que vous êtes en train de créer un encadrement à deux vitesses, certains méritant votre attention, les autres beaucoup moins. Par ailleurs et c'est aussi un point dont nous ne cesserons de nous emparer, les différentes études démontrent que le personnel d'encadrement en Établissement ou en Direction réalise au fil du temps toujours plus d'heures qui ne sont jamais payées ; l'Entreprise s'exonérant au passage de rétribuer de manière objective ses employés, mais aussi favorisant le travail dissimulé.

Votre posture ne facilite en rien un dialogue social de qualité. Pour dialoguer, en effet, il faut avoir au moins un interlocuteur, ce que vous occultez pour « faire cavalier seul ». Les avancées sur le dialogue social et sur sa modernisation souhaitées par l'UNSA-Ferroviaire ne pourront donc pas se faire si vous-même, au nom de l'Entreprise SNCF, continuez à agir de manière unilatérale, manière archaïque de fonctionner dont malheureusement certains de nos Dirigeants, à qui d'ailleurs vous donnez les pleins pouvoirs concernant le Forfait-Jours, usent et abusent sur le terrain. Pour essayer de vous assurer une paix sociale toute relative, vous laissez cependant une mince ouverture en proposant de reprendre le dialogue dès la rentrée de janvier 2017.

L'UNSA-Ferroviaire vous demande donc de « revoir votre copie » et de lui proposer un référentiel-cadre sur le Forfait-Jours qui soit à la mesure de l'attente des agents, c'est-à-dire leur garantissant une visibilité sur leur activité, les rassurant sur les contenus des différents documents tant sur la partie technique que juridique ; ceci assorti d'une indemnité à la hauteur de leur engagement sans distinction de régime et ne bloquant en rien les autres négociations salariales.

Pour que notre Entreprise continue d'exister dans une conjoncture que nous savons tous difficile, et pour son personnel, que vous aurez, nous n'en doutons pas, à cœur de soutenir, l'UNSA-Ferroviaire reste en attente de nouvelles propositions de texte en adéquation avec ses revendications.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos meilleures salutations,

Roger DILLENSEGER

Secrétaire Général

Benoit VIENNE

Secrétaire Général Adjoint

SOMMAIRE

- **CONSEIL NATIONAL** P 4
 - 15 décembre 2016
 - Conseil National UNSA-Ferroviaire
- **EGALITÉ PROFESSIONNELLE** P 5
 - Accord mixité 2015 - 2017 :
 - Un premier bilan mi-figue
- **HANDICAP** P 6 et 7
 - « Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis ! »
- **NOS MÉTIERS** P 8 et 9
 - DSMAT*, un tournant pour le Matériel
- **PROTECTION SOCIALE** P 10
 - Bonne année, bonne santé !
 - (pourvu que ça dure ...)
- **MATÉRIEL** P 11 à 13
 - Ligne Paris-Granville
 - De promesse en promesse, de désillusion en désillusion...
- **LOGEMENTS ET SOLIDARITÉ** P 14
 - Supplément de Loyer Solidarité (SLS)
- **LES DOSSIERS SOUS LA LOUPE** P 15 à 18
 - Spécial Forfait-Jours
- **MANAGEMENT** P 19 et 20
 - « Une bonne dose de PRISME, déjà la surdose ou la dépri(s)me ! »
- **LA VIE DES RÉGIONS** P 21 à 23
 - AG du Syndicat Régional Aquitaine Poitou-Charentes
 - L'UD Nièvre a des questions ... et des idées !
 - AG Syndicat Auvergne
- **LOGEMENTS** P 24 à 25
 - L'inéquitable parcours logement
- **DU CÔTÉ DES RETRAITÉS** P 26 à 31



Des certitudes fragiles, un avenir à préserver !

Chers (es) collègues,

Des événements de dimension mondiale ont percuté nos certitudes durant l'année écoulée. En effet, le brexit les élections « surprises » américaines, mais également les attentats en Belgique, Allemagne et Nice, le conflit dramatique Syrien, démontrent, s'il le fallait, que nous vivons dans une période d'instabilité forte. Le monde du transport, qui génère naturellement des concentrations de foule, est évidemment en alerte dans ces circonstances tendues.

Cette situation doit nous mettre en garde sur les équilibres fragiles sur lesquels repose notre société. Plus que jamais nos actions doivent être empreintes de tolérance et nous conduire à veiller et lutter contre toutes formes d'extrémisme.

Le transport ferroviaire n'est pas à l'abri des tourments et changements, bien au contraire, le transport est au centre d'un maillage territorial intergénérationnel, inter-ethnique irréversible. La concurrence intermodale, les conséquences liées à la démocratisation du digital, la situation économique, tant des autorités organisatrices de la mobilité que des voyageurs eux-mêmes, vont fortement influencer sur les habitudes des utilisateurs de nos activités ferroviaires. Comme on pouvait s'en douter, le Parlement Européen a validé courant décembre le quatrième paquet ferroviaire. Le calendrier de la généralisation de l'ouverture du marché ferroviaire est désormais arrêté et maîtrisé. Nul ne peut plus ignorer la réalité de l'avenir concurrentiel de notre activité. La loi portant réforme du ferroviaire du 4 août 2014, avec la mise en œuvre du Groupe Public Ferroviaire, prend aujourd'hui tout son sens. Les orientations stratégiques, les contrats de plan décennaux Etat/SNCF issus de cette loi donnent des perspectives à une SNCF s'inscrivant dans les contraintes communautaires.

En responsabilité sur les aspects humains, l'UNSA-Ferroviaire s'attache à défendre les acquis sociaux dans ce contexte qui s'impose à nous. Refuser la modernisation du dialogue social par la dénonciation d'accords d'entreprises et s'opposer à tout changement consiste à ignorer la réalité et favoriser la régression sociale. Tout en respectant nos valeurs et principes historiques, l'avenir doit être ambitieux et porteur de projets novateurs.

La réalité du marché n'est pas un choix, mais une certitude contemporaine. La construction d'une Convention Collective Nationale de la branche ferroviaire doit permettre la solidarité et la régulation sociale dans le secteur. Dans ce schéma de libéralisation, plus que jamais les salariés de la branche doivent être protégés. Comme cela existe dans d'autres secteurs soumis à délégation de service public, Il nous appartient de travailler sur la capacité à transférer des personnels en cas de perte de marché, tout en préservant les acquis sociaux et permettre la reconnaissance des parcours professionnels.

Avec l'UNSA, demain se construira en regardant vers l'avant et non sur des principes dogmatiques visant à préserver des appareils syndicaux.

Par Roger DILLENSEGER ■

LE mag 

Le Mag, la revue de l'UNSA Ferroviaire
56 rue du Fg Montmartre - 75009 Paris
Tél. : 01 53 21 81 80 - Fax : 01 45 26 46 65
Courriel : federation@unsa-ferroviaire.org
Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication : Roger Dillenseger
Membres du Comité de rédaction :
Monique Tessier, Alain Fennerich, Marc Baucher
Courriel : dillenseger.r@unsa-ferroviaire.org
Photos : Régis Chessum, Christian Pretat
Conception/réalisation : IPPAC

14, rue du Patronage Laïque - 52000 CHAUMONT
Impression : ROTO CHAMPAGNE certifiée IMPRIM'VERT
Z.I. La Dame Huguenotte - 52000 CHAUMONT
CPPAP : 0917 5 07536 - ISSN : 0.395-3.728

15 DÉCEMBRE 2016

Conseil National UNSA-Ferroviaire

➤ **EXTRAITS
DU DISCOURS
DE ROGER
DILLESEGER
OUVERTURE
DU CONSEIL
NATIONAL**

« Bonjour à tous,

Merci de vous être déplacés nombreux pour ce Conseil National malgré nos agendas chargés en cette fin d'année. Ce CN fait suite à nos engagements de congrès à faire évoluer nos structures et inscrire la Fédération dans une dimension qui est la sienne. La validation des travaux liés au Règlement Intérieur de notre Fédération avec, notamment la mise en œuvre d'un Secrétaire Général des Services est l'une des motivations de la tenue de ce CN, j'y reviendrai.

Compte tenu de l'agenda chargé dans cette période, j'ai porté à l'ordre du jour de ce CN :
- Le projet d'accord sur la modernisation du dialogue social ouvert à la signature jusqu'à demain.
Nous prendrons également un peu de temps pour revenir sur :

- L'accord forfait-jours
- L'accord titres restaurant

- Nous aurons également une intervention de Luc BERILLE SG

Mais avant cela, je souhaite faire un point sur les travaux de la Fédération depuis le congrès de VITTEL 2016. Un congrès organisé dans une période sous tension de négociations de l'organisation du travail dans un contexte loi EL KHOMRI, EURO 2016 et conflit social.

Un congrès organisé sans faille qui a permis de réaffirmer nos orientations syndicales pour les trois années à venir. Je tiens ici à renouveler nos remerciements à l'ensemble des contributeurs et des congressistes qui ont fait de ce moment fort de notre syndicat : une vraie réussite !

FORTE de ces valeurs, l'Equipe Fédérale s'engage dans ce mandat avec toute la légitimité des suffrages. Ce mandat, que nous savons crucial pour l'avenir du ferroviaire et de l'UNSA. En effet, la période s'inscrit dans un contexte d'évolutions importantes pour nos activités :

- L'adoption définitive du quatrième paquet ferroviaire le 13 décembre à STRASBOURG qui confirme la volonté d'ouvrir totalement le marché du transport ferroviaire,

- La volonté des Régions à s'engager dans l'expérimentation,

- La négociation des conditions de transfert des personnels à statut vers le droit commun,

- La poursuite de la négociation de la convention collective, avec notamment le chapitre sensible de la grille de classification et de la rémunération,

- Les négociations liées à la GPEC, télétravail, travail bi localisé, digital et QVT, le tout dans une période où la SNCF va connaître des départs massifs à la retraite,

- Je pourrais rajouter les négociations potentielles du RH 0254 et d'une mutuelle santé, etc ...

Nous ne pouvons ignorer le contexte économique tendu que nous traversons. Les budgets 2017 qui ont été présentés hier en CCGPF traduisent la fragilité des équilibres financiers du GPF et les gains de productivité attendus.

Nous ne pouvons ignorer les tensions d'un calendrier politique ni les annonces de certains candidats. A ce titre, nous restons en attente de la trajectoire financière indispensable à la construction des contrats ETAT/SNCF prévus par la réforme du ferroviaire pour la prochaine décennie. A ce stade, les tergiversations du Gouvernement, qui par ailleurs autorise les cars MACRON, mettent le ferroviaire dans l'instabilité.

Pour l'UNSA, comme nous l'affirmons depuis les Assises du ferroviaire, l'équation financière du système ferroviaire ne peut être solutionnée par la seule productivité interne à la SNCF, une réelle politique d'aménagement du territoire doit être arrêtée au plus vite !

C'est dans ce sens que nous avons interpellé par courrier le Gouvernement.

C'est également dans ce sens que nous allons interroger les futurs candidats aux élections Présidentielles des mois d'Avril et de Mai 2017. En tant qu'organisation syndicale « Autonome », il n'y a pas lieu de se positionner politiquement, toutefois il est important de connaître l'approche sociale et les orientations dans le domaine des transports de chaque candidat pour se prononcer en toute connaissance de cause. »

Ensuite, ont été abordés les sujets internes d'organisation.

Ce Conseil National a été l'objet de nombreux échanges sur les différents points d'actualité.

Bilan

Accord mixité 2015 - 2017 : Un premier bilan mi-figue

► **EN 2015, LA QUESTION ÉTAIT DE SAVOIR COMMENT LE TOUT NOUVEAU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE (GPF) ALLAIT SE SAISIR DU SUJET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA MIXITÉ. L'OCCASION ÉTAIT BELLE POUR « MARQUER LE COUP » EN IMPULSANT UNE POLITIQUE BEAUCOUP PLUS OFFENSIVE, PLUS VISIBLE ET PLUS EFFICACE.**

De même, l'UNSA-Ferroviaire aurait aimé que l'on impulse une politique de mixité en direction des métiers à fort effectif féminin. La mixité concerne tous les agents, hommes et femmes. Il n'y a pas à tolérer des exceptions. Les hommes manquent en nombre dans les métiers de la protection sociale, dans les métiers administratifs et paramédicaux et dans certaines filières commerciales.

Toutefois, en 2015, **le recrutement féminin progresse** dans les trois collèges, même si des écueils persistent... : 19% des recrutements sont aujourd'hui féminins. 16% des recrutements sont féminins dans le collège exécution, 20% dans le collège maîtrise et 38% dans le collège cadre. En 2015, 30 692 salariés du GPF sont des femmes, sur un effectif global de 150 960.

Globalement, les femmes sont de plus en plus nombreuses, mais d'importantes difficultés persistent. Le « plafond de verre », qui empêche encore leur accès décomplexé à des postes clés de management de haut niveau, ne se fissure pas ou trop peu pour donner des signes tangibles d'un changement totalement assumé. Les progrès sont inégaux et ce sont ces inégalités qui nous interrogent et que l'entreprise se doit de combattre.

C'est ainsi que les femmes sont globalement bien plus nombreuses en CDI ou CDD qu'au cadre permanent. Le taux de féminisation des CDD atteint 57%. La réalité reste, là, implacable et reflète la réalité sociopolitique. Les femmes sont confrontées, plus que les hommes, à la précarité de l'emploi.

La question de l'embauche des femmes dans les métiers dits en tension et les métiers techniques, mérite notre attention car elle est cruciale. Au vu des tableaux de bord présentés au CCGPF, aucune femme n'aurait été embauchée en 2015 au Maté-

riel sur les métiers du collège exécution. Seules 10 femmes ont été embauchées à la conduite, ainsi que deux femmes seulement à SNCF Réseau (Infrastructure), toujours sur le collège exécution.

De plus, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes demeurent, voire s'amplifient. On passe de 3,8% en 2014 à 4% en 2015. Pire encore pour les 20% de femmes contractuelles relevant de l'annexe A3 : il existe un écart de salaire de 1,9% à plus de 5 % favorable, bien sûr, aux rares hommes qui travaillent dans ces filières, puisqu'il s'agit des filières sociales et médicales ! Comment justifier de tels déséquilibres ?

Le nœud gordien est le partage entre la vie personnelle et la vie professionnelle, car c'est autour des événements de la vie de famille et notamment la parentalité, que les écarts professionnels entre les hommes et les femmes se creusent. Que penser de l'absence de mesures concrètes à même de faciliter un séjour des femmes de longue durée dans ces métiers à fortes sujétions, difficilement conciliables avec la parentalité et un juste équilibre vie professionnelle/vie privée ?

De même, comment justifier le fait que de nombreux pères de famille renoncent à prendre leur congé de paternité ou afficher haut et fort leur désir de s'occuper de leurs enfants en n'optant pas pour un temps partiel ?

Au titre de l'accord mixité, quelques expérimentations de modes de garde de dépannage ont été mises en place depuis 2014, notamment en Rhône-Alpes Auvergne, et en Île-De-France : « Yoopies », « BbBook ». La mise en route est timide mais se développe de manière prometteuse en 2015. L'Action Sociale est partie prenante avec une meilleure prise en charge des financements

des modes de garde. Cette amélioration repose, en grande partie, sur l'opiniâtreté des représentants de L'UNSA-Ferroviaire dans les différentes instances et lors de la renégociation de certains accords en 2015. Lors du comité de suivi de l'accord mixité qui s'est tenu le 16 novembre, l'UNSA-Ferroviaire a insisté pour que le déploiement des projets et expérimentations financés par l'accord mixité, se fasse en coordination et en partenariat avec les services de l'Action Sociale et les travailleurs sociaux du terrain. C'est ainsi que nous dénonçons également le non-remplacement d'1/3 des effectifs de l'Action Sociale « retraitables » en 2016, soit 15 postes sur 45.

La mixité, c'est aussi le respect des uns par rapport aux autres, le « savoir vivre ensemble », et le travail en collectivité et, pour cela, nous déplorons la persistance de certaines pratiques de harcèlement dont les femmes sont les victimes les plus fréquentes. Le 16 novembre 2016, l'UNSA-Ferroviaire renouvelle sa demande pour que les membres du comité de suivi de l'accord mixité puissent rencontrer la Direction de l'Éthique qui est un acteur incontournable sur ce sujet délicat.

En conclusion, nous pouvons dire que, dans le paysage des entreprises françaises, l'accord mixité du GPF est d'un niveau honorable, mais on peut toujours faire mieux et, même si nous le considérons comme un accord de transition, notre prochain objectif est de construire et d'apporter de nouvelles propositions sur la table des négociations en 2017.

L'UNSA-Ferroviaire militera pour qu'il soit véritablement novateur.

Sylvie BON GARNIER
et Christine VASSEUR ■

« Si tu diffères de moi, loin de me léser, tu m'enrichis ! »

► **LE SUJET DU HANDICAP FAIT PARTIE DES THÈMES SENSIBLES POUR LEQUEL MALHEUREUSEMENT CERTAINES PERSONNES ONT ENCORE TROP D'IDÉES PRÉCONÇUES.**

Même si l'image d'une personne handicapée reste trop souvent celle d'une personne en fauteuil, qui travaille moins rapidement que ses collègues et qui est plus souvent malade, les mentalités évoluent positivement et la plupart des entreprises se disent prêtes à embaucher ou à maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés. Pourtant aujourd'hui, dans le CCGPF, nombre d'agents, qui y travaillent, ont une reconnaissance RQTH. Certains le disent, d'autres le taisent. A travers sa politique de recrutement, la SNCF s'est toujours montrée favorable au recrutement de personnes en situation de handicap.

Cependant, malgré cette bonne volonté affichée de la Direction, l'UNSA-Ferroviaire remarque que cela n'est pas encore suffisant pour respecter les obligations légales de l'Employeur.

► DÉFINITION DU HANDICAP

En France, la loi Handicap du 11 février 2005 définit légalement le handicap comme suit : « Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (code de l'action sociale et des familles – article L 114).



Cette définition traduit la multiplicité des handicaps (légers ou lourds, visibles ou non...) et la diversité de leurs origines. Elle montre que chaque situation de handicap appelle une analyse et une solution spécifique et individuelle.

► OBLIGATION LÉGALE DE L'EMPLOYEUR

Les entreprises de plus de 20 salariés doivent compter au minimum 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Pour répondre à cette obligation légale, elles peuvent recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées. Verser une contribution financière à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) est également un moyen de se mettre en conformité avec la loi.

Concernant la SNCF, le pourcentage de personnels en situation TH est de 4,51% pour le GPF, et de 3,63% pour Réseau. Etant donné que l'Entreprise a un accord TH, il n'y a pas de pénalité, puisque la contribution

nous est réattribuée, selon un pourcentage défini par la DIRRECTE.

L'Accord d'Entreprise en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés fait l'objet du règlement RH 00393.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'Entreprise devrait mener une politique encore plus volontariste pour recruter du personnel en situation de handicap. Malheureusement, étant donné les difficultés à recruter du personnel, la problématique est exactement la même pour le recrutement d'agents TH, puisque nos conditions de rémunération ne sont pas très attractives par rapport à d'autres Sociétés. Ensuite, il s'avère que le manque de réactivité entre le premier contact et l'embauche est un frein non négligeable à la réussite de l'objectif.

► POLITIQUE ADAPTÉE DE RECRUTEMENT

L'Entreprise s'appuie sur le tout nouveau dispositif HANTRAIN qui est un dispositif de formation en alternance sur les cœurs de métier et dédié aux personnes en situation de handicap.

Une fois le diplôme obtenu, le candidat est embauché sur le poste pour lequel il a été formé. Chaque année, cela représente environ une cinquantaine de candidats tous métiers confondus. HANTRAIN permet ainsi de recruter pour des métiers techniques qui souffrent d'un déficit de candidats. Une session de recrutement pour des aiguilleurs du rail est en cours de relance.

L'UNSA-Ferroviaire note les efforts faits des services RH en faveur des personnels handicapés. Elle espère vivement que le développement progressif des nouveaux postes CCR permettra l'embauche supplémentaire d'agents en situation de handicap.

Commission de suivi de l'accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés – années 2015 à 2017 :

Le 25 Novembre 2016, se tenait le comité de suivi de l'accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour le périmètre Circulation. Cette réunion riche en débats constructifs, faisait état de l'enquête auprès des 5882 salariés en situation de handicap.

Cette enquête réalisée par Ariane Conseil a obtenu près de 55% de réponses des salariés concernés, ce qui a été une grosse surprise, puisque la plupart des participations aux enquêtes avoisinent les 30%. Des chiffres alarmants doivent néanmoins inquiéter l'Entreprise concernant la qualité de vie au travail de ces salariés.

En effet, un sentiment de rejet de l'équipe vis-à-vis de la situation de handicap et l'absence d'aménagement de poste contribuent à l'isolement de la personne concernée.

De même, notre Délégation souligne la difficulté d'accéder aux formations souhaitées en raison du handicap, des problèmes d'accessibilité et le refus de la part de certains managers. C'est dans l'optique de régler ces situations que sont créés « Les mardis du handicap », ateliers conçus pour les managers afin de se familiariser avec les problèmes que peuvent rencontrer les agents en situation de handicap, ateliers qui, pour l'instant, sont cantonnés à l'IDF. Les permanences sont régulières sur chaque région afin de créer un repère stable et identifiable par les agents. Les contacts sont les relais Handicap & Emploi.

Lors de cette rencontre, l'UNSA-Ferroviaire a alerté la Direction sur le fait suivant.

Malgré toutes ces démarches constructives, un problème majeur subsiste : la relation entre la base GHANDI et la base RH ne permet pas de garder confidentielle la liste des personnes en situation de

handicap, malgré l'anonymat que veulent certains d'entre eux au regard de leur établissement.

La Direction a reconnu la justesse de notre analyse et précise que c'est plutôt compliqué. En effet, pour respecter ce principe, il faut sortir l'agent de la base de données, ce qui fausse ensuite les chiffres en % de salariés en situation de handicap. Au regard de la loi, si l'agent ne souhaite pas évoquer son côté TH, l'anonymat doit être garanti !

➤ ANALYSE SYNDICALE

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la présentation de cette enquête auprès des salariés en situation de handicap au sein du GPF démontre tout l'intérêt de la démarche. Le succès du nombre de réponses à ce sondage illustre bien l'idée qu'il faut faire encore plus d'efforts pour comprendre la notion de handicap.

Pour rappel, près de 80% des handicaps ne sont pas visibles !

Il est aussi important de poursuivre le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre des futures négociations prévues en avril 2017 sur le nouvel accord collectif en faveur des travailleurs handicapés.

L'UNSA-Ferroviaire, Organisation Syndicale progressiste et responsable dans ses choix, s'impliquera dans ce futur accord afin de trouver les meilleures solutions possibles pour augmenter le nombre de recrutement de personnels TH.



CONCLUSION

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la question du handicap est primordiale et doit être traitée sans détour au sein de l'Entreprise. Le constat actuel est que l'équipe de la Mission Handicap et Emploi est très motivée et très motrice sur cette démarche. Malheureusement, les annonces faites par certain Dirigeant (opportuniste et incapable de rester plus de 4 ans dans une Entreprise) de faire des économies de l'ordre de 500 millions d'€ en cinq ans, ne vont pas faciliter les avancées sociales. En effet, même si « près des deux-tiers seront réalisés sur les achats », il n'empêche que les agents ont bien compris que pour le dernier tiers, cela se fera sur le dos des salariés et que les prochaines années seront des années d'austérité et de disette, sans personnels supplémentaires et sans augmentation salariale. Par conséquent, cela ne facilitera pas l'embauche de personnels en situation de handicap.

Que chacun n'oublie pas que la vie peut parfois nous réserver de mauvaises surprises : accident de la route, victime d'attentat ou maladie invalidante.

Portons un regard différent sur le handicap que ce soit dans sa vie privée ou professionnelle !

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la présence d'un travailleur handicapé dans une équipe ne peut-être qu'une chance. Une chance de regarder, de penser, de comprendre l'autre dans ce qu'il a de plus complexe : la vision qu'il a de lui-même.

L'adversité, se confronter à des difficultés d'adaptation de nos propres jugements ne peuvent que nous enrichir.

«On ne voit bien qu'avec le cœur» disait St Exupéry.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, notre entreprise citoyenne se doit de mettre dans les formations de ses Cadres les modules nécessaires à la mise en place d'actes managériaux forts en direction des agents en situation de RQTH.

La compréhension et l'acceptation de l'autre dans sa différence sont essentiels pour que demain la SNCF soit aux 6% espérés. Et pour que les agents recrutés vivent bien leur handicap au sein de leurs services.

Par Christian PRETAT et Patrick LABRUE ■

DSMAT*, un tournant pour le Matériel

➤ **LE MONDE ÉVOLUE, LES TECHNOLOGIES ÉGALEMENT. CE QUI N'ÉTAIT PAS PERMIS HIER, LE DEVIENT AUJOURD'HUI. LE NUMÉRIQUE ET LE DIGITAL PRENNENT UNE PLACE DE PLUS EN PLUS PRÉSENTE DANS TOUTES LES COUCHES DE NOS USAGES PRIVÉS ET PROFESSIONNELS. DSMAT S'INSCRIT DANS CE SILLON.**



Le concept de Documentation Structurée de maintenance du MATériel, épaulé par l'utilisation de tablettes appelées MATmobile, doit permettre l'évolution d'une documentation papier lourde à gérer, à diffuser et à utiliser, vers un accès optimisé et sécurisé des documents sous forme digitale et au plus près des activités de maintenance à réaliser. Ce projet est indéniablement ambitieux, car il interroge en profondeur le travail collaboratif de l'ensemble du Domaine Matériel. L'ingénierie produit la documentation visant à permettre une prise en compte de la conformité des opérations

de maintenance le plus en amont possible. Les services méthodes traduisent ces phases de conformité en adéquation avec la réalité terrain de la production et de ses installations. Le service production renseigne de manière informatique et mobile l'étendue des opérations réalisées et leur conformité afin de libérer le produit (engin ou pièce réparable) en garantissant la qualité et la sécurité attendues, définies initialement. Cette traçabilité compilée peut alors devenir génératrice de Retour d'Expérience (REX) afin de pouvoir créer un cercle vertueux d'optimisation de la maintenance.

En finalité, cette pratique circulaire est un avantage indéniable d'efficacité pour notre Domaine dans un monde concurrentiel.

Pour autant, la construction homogène de ce nouveau schéma industriel demande des ressources et une organisation robuste, malheureusement éffritée par les derniers événements touchant le Domaine Matériel et ses Technicentres. Les transferts de charges et les suppressions de postes fragilisent les structures. Le recours privilégié à l'emploi d'intérimaires à tous niveaux n'aide pas à une cohésion industrielle d'ensemble. L'enjeu du déploiement et du bon fonctionnement de cette organisation DSMAT reposera incontestablement sur la formation des acteurs et la rigueur dans la création et renseignement des données de maintenance.

Si la Direction du Matériel a vécu le déploiement perfectible de la GMAO** OSMOSE, elle peut se servir de cette expérience pour ne pas reproduire les mêmes erreurs avec DSMAT. Elle semble en être consciente et reconnaît modérément un mea culpa.

A terme, les nouvelles applications qui viendront se greffer sur la tablette mobile et supports digitaux permettront de produire une maintenance plus agile, de meilleure





qualité, en connectant les acteurs. Néanmoins, l'articulation de ces applications entre elles devra se doter d'un levier nécessaire pour donner de la cohérence et du sens à notre système industriel.

Le progrès qui arrive au travers de ces outils digitaux doit impérativement être accompagné à tous niveaux. La phase d'expérimentation de DSMAT, ainsi que l'analyse de l'ICCHST*** nationale auront permis de mettre en avant les derniers points d'achoppement pour que ce projet moderne ne soit délaissé et industrialisé de manière trop prématurée.

L'analyse, commanditée auprès d'un cabinet d'experts et réalisée sur tout le territoire auprès d'Établissements pilotes, aura permis de mettre en avant des éléments incontournables à corriger et des interrogations persistantes à lever avant un déploiement de plus grande envergure.

2017 sera donc une année charnière ! La phase industrialisation, prévue initialement au dernier trimestre 2016, va donc être différée courant d'année 2017 pour prendre en compte les derniers ajustements nécessaires de DSMAT, en termes de synchronisation des flux de données et d'ergonomie de l'application. Les dernières remontées terrain de l'utilisateur final doivent permettre d'avoir un outil « clé en main » adapté. La mise en place d'agents « référents locaux » dans les équipes de production, revendication que défend l'UNSA-Ferroviaire, doit être un incontournable dépassant la simple structure projet. Cette pratique de proximité doit aider

à la transformation digitale en intégrant toutes les parties prenantes pour mieux relayer les difficultés de mise en œuvre et aboutir à la fiabilité désirée.

Demain, la diffusion documentaire dématérialisée, ainsi que le recensement des CRC**** devront permettre d'aider les managers DPX dans le pilotage de leur production et les soulager dans leur charge de travail au quotidien dans un souci de simplification. Pour autant, dans un contexte de responsabilités juridiques et de sécurité, il est crucial que l'acteur pivot qu'est le DPX puisse garder la maîtrise des responsabilités, devant cette digitalisation des nouvelles méthodes de travail. Il doit continuer à insuffler sur les orientations que sont la formation, la GPEC***** et les conditions de travail que seules les organisations physiques peuvent construire !

L'UNSA-Ferroviaire restera donc vigilante à l'évolution et la mise en œuvre de DSMAT.

Elle travaillera en parallèle des structures du Domaine Matériel pour faire des propositions sur les points bloquants et pour que le challenge soit réussi par TOUS en surveillant que les fondamentaux de la Maintenance ne soient pas oubliés !

****DSMAT : Documentation Structurée de maintenance du MATériel*

*****GMAO : Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur*

******ICCHSCT : Instance de Coordination des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*

******CRC : Comptes Rendus de Conformité (anciens plans de contrôle)*

******GPEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*

Par Philippe DUME ■



Actifs aujourd'hui Retraités demain

Dans quelques temps la retraite tant désirée sera une réalité.

Passer des actifs syndiqués aux retraités UFR UNSA Ferroviaire c'est simple :

Il suffit d'en aviser votre union régionale des actifs dont vous dépendez.

La section (ex réseau) en sera informée et vous recevrez un courrier d'appel à cotisation ; si vous êtes en prélèvement automatique vous n'aurez aucune démarche autre à effectuer de plus un retraité dispose d'un peu de temps pour assister à l'AG de son secteur (union régionale actifs) voire de s'investir dans des sorties et rencontres conviviales entre copains.

Vous continuerez à recevoir le MAG et serez tenus informés de l'actualité syndicale, de vos droits.

Alors pensez-y venez nous rejoindre, nous avons encore des droits à faire respecter... et tant de choses à dire.

Cheminots actifs connaissez vous vos possibilités d'être logés par la sncf

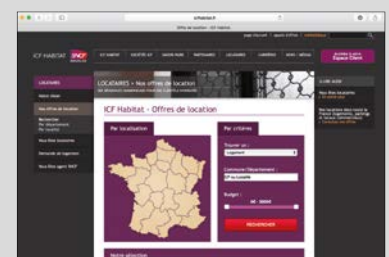
L'entreprise SNCF par ses filiales et son 1 % patronal dispose de logements via ses filiales ICF Nord est Atlantique, Sud Est Méditerranée et la Sablière en région parisienne d'un parc de plus de 100.000 logements dont la majorité avec des loyers inférieurs aux autres organismes.

Les cheminots actifs peuvent y accéder en effectuant une demande auprès du service logement régional ; renseignez-vous auprès de votre établissement.

Chaque semaine des logements sont attribués à des non cheminots.

Dans les zones à Flux tendu (grandes agglomérations) il est parfois difficile de se loger.

Ayez le réflexe de demander à être logé par la SNCF



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES CONTRACTUELS

Bonne année, bonne santé ! (pourvu que ça dure ...)

► LE RÉGIME DE PROTECTION DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES CONTRACTUELS A GÉNÉRÉ BEAUCOUP DE RÉSERVES FINANCIÈRES ET EST EN EXCÉDENT.

L'année 2016 s'est achevée sur une recommandation : il faut redistribuer une partie de ces excédents. Les bonnes nouvelles de ce genre sont suffisamment rares pour qu'on ne gâche pas son plaisir avec des remarques chagrines. Certaines organisations syndicales diront que c'est parce que les cotisations étaient trop élevées ... Peut-être, mais pas seulement ...

► L'UNSA-FERROVIAIRE VOUS PROPOSE UN PETIT DÉCODAGE DE CE DOSSIER

Les contractuels de l'entreprise SNCF bénéficient d'une double protection complémentaire santé :

- Au titre du remboursement complémentaire pour les frais de santé : régime mis en place en 2014 et géré par Humanis.

- Au titre de la prévoyance (décès, invalidité, incapacité) : régime aujourd'hui géré par Humanis mais qui a succédé à un régime précédent mis en place en 2006 et géré avant 2014 par MUTEX.

La mise en place d'un régime de protection complémentaire est un exercice périlleux, car il s'agit de proposer une couverture de qualité, avec des cotisations les plus faibles possibles, tout en ne prenant pas de risque financier en garantissant la pérennité du régime. Il faut des réserves financières, bien sûr pour faire face aux écarts et imprévus, mais quand les réserves sont trop importantes au regard du nombre d'assurés, **le fisc vient réclamer son dû.**

Equation à plusieurs inconnues qui nécessite beaucoup de rigueur et l'appui d'actuaire habitués au monde de la statistique actuarielle. Les excédents du régime géré par

Mutex avant 2014 étaient déjà conséquents. Aujourd'hui avec le nouvel accord le niveau cumulé des réserves atteint plus de 30 millions d'euros.

Après 3 ans de vie du nouveau régime est venu le temps du bilan. En effet la montée en puissance d'une complémentaire santé doublée d'une assurance prévoyance ne peut se faire en quelques mois. L'exercice 2016 devrait générer de nouveaux excédents dans des proportions réduites, quasi à l'équilibre malgré une réduction du taux d'appel à 85% sur le socle obligatoire intervenue le 01 janvier 2016. La courbe de montée en charge du régime semble stabilisée.

Reste donc la question des réserves qui sont trop importantes – elles sont actuellement estimées à 14 mois de cotisations. En matière assurantielle, il y a un « bon » niveau de réserves : ni trop, ni trop peu !

► QUEL EST DONC LE BON NIVEAU DE RÉSERVES POUR NOTRE RÉGIME DE PROTECTION COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ?

C'est ici qu'intervient tout l'art des actuaires : il ne faut pas se démunir des réserves pour pouvoir faire face à des imprévus (une épidémie importante, des évolutions réglementaires). Toutefois, au-delà d'un certain seuil – appelé provision d'égalisation, le fisc veille !

En effet pour les autres réserves (réserve générale) les produits financiers peuvent être fiscalisés à hauteur de 40% !

Aujourd'hui, la réserve générale propriété du régime accoste à plus de 22 millions d'euros. Elle est trop importante d'environ 16 à 17 millions d'euros. L'objectif n'est pas de

mettre le régime en déficit. Il s'agit simplement de dégonfler les réserves.

► COMMENT RÉDUIRE LA RÉSERVE GÉNÉRALE ?

La proposition de l'Entreprise est de ne pas faire appel de la totalité actuelle des cotisations. Autrement dit, les cotisations restent les mêmes, elles sont réduites pour les salariés et l'Entreprise et le différentiel est puisé dans les réserves. L'Entreprise propose donc de mettre en place un mécanisme de non appel (minoration) de 20% sur les cotisations de la complémentaire santé et 10% sur les cotisations de la prévoyance. La Direction propose d'envisager ce mécanisme durant quatre ans, puis de revenir à des cotisations normales.

► LA QUESTION DES RETRAITÉS CONTRACTUELS :

L'Entreprise ne souhaitait pas que les retraités qui font le choix de rester à Humanis dans le régime profitent de cette réduction temporaire des cotisations, ce qui a fait réagir l'UNSA-Ferroviaire du fait que la solidarité intergénérationnelle est inscrite dans l'accord !

Finalement, la Direction a accepté d'inclure les retraités contractuels dans le train de mesures temporaires.

De même, l'UNSA-Ferroviaire a insisté pour une mise en application simple pour les Agences Paie et Famille. Un montant fixe en euros (et non pas un %) réduirait les cotisations salariales et employeurs.

Si 2016 s'est bien écoulée, l'UNSA-Ferroviaire restera vigilante sur le comportement du régime, d'autant plus que le contexte de la protection sociale ne cesse de se compliquer du fait de l'évolution constante des textes de loi.

Par Denis DONTENVILL et Christine VASSEUR ■

LIGNE PARIS-GRANVILLE

désillusion

De promesse en promesse, de désillusion en désillusion...

► **DEPUIS MAINTENANT PRÈS DE DEUX DÉCENNIES, LES CLIENTS, LES CHEMINOTS, LES POLITIQUES SOUFFRENT DES DYSFONCTIONNEMENTS RÉCURRENTS DE LA LIGNE PARIS GRANVILLE.**

Cette ligne créée à la fin du second empire débute plein ouest de Paris-Montparnasse pour rejoindre Granville au nord de la baie du mont Saint-Michel. Elle passe par une partie du bassin parisien, puis sur le dernier tiers par la partie nord-est du bassin armoricain (zone au relief relativement accidenté, zone de bocage). Elle traverse partiellement trois régions administratives : l'Île de France, le Centre, la Normandie. Du fait du relief accidenté, le dernier tiers de la ligne présente des pentes de 10 à 12 % et de nombreux passages en tranchée. Le trafic est presque exclusivement orienté voyageurs, le FRET y est devenu anecdotique. La ligne fut en double voie de son inauguration jusqu'à la fin des années 90. Lors du renouvellement voie ballast mené à cette époque, la ligne devient voie unique. La justification présentée à l'époque par le Directeur Régional de la Région Normandie, avancée aux politiques régionaux, était la possibilité en passant en voie unique de relever la vitesse en courbe.

En traction à vapeur jusqu'au milieu des années 60, puis par locomotives diesel/électrique jusqu'en 1999 (68000 puis 67300 ou 67400), enfin par des automotrices X 72500 jusqu'en 2015, ce sont actuellement des rames REGIOLIS 84500 qui assurent les dessertes.

Changement d'importance, les trains n'arrivent plus et ne partent plus de Montparnasse mais de la gare voisine, Vaugirard, rebaptisée pompeusement Montparnasse 3.



Toujours en deux décennies, les politiques de la région administrative ont prouvé leur attachement au ferroviaire et l'ont démontré par leur engagement et ce malgré le déficit chronique de la ligne. Déficit qui risque encore de se creuser avec la situation connue actuellement : peu de recettes/grosses dépenses de maintenance.

Lorsque les trains étaient assemblés en Unités Multiples de 67400 tractant des voitures Corail, la fiabilité était importante : taux d'incidents en 1998 issus du bilan de série : 8,8 /106 Km, taux d'immobilisation 13,9 ! Le confort était correct. Il fallait toutefois noter deux inconvénients : la relative lenteur des locomotives car limitées à 140 Km/h et les problèmes de pollution liés aux moteurs diesel de normes anciennes. Pour améliorer les temps de dessertes et

limiter les problèmes de pollution, la SNCF et l'autorité organisatrice, la Basse Normandie à l'époque, choisirent de remplacer les locomotives par des automotrices X 72500.

Particularité, cette automotrice n'a pas été étudiée par le département Matériel Construction (M.C.) pour cause de dissolution de ce service. L'achat est donc réalisé à partir d'un cahier des charges fonctionnelles. Apte à rouler à 160 Km/h, elle doit permettre de réduire les temps de parcours et apporter aux voyageurs des conditions de confort optimum. Le financement de l'achat des véhicules est assuré à 85% par la Région Administrative. La maintenance se fera sur l'U.P. de CAEN. Le déverminage du constructeur est rapidement effectué, il est et restera malheureusement trop superficiel. Dès la mise en service commer-



cial, les véhicules présentent de nombreux dysfonctionnements, entre autres :

- Mise en sécurité des groupes électrogènes suite à défaut de refroidissement,
- Défaut de fermeture de porte,
- Nombreux incendies,
- Rupture d'attelage,
- Patinage, enrayage,
- Ouverture intempestive des carénages avant.

Le taux d'incidents sur la ligne dépasse les 40 /106 Km soit celui des 67400 multiplié par 5 ! A ce moment, on se rend compte que si le passage en voie unique améliore légèrement la vitesse en courbe, il multiplie très fortement les retards lors des incidents en ligne. Les clients qui ont passé plusieurs heures en plein soleil dans un engin survitrié et sans climatisation s'en souviennent encore !

Au cours de cette période, l'UNSA-Ferroviaire n'est pas restée inactive et a interpellé, dans le cadre de la Commission Professionnelle Centrale (CPC) le Directeur du Matériel. Voir encadré ci-dessus

Nous eûmes à l'époque des réponses très évasives et désintéressées ou plutôt des non réponses tant le directeur du Matériel était dans le déni. Il changera partiellement d'avis lorsqu'il deviendra plus tard Directeur de la Région.

Au cours de ces années, quelques améliorations furent tout de même apportées :

- La création d'un centre de maintenance de niveau 2 à Granville,
- La mutation d'agents de maintenance, formés et compétents sur le site,
- Des modifications de consistances et

1. Fiabilité des X 72 500 : Quels sont les points encore à régler ?

- Nature des avaries dues à des conditions d'utilisation aux capacités limites des engins ?
- Les solutions sont-elles adaptées aux conditions les plus sévères (gel ou très fortes chaleurs) ?
- Quelle est la responsabilité du constructeur dans tous ces dysfonctionnements ?
- Quels recours la Direction compte-t-elle engager, pour régler au plus vite les points en instance ? (CPC de JUIN 2003)

1) Les 72500 sont quelques fois victimes de rupture d'attelage. Quelles sont les raisons de ces ruptures d'attelage ? Quels sont les remèdes ?

2) Les 72500 sont victimes d'incendies. Quelles sont les raisons de ces incendies ? Quels sont les remèdes ?

3) Quels sont les taux d'incidents des 72500 par centre de maintenance ? Quelles modifications sont prévues pour améliorer la fiabilité ? (CPC de mars 2005)

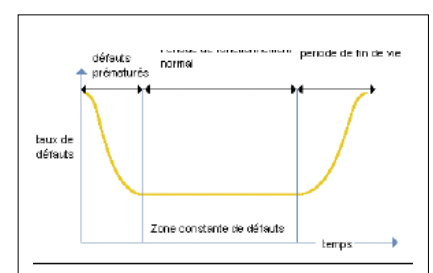
périodicité des règles de maintenance,
- Des modifications techniques.

Ces mesures apportèrent quelques améliorations, en raison notamment du fort investissement personnel des agents de maintenance, mais trop insuffisantes pour satisfaire totalement aux attentes des clients et de la région administrative. A l'impossible nul n'est tenu, et quand un véhicule est « mal né » il est difficile de le remettre au niveau souhaité. D'ailleurs, ces véhicules toujours utilisés pour d'autres lignes, demeurent à des taux d'immobilisation de 25% et d'incidents à hauteur de 31,3% ! C'est beaucoup trop élevé. Le non respect à la conception de certains fondamentaux techniques aura été déterminant sur le manque de fiabilité du véhicule.

Au début des années 2010, décision est prise de remplacer les X 72500. 15 rames REGIOLIS bi-mode (diesel-électrique) et bicourant, sont commandées. La Région Normandie s'engage fortement sur le projet, tant sur le financement que sur la vision

écologique du projet. Elle finance totalement l'achat des rames, soit 148 millions d'euros d'investissements. La Région finance également la création d'un centre de maintenance de niveau 2 et 3 à Granville pour 20 millions d'euros. Les rames sont livrées de fin 2013 à fin 2015. Le déverminage est réalisé dès la réception des rames. A la mise en service, ces véhicules n'échappent pas aux incidents liés aux défauts de jeunesse : défauts mineurs de conception, malfaçons de fabrication.

Ces aléas sont connus et appréciés comme pour tous produits industriels, suivant la courbe ci-dessous.



Les techniciens de Service Après-Vente d'ALSTOM et les Cheminots du site de Granville ont toutes les compétences et tous les savoir-faire pour résoudre la majeure partie des défauts et dysfonctionnements. Mais, c'est à l'automne, avec la chute des feuilles, que la situation dégénère fortement. Si le contact roue/rail est le point fort du système ferroviaire, il en est aussi le point faible. Le tassement des feuilles sur la table de roulement du rail (enduit de lignine) génère une perte d'adhérence et crée patinages à la traction et enrayages aux freinages, déshuntage aussi paraît-il... Cela génère des retards, accroît les risques vis à vis de la sécurité des circulations, détériore le rail, génère des plats sur les essieux, entraîne des reprofilages, augmente les rendez-vous maintenance, augmente le taux d'indisponibilité, diminue la durée de vie des essieux, fait disparaître le train de son suivi informatique...

Depuis le début de ce nouvel automne, le taux de disponibilité des rames est tombé à moins de 20%. Cela provoque légitimement la colère des clients et de la Région Normandie. Certes, comme nous l'avons indiqué au début de cet article, le profil de la ligne est difficile, avec des zones en tranchées, avec sur les talus ou à proximité de nombreux arbres, mais ce n'est pas un élément nouveau sur cette ligne et cette problématique est loin d'être unique sur l'ensemble du réseau.

Concernant la présence des feuilles, elle s'est accentuée comme ailleurs sur le réseau au cours des deux dernières décennies, situation induite par les diminutions d'effectifs à l'équipement qui ont réduit les opérations d'élagages préventifs. De toute façon même en apportant plus de soin à la maintenance préventive des emprises de la voie, des feuilles continueront d'arriver des parcelles agricoles voisines.

La solution curative de nettoyage des rails pour éliminer la bouillie de feuilles collées sur le rail ne pouvant apporter que temporairement une amélioration.

Trois facteurs à minima peuvent expliquer la récurrence et la ténacité de cette bouillie à coller aux rails :

- La quasi absence de trains FRET qui, composés de véhicules lourds, cassent la pellicule de feuilles agglomérées sur les rails.
- Le choix d'abandonner le couple locomotive/voitures au profit des éléments automoteurs.
- Le non respect de certain fondamentaux dans la conception des véhicules modernes est également à l'origine de la présence accrue de cette bouillie de feuilles.

Effectivement, depuis des années, les constructeurs sont dans une course effrénée à la diminution de poids des véhicules ferroviaires afin de diminuer les consommations en énergie. C'est le cas pour les REGIOLIS où le constructeur a cherché à diminuer le poids des structures bogies et caisse. Si l'on s'attarde à ce qui fonctionnait avant, on constaterait que pour obtenir l'adhérence nécessaire à l'exploitation des véhicules ferroviaires, les constructeurs lestaient les plus légers avec des gueuses, notamment les locomotives 1500 volts dépourvues du poids du transformateur....

Pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est maintenant au constructeur de proposer une solution technique qui devra être pérenne dans le temps. Cela ne sera évident. Mais c'est de sa responsabilité. Tout ne doit pas retomber sur l'exploitant, car au final, c'est sur lui que le client et les politiques reportent leurs mécontentements, sans savoir qu'ils se trompent de cible.

Souhaitons que la SNCF et la Région Normandie soient très vigilantes avec le constructeur des rames OMNEO qui devraient remplacer les couples BB15000/voitures corail. Les mêmes causes pourraient générer les mêmes effets !

A chaque fois que les clients, les cheminots, les politiques espèrent, avec l'arrivée de nouveaux matériels, que les problèmes soient résolus, les espoirs sont trop souvent déçus. Au final, le client et les politiques sont mécontents. Et ce sont les cheminots qui en font les frais !

Ces cas typiques de pertes des fondamentaux, (orchestrés ou pas ?) illustrent bien ce que dénonce l'UNSA-Ferroviaire.

Chaque suppression d'emploi, chaque fermeture de site, que ce soit au sein de la SNCF ou chez les constructeurs, conduit inévitablement à un appauvrissement des

compétences. De plus, les parachutages de cadres dirigeants, béotiens du ferroviaire, voulus par le Président du GPF au sein du Domaine Matériel, ne permet plus toujours d'avoir une veille, un contrôle, une expertise fiable ou un conseil efficace au niveau de la maintenance et dans le cadre de l'achat des Matériels : choix discutables et anticipation insuffisante sont devenus monnaies trop courantes.

Fort heureusement, les cheminot(e)s de terrain du Matériel continuent de se battre pour trouver des solutions et satisfaire les clients. Jusqu'à présent, leur professionnalisme n'est qu'ébranlé que par les attaques et réorganisations brutales qui les accablent. Malheureusement, s'ils le supportent aujourd'hui, pendant combien de temps encore pourront-ils le supporter sans fléchir ?

Pour ces erreurs de stratégie et d'organisation, le politique n'a de cesse de penser que le privé EST la solution. Que se passera-t-il alors pour ces cheminot(e)s si les conventions TER n'étaient pas renouvelées avec l'EPIC Mobilités ? Les politiques Normands, qui ont prouvé qu'ils étaient « pro ferroviaire » continueront-ils à faire confiance à la SNCF qui les a leurrés plus d'une fois ? Combien d'entre eux perdront le statut ou leur emploi ? Combien subiront une mobilité non désirée ? Quels seront les impacts sur notre Caisse de Prévoyance et de Retraite ?

Les cheminot(e)s du Matériel, dont la conscience professionnelle a toujours été cœur de métier, ne veulent pas que soient attaqués, pour cause de mauvais choix de l'Entreprise, les fondamentaux sociaux de son contrat de travail, car ils sont ceux auxquels il ne faut pas toucher. Les remettre en cause conduirait inévitablement à des conflits d'ampleur.

Politiques et constructeurs doivent étudier, anticiper et partager avec les Cheminots, experts en matériel ferroviaire, avant de se laisser aller à trop d'innovations sans rapport avec les attentes des clients.

L'UNSA-Ferroviaire attend aussi des constructeurs qu'ils assument officiellement leurs erreurs de conceptions, génératrices de surcoûts en termes de maintenance et de réparations.

Laisser la SNCF se faire conspuer pour cause de matériel coûteux à entretenir, ne fonctionnant pas ou ne correspondant pas aux attentes n'étant guère professionnel de la part de constructeur subventionné par de l'argent public.



Par Philippe DUMÉ et Laurent LEGAY ■

Supplément de Loyer Solidarité (SLS)

➤ **CE QU'IL FAUT SAVOIR ET SE RAPPELER SUR LA LOI BOUTIN OU LE SUPPLÉMENT DE LOYER SOLIDARITÉ (S L S). APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2009, CONTRAIREMENT AUX PROPOS COLPORTÉS PAR CERTAINS, LA LOI NE S'APPLIQUE PAS À TOUS.**

Elle s'applique aux locataires de logements sociaux (HLM) qui ont vocation à accueillir des ménages modestes et dont les revenus dépassent certains plafonds.

Les plafonds dépendent du nombre de personnes résidant au foyer, de la zone géographique où se situe le logement et des revenus qui servent de référence à la signature du contrat de location : c'est l'avis d'imposition de l'avant dernière imposition qui tient lieu de référence (ex pour un contrat signé en 2009 ce sont les revenus déclarés en 2007 donc de 2006 qui seront pris en compte)

Attention les plafonds retenus en 2009 baisseront de 10% ils varient de :

- 23553€ pour une personne seule à Paris à 20447€ autres régions
- 32500€ à 27345€ pour un couple sans enfant

« **Le bailleur demeure libre de déterminer sa politique des loyers : il peut louer moins cher** ».

Lors de l'attribution d'un logement, l'organisme HLM détermine le montant du loyer qu'il augmente au 1^{er} janvier et parfois aussi au 1^{er} juillet de l'année civile. Ainsi pour 2008, les recommandations gouvernementales étaient de plafonner les augmentations à +1,8 % en moyenne elles ont été de 2,04 % mais variaient de +1 à +5 % et ce malgré les rappels préfectoraux de modération.

Pour 2017 (l'indice de référence de la construction du 2^{ème} trimestre 2016 étant négative) l'augmentation des loyers sera nulle.

Les représentants de la CLCV, comme d'autres, ont voté contre ces augmentations lors des CA des offices concernés.

Les critères pour le calcul diffèrent allant de la prise en compte de la surface corrigée à la surface habitable (cette dernière est égale à la surface totale au sol diminuée de celles de murs). Le montant varie de 0,25 € à 2,50 € le m² selon son lieu de résidence à Paris, en Ile de France ou autres régions voire des territoires d'outre mer.

Une fois installé dans les lieux, l'organisme HLM est en droit de vous réclamer un supplément de loyer solidarité SLS.

A compter du 1^{er} janvier 2009, ce surloyer s'impose lorsque le dépassement des ressources atteint 20 %

Un coefficient national de dépassement du plafond des ressources est applicable aux locataires, il varie de 0,27 à 14,9 en fonction du taux de dépassement.

De ce fait, le SLS est susceptible d'augmenter fortement de 65,10€ pour un loyer de 392€.

L'application du SLS est subordonnée à une enquête d'évaluation déclenchée par l'organisme auprès des locataires (à l'exception de ceux bénéficiant de l'APL).

Les ménages sont invités à répondre au questionnaire et à le retourner avec l'avis d'imposition ou de non imposition de l'année civile concernée.

A défaut le SLS s'appliquerait d'office au taux maximal.

Qui peut en être exonéré :

- ceux dont le logement est situé dans une zone de revitalisation rurale,
- ceux qui résident dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS),
- ceux qui sont âgés de plus de 70 ans ou qui sont ou hébergent une personne handicapée.

C'est ce que nous écrivions en 2009

Ce que nous pouvons en dire aujourd'hui :

- Ce supplément de SLS est réclamé au locataire dès lors que ses revenus excèdent les plafonds de revenus exigés pour l'accès à un logement social,
- Les ressources prises en compte sont celles de l'ensemble des personnes vivant au foyer lors de l'année N-2,
- Les locataires doivent répondre à l'enquête du bailleur sous peine de devoir payer 25€ d'indemnité.

Le calcul du SLS = SH x CDPR x SLR

- Il est calculé en fonction de la Surface Habitable du logement (SH)
- Du coefficient de dépassement des ressources d'un logement locatif (CDPR)
- D'un montant en €/m² de référence (SLR)
- **Ex si vos revenus dépassent de 22 %**
Le plafond CDPR sera de 0,39
- sur la tranche dépassant de 20% = 0,27
- 0,06 x 2 0,06 pour la tranche 21 et 0,06 pour la tranche 022

Remarques : dans les zones tendues le coefficient peut être modulé de -50 % à +25 % par rapport au CDPR général

Le SLS varie selon la zone de résidence de 1,07 à 2,68€/m²

Un plafond existe loyer + SLS et ne peut dépasser :

- 25 % des ressources de l'ensemble du foyer,
- Ou 35 % lorsqu'un programme local de l'habitat le prévoit.

Application : jusqu'en 2016 certains bailleurs n'appliquaient pas la totalité du SLS en moyenne - 20 % du plafond du montant fixé. La répartition se faisait entre le bailleur et Bercy.

Au 1^{er} janvier 2017, le SLS s'appliquera en totalité pour tous les bailleurs. La différence des 20 % sera elle versée en totalité... à BERCY.

Pour conclure sur les bases de calcul énoncées ci-dessus l'augmentation sera de + 0,078 % /m² (0,39 x 0,20) ce qui n'est pas rien.

UNSA FERROVIAIRE

LES DOSSIERS *sous la loupe*



hors
série

Engagement - Responsabilité - Reconnaissance

Spécial

Forfait Jours

Créateur de lien social



ferroviaire



L'UNSA-FERROVIAIRE : L'AUTONOMIE REVENDIQUÉE

Nous avons tous entendu le message de notre Direction RH nationale « le Forfait-Jours, c'est comme le Titre 3 ». Mais cette allégation ne peut être approuvée que par des novices, et encore. Voilà une première preuve, extrêmement simple à comprendre : pourquoi, si « c'est pareil » l'Entreprise ferait-elle signer à chaque salarié concerné un avenant à son contrat de travail ?

Cette affirmation ubuesque nous est sans cesse répétée, telle la méthode « Assimil » qui prônait un apprentissage par la répétition. Mais la pensée unique n'est pas dans les gènes de l'UNSA-Ferroviaire. Le Forfait-Jours tel que nous l'avons revendiqué devait (comme l'accord QVT lui aussi avorté en son temps) apporter des changements dans les mentalités et les organisations, tout en assurant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. A ce stade, nous n'en sommes vraiment pas là.

Les premières tables rondes se sont tenues au mois de mai. Dès la rentrée de septembre, nous avons compris que notre vision était peut-être partagée sur le fond, mais pas du tout sur la forme. L'écueil important était la reconnaissance financière de l'autonomie qui, au début des négociations, se situait à 0,9 % : somme dérisoire ne correspondant nullement à une véritable ambition de la SNCF de reconnaître l'autonomie de son encadrement.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la méthode de négociation fut simple : réunir un groupe de travail issu de nos Unions Régionales et UAD, construire un cahier revendicatif constitué de 42 revendications incontournables et colonne vertébrale du futur accord, mais aussi réécrire l'accord d'Entreprise. Pour la réécriture de cet accord, l'UNSA-Ferroviaire s'est appuyée sur les études DAR et SECAFI et sur des idées simplement évidentes :

- le refus d'un accord qui pérenniserait le travail dissimulé,
- une maîtrise de la charge de travail à contractualiser,
- une mesure du temps de travail,
- un accord Forfait-Jours équitable avec des jours de travail identiques pour toute personne éligible au Forfait (directions centrales, directions régionales et établissements),
- un suivi médical particulier,
- des heures supplémentaires rémunérées à leur juste valeur pour les sorties d'astreintes et pour le travail supplémentaire à la charge contractualisée,
- pas de pertes financières ou de congés par rapport au Titre 3,
- et surtout une rémunération à la hauteur de la confiance de l'Entreprise sur son encadrement (rémunération comprise entre 3,5 % et 4,5 % net du salaire brut), cette rémunération ne devant en rien entraver toute négociation salariale pour l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire.

Au fur et à mesure des tables rondes, les positions syndicales se sont affirmées par l'opposition catégorique de certains sur la prime d'autonomie ou sous toute autre forme de primes pour d'autres, ou par l'approbation aveugle à un accord que d'autres encore auraient co-écrit.

Pourtant il fut clair que l'ensemble des OS se retrouvaient des points essentiels : la

maîtrise de la charge de travail et surtout la mesure du temps de travail, point de convergence rassurant puisque tout à fait fondamental pour le déploiement du Forfait-Jours.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé que, pour chaque poste éligible au Forfait-Jours, une quantification précise des missions incontournables soit établie et que celle-ci figure obligatoirement dans la fiche de poste proposée en amont de la signature de la convention.

Ce premier cadrage doit impérativement être connu de tous ; l'UNSA-Ferroviaire attend donc du GPF un engagement formalisé du strict respect de celui-ci par tous les Directeurs d'établissement appelés à contractualiser des conventions Forfait-Jours.

À ce titre, pour l'UNSA-Ferroviaire, il est primordial qu'un cadrage national accompagne une éventuelle convention Forfait-Jours et que celui-ci impose aux hiérarchiques une évaluation de la charge de travail ; ce cadrage devant être identique sur tout le territoire national. Nous avons donc demandé la présentation d'un document officiel d'application ainsi que d'un plan de communication qui accompagnerait le déploiement du Forfait-Jours dans chaque établissement, mais en vain. Devant cette évidence, l'ensemble des organisations nous ont rejoints sur cette position.

Face à cette fronde syndicale, les mandataires de l'Entreprise n'ont pas jugé opportun de nous garantir ce suivi ; ils étaient surtout dans l'incapacité de nous fournir le moindre document ou outil permettant de contractualiser ces mesures et de garantir le suivi des jours travaillés dans le respect d'un cadre légal. Cette posture incompréhensible démontre soit un manque de travail de fond sur le sujet avant de nous présenter le projet d'accord, soit une nouvelle méthode qui consisterait à précipiter les négociations lors de la dernière table ronde. Il est d'ailleurs à noter que, dans le déroulement des négociations, nous n'avons eu connaissance du projet de texte que lors de la huitième table ronde ! Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette méthode est intolérable ; à moins que, comme l'Entreprise vient de le démontrer,

elle ignore complètement l'avis des Organisations Syndicales et passe unilatéralement l'ensemble des accords d'importance sans même interroger les Organisations Représentatives du Personnel ?

L'UNSA-Ferroviaire ne peut admettre cette attitude qui ne sera pas sans conséquences et nous mettrons tout en œuvre pour démontrer à la tutelle et à notre Direction qu'elle fait erreur. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il n'est pas question de recourir au travail dissimulé et par conséquent de ne pas payer les charges patronales y afférant. Plus globalement, il est impossible de continuer impunément à contribuer à la hausse du chômage en France alors que nous devrions être un exemple pour le service au public à la française.

En conséquence, pour que les salariés ne soient pas les victimes/complices d'une fraude fiscale caractérisée par la SNCF, l'UNSA-Ferroviaire a d'ores et déjà décidé d'accompagner les salariés qui signeraient le Forfait-Jours ou en seraient exclus par une hotline Forfait-Jours et par des outils de suivi des heures travaillées, parce que le Forfait-Jours, décidément, ce n'est vraiment pas le Titre 3 !



Forfait-jours : rappel du cadre juridique

► CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION

Le forfait-jours est issu de la loi Aubry sur les 35 heures. La négociation collective au sein de la SNCF a abouti à la création du Titre III du RH 00077, en 1999.

L'accord 35 heures en vigueur à la SNCF n'a pas été signé par l'UNSA-Ferroviaire car cet accord créait une disparité de traitement entre les agents puisqu'il mettait en place deux régimes de travail : le régime dit des directions centrales et siège (travaillant 214 jours) et le régime du Titre III (travaillant 205 jours). La différence entre ces deux régimes tient au nombre de RQ et à une répartition hebdomadaire du temps de travail différente.

La loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a modifié le cadre législatif et réglementaire dans lequel s'inscrivent les règles d'organisation du temps de travail dans les 3 ÉPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. Le titre III du RH00077 applicable aux agents non soumis à tableau de service disparaît le 12 décembre 2016. L'Entreprise, envisage de passer une partie de ces agents au forfait-jours, ce qui est prévu par l'accord

collectif sur l'organisation du temps de travail en son article 45 relatif au Titre III qu'« en ce qui concerne le personnel d'encadrement, une négociation spécifique est déjà engagée, en vue de mettre en place un dispositif de forfait-jours qui garantisse le nombre de jours de repos actuel et une durée normale de travail conforme à la durée annuelle de travail (1589 heures) ».

L'UNSA-Ferroviaire a demandé en vain à l'Entreprise un forfait-jours pour tous et non pas deux régimes différents de travail.

► QUOI ?

Le forfait-jours traduit une modernisation de la relation de travail. En effet, il consiste à décompter le temps de travail non plus selon une référence horaire mais selon le nombre de jours travaillés par an. Le manager ne pourra donc plus faire de réflexion à ses collaborateurs à propos de leurs horaires.

► COMMENT ?

Pour l'employeur, recourir au forfait-jours lui permet de déroger aux dispositions légales relatives aux heures supplémentaires et à la durée maximale journalière et hebdo-

madaire du travail. Les études de la DAR et de SECAFI (expertise interne SNCF et privée) mettent en exergue une charge de travail excessive pour tout l'encadrement, exposé aux RPS. L'encadrement n'a jamais déclaré toutes les heures supplémentaires effectuées par conscience du travail bien fait et de ce fait, a accompli un travail qui n'a jamais été déclaré par la SNCF à l'Urssaf.

Cependant, des garanties doivent être apportées aux salariés qui acceptent de passer au forfait-jours.

✔ Temps de travail décompté selon le nombre de jours travaillés

Le temps de travail étant décompté selon le nombre de jours travaillés, ne sont pas applicables aux salariés soumis au forfait-jours, les dispositions concernant (article L. 3121-48 du code du travail) :

- La durée légale hebdomadaire, les 35 heures (article L. 3121-10 du code du travail) ;
- La durée quotidienne maximale de travail, soit 10 heures (article L. 3121-34 dudit code) ;



- La durée hebdomadaire maximale de travail fixée à 48 heures au cours d'une même semaine (article L. 3121-35 dudit code).

Ne sont pas applicables les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contreparties obligatoires en repos et majorations de salaires).

Mais, les salariés en forfait-jours annuels bénéficient de :

- Repos quotidien minimum de 11 heures (article L. 3131-1 du code du travail) ;
- Repos hebdomadaire de 24 heures (article L. 3132-2 du code du travail) ;
- Jours fériés et congés payés.

✓ Exigences légales devant être respectées par la convention individuelle de FJ

Une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes (art. L. 3121-65 du code du travail) :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

L'article L. 3121-60 du code du travail prévoit que l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'employeur doit être en mesure éventuellement de justifier à la justice que

“ Pour la SNCF, la non déclaration des heures réellement faites par l'encadrement soumis au Titre III n'est pas sans gain financier pour elle ; le travail dissimulé car non rémunéré correspondrait à une embauche de 10 % d'agents. ”

le travail est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de travail. Si l'employeur ne respecte pas cette obligation, la convention forfait jour tombe de fait. Le salarié peut se faire payer les heures supplémentaires qu'il a effectuées. Il ne lui est pas nécessaire de le prouver, il doit seulement indiquer le nombre d'heures qu'il a faites. Il appartient à l'employeur de prouver que les heures présentées n'ont pas été effectuées ou que la personne concernée est de mauvaise foi.

✓ Charge de travail devant être quantifiée pour la protection de sécurité et de la santé des agents

Si la convention individuelle de forfait-jours ne permet pas de mesurer la charge de travail et de s'assurer du respect du repos journalier, l'employeur commet le délit de travail dissimulé et n'assure pas la protection de la santé du salarié ni sa sécurité (art. L 4621 du code du travail). Dans ces conditions, les salariés sont en droit de réclamer en justice les heures qu'ils auraient effectuées au-delà des 35 heures, sur une durée de 3 ans. Il lui suffit d'apporter un calendrier avec les heures réellement travaillées (L'UNSA-Ferroviaire mettra à disposition un logiciel de calcul des heures travaillées). Il appartient ensuite à l'employeur de démontrer qu'il ne les a pas faites.

Pour la SNCF, la non déclaration des heures réellement faites par l'encadrement soumis au Titre III n'est pas sans gain financier pour elle ; le travail dissimulé car non rémunéré correspondrait à une embauche de 10 % d'agents.

Lors des négociations, l'UNSA-Ferroviaire a demandé à l'entreprise l'instauration d'une visite médicale annuelle pour tous les encadrants au forfait-jours. L'entreprise a « botté en touche » ne souhaitant pas prévoir une visite médicale annuelle alors que c'est prévu dans d'autres entreprises ayant mis en place le forfait-jours.

✓ Loi El Khomri : apports

La loi travail a complété le contenu de ces accords collectifs afin de mieux protéger la

santé et la sécurité des salariés. Elle intègre la jurisprudence de la Cour de cassation. Ainsi les nouveaux accords doivent fixer :

- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur communique périodiquement avec le salarié sur sa charge de travail, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Mais l'employeur doit établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Ce document peut être renseigné par le salarié, sous certaines conditions. L'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

Dernière obligation, l'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer :

- sa charge de travail, qui doit être raisonnable ;
- l'organisation de son travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

Autre nouveauté de la loi travail : l'accord collectif fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion. A partir du 1^{er} janvier 2017, tout salarié pourra décider de déconnecter téléphones, Smartphones, tablettes et ordinateurs du vendredi soir au lundi matin.

« Une bonne dose de PRISME, déjà la surdose ou la dépri(s)me ! »

➤ **A PARTIR D'AVRIL 2016, L'ENTREPRISE NOUS PRÉSENTE LE PROJET PRISME COMME UNE NOUVELLE DÉMARCHE MANAGÉRIALE QUI VIENT S'INSCRIRE DANS L'EXCELLENCE SÉCURITÉ.**

Le but est d'assurer un haut niveau de sécurité par la connaissance réelle de toutes les situations ayant un impact sur la sécurité. Pour cela, l'Entreprise souhaite créer un climat de confiance entre les managers et les agents. Qu'en est-t-il aujourd'hui ?

➤ **RAPPEL DE LA DÉMARCHE PRISME : JUSTE ET ÉQUITABLE :**

L'acronyme de PRISME signifie :

* **P** : Proactivité **R** : Risque **I** : Interface
S : Simplifier **M** : Management **E** : Equipement

P : il s'agit de développer les comportements **Proactifs**, c'est-à-dire d'apprendre des erreurs et des problèmes.

R : il s'agit d'installer le management par les **Risques**, c'est-à-dire d'anticiper, d'identifier et de prioriser les actions.

I : il s'agit de mieux maîtriser les **Interfaces**, c'est-à-dire de lutter contre le cloisonnement et de mieux coopérer.

S : il s'agit de **Simplifier** les procédures et les modes de fonctionnement, c'est-à-dire les adapter aux réalités du terrain pour plus d'efficacité.

M : il s'agit de créer les conditions **Managériales** pour l'engagement de tous, c'est-à-dire de réduire au maximum le risque d'un accident.

E : il s'agit de se doter d'**Equipements** innovants, c'est-à-dire d'apporter à tous des moyens modernes, un réseau et un environnement de travail sécurisés.



➤ **RAPPEL DES FAITS :**

Pour faire passer son message subliminal de PRISME, la Direction a utilisé une méthode douce avec une équipe de choc et de charme pour nous envoûter !

Entre une jeune Chef de Projet souriante et un Directeur de la Sécurité Système aussi charmeur que l'Agent 007, le message envoyé était clair : il fallait se servir des Organisations Syndicales pour porter le message de cette nouvelle méthode de management.

Dans un premier temps, l'UNSA-Ferroviaire a écouté attentivement les propos de la Direction concernant cette nouvelle démarche pédagogique.

En attendant un retour d'informations du terrain de ce processus, et en conclusion du Flash n°222 du 11 avril 2016, nous avons tout de même écrit que : « nous restons circonspects sur les démarches de type DMAIC comme celle-ci qui sont proches du LEAN MANAGEMENT dont nous connaissons les risques. »

Comme notre Organisation Syndicale progressiste n'est pas dans une opposition

systématique face aux nouveaux projets de l'Entreprise, une Délégation a répondu favorablement à l'invitation pour participer à la Convention Sécurité de Reims les 05 et 06 juillet 2016.

Ce sujet a d'ailleurs fait l'objet d'un article dans le MAG n°792 d'octobre 2016.

La rédaction de cet article didactique, (qui a retenu l'attention de la Direction), répondait à une demande des agents qui avaient bien du mal à comprendre cette démarche, dont ils ne voyaient pas vraiment l'application, eu égard au contexte répressif.

Comme quoi, la communication dans l'Entreprise peut parfois s'avérer compliquée ! Cet article se terminait par la question de savoir comment cela allait se concrétiser réellement sur le terrain dans tous les services ?

➤ **NOUVELLE RENCONTRE AVEC L'ENTREPRISE LE 30 NOVEMBRE 2016 :**

Cette réunion proposée par la Direction fut destinée à faire :

- Un point de fin d'année après la Convention Sécurité de Reims,
- Un point sur les futures orientations Sécurité 2017

Au cours de ces échanges courtois, la Direction présente la feuille de route 2017 :

- Démarche FOH,
- Démarche Juste et Equitable,
- Rénovation de la veille.

La Direction nous rappelle une nouvelle fois le but de PRISME :

- Atteindre le niveau d'Excellence Sécurité,
- Etre une référence reconnue, tant pour la Sécurité au travail, que la Sécurité de l'exploitation.

La Direction a profité de l'occasion pour présenter les axes prioritaires de prévention :

- Risque Alcool,
- Prévention Routière,
- Risque sur les outils nomades.

L'UNSA-Ferroviaire a précisé que notre Délégation était d'accord avec les mesures de prévention proposées par l'Entreprise, mais « dans quelle instance est-ce proposée pour les agents de la filière 27, puisque la CFHSCT Infra Circulation n'existe plus depuis près d'un an ?

La proposition faite de la Direction de fusionner avec M & T pose problème, car une seule journée ne suffira pour traiter des sujets aussi importants que la prévention des agents pour ces deux périmètres ».

La Direction a bien pris note et a précisé qu'elle en parlera à RH.

Belle pirouette pour éliminer un sujet sensible, puisqu'il y a un blocus dans les échanges avec RH sur ce sujet sensible !

► **BILAN DE L'ACTION PRISME À TRAVERS DES SITUATIONS VÉCUES :**

D'après les informations des agents reçues par @mail ou par Téléphone, ce n'est pas vraiment ça, la démarche « Juste et Equitable » ! Sur l'Infrapôle Rhodanien, suite à un incident mineur avec des conséquences régularité, mais sans conséquence sécurité (une désorientation de ligne de sens de PN) les dirigeants recherchent, ce qui est tout à fait normal, la cause de l'incident, mais surtout un « coupable ». Les méthodes utilisées (demandes d'explications écrites, appels téléphoniques répétés à la limite du harcèlement, ...) sont disproportionnées et relèvent plus de la chasse aux sorcières, que de l'instauration d'un climat de confiance.

Dans un autre registre, sur ce même Infrapôle, lors d'une mise en service effectuée dans la nuit de samedi au dimanche, il ne semble pas normal que le dimanche matin, les représentants de l'INFRAPOLE et de l'EIC ne soient pas présents pour la signature des PV de mise en service et de mise en exploitation (PV de Vérifications Techniques et d'Essais Préalables, PV de mise en service, PV de mise en exploitation). Les trains ont donc

circulé jusqu'au mercredi suivant, sans que ces PV n'aient été signés. Est-ce une situation normale de faire circuler des trains sur des installations neuves, sans que la mise en service et la mise en exploitation n'aient été prononcées ?

Toujours lors d'une mise en service, l'annexe d'un PV d'essais préalables reprenant les réserves apportées par l'agent d'essai a été modifiée à son insu ; il appartient au responsable de la mise en service de prendre note de ces réserves en les reportant sur le PV de mise en service et de faire en sorte que ces dernières puissent être levées rapidement par le biais d'un contrat de travaux. Pour l'UNSA-Ferroviaire, le fait de modifier ce document est inacceptable.

Autre exemple du « Juste et Equitable » :

Sur l'Infrapôle Alpes, un nouvel événement sécurité grave a été tout bonnement « enterré » par l'Etablissement.

Mieux, on sanctionne un jeune CDT Tx, de qualification E, affecté seul et sans lettre de mission, ni consigne d'organisation sur un chantier complexe de RAV. Après un entretien à charge avec le DET, lui ayant refusé un accompagnement, il a été « évalué » à la DMT SE le 6 décembre 2016. On lui reproche de pas avoir fait la consigne de sécurité ferroviaire d'un chantier de montage d'appareil par un sous-traitant, alors qu'il n'avait pas délégation pour le faire, et que c'est l'ancien chef de Pôle QS qui en était chargé, faute d'encadrement suffisant. Cette sanction arrive après qu'il ait lui-même arrêté cette opération non programmée, et qui se déroulait avec une Entreprise et une pelle du privé sur une voie électrifiée sans aucune mesure de protection S 9, ni S 11. Aurait-il dû ne rien dire, et laisser ses collègues en danger ? C'était le 14 octobre dernier. Il faut savoir qu'une DCI avait été déposée le jour-même par trois organisations syndicales sur le fonctionnement du CHSCT Savoie.

En effet, ces événements graves sont à mettre en parallèle avec les multiples pressions et intimidations faites aux membres du CHSCT par le président même du CHSCT, qui n'est autre que le RDET. L'Inspecteur du Travail et le procureur de la république suivent de près le fonctionnement de ce CHSCT Savoie, notamment depuis l'accident d'un agent, victime d'une chute de rocher, il y a 6 mois, dont l'enquête n'a jamais abouti, faute de secrétaire dans ce CHSCT, poussé à la démission.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, toutes ces situations ne plaident pas en faveur de la Démarche « biblique » du « Juste et Equitable » présentée dans une salle agréable et chauffée. Une remise en ordre s'avère nécessaire pour faire cesser ces agissements inacceptables. Une enquête impartiale mérite d'être diligenter.

► **ANALYSE SYNDICALE :**

L'Entreprise nous a fait miroiter une gestion enfin intelligente de la Sécurité par la reconnaissance du droit à l'erreur. Mais au final, nous sommes bien loin de l'arc en ciel que PRISME nous promettait et on assure plutôt aux agents « la sanction pour tous » ! Ces méthodes d'un autre âge ont l'effet opposé au but recherché. On pousse les agents et aussi les Dirigeants à cacher la vérité pour éviter la sanction.

L'établissement de l'écart acceptable ou inacceptable chers à la démarche PRISME est à mener auprès des méthodes de la Direction qui instituent des règles et des organisations inefficaces. Qui est aujourd'hui dans l'écart volontaire, donc la violation de la règle, plutôt que l'erreur ? Est-ce cela l'Excellence Sécurité ? Ou alors l'ombre de Brétigny planerait-elle encore ? Les données Sécurité sont-elles si alarmantes que l'Entreprise soit acculée à de tels agissements et un tel déni de réalité, alors que toutes les problématiques tournent autour d'une seule cause : la défaillance de la GPEC, et des emplois et des compétences. Il est nécessaire d'avoir les bonnes personnes au bon endroit et au bon moment. Il serait temps que SNCF RESEAU se mettent en capacité de répondre efficacement à cette question, au lieu de sous-traiter à tout va, à un niveau de Sécurité moindre, à un coût largement supérieur.

Sous l'injonction de certain grand Dirigeant, l'Entreprise se trouve dans une spirale infernale où la sous-traitance, dans une recherche illusoire de gains économiques, enfonce les comptes de l'EPIC et accélère son endettement. Et aujourd'hui, si l'embauche et la formation sont la priorité, le moral et l'implication des agents de terrain et de l'encadrement opérationnel à l'agonie sont des sujets urgents et vitaux à traiter en priorité !

► **CONCLUSION :**

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la nouvelle démarche PRISME fait partie des projets visant à avoir une approche plus humaine de la Sécurité en désacralisant la notion d'erreur.

L'agent pourrait ainsi évoquer sans arrière-pensée à son manager ses fautes commises. Hélas, les retours d'information du terrain ne sont pas du même registre !

Ce n'est plus la même musique, car la baguette a fait place au bâton.

La confiance (=TRUST) n'est plus là, et c'est plutôt la répression qui s'abat, avec ses demandes d'explication !

Pour faire briller la lame de ses intentions, sur le visage de la Direction, une seule expression justifie son action, la répression, la répression...

Par Christian PRETAT et Didier MATHIS ■

AG du Syndicat Régional Aquitaine Poitou-Charentes

► **COMME CHAQUE ANNÉE, LES 15 ET 16 SEPTEMBRE 2016 S'EST DÉROULÉE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT RÉGIONAL APC. CETTE ANNÉE, LA SECTION SYNDICALE DU PÉRIGORD NOUS A ACCUEILLIS À ST AVIT PRÈS DU BUGUE (24).**

Patrick Labrue, Secrétaire Régional, remercie en premier lieu nos hôtes ainsi que le Secrétaire Fédéral TrACTION Florent Monteilhet, le Secrétaire Fédéral de Zone Dominique Gabillet et l'équipe de l'UR Limousin Michel Pouillaud, Laurent Lajoinie et Albert Boroczfi qui par leur présence démontrent l'importance des liens qui unissent déjà nos deux régions.

En premier lieu se déroule la présentation des bilans moral et financier qui sont tous les deux adoptés à l'unanimité.

La Présidente et les Présidents des Sections Syndicales ont présenté leurs activités au cours de l'année écoulée. Le Président de la Section Syndicale Poitou-Charentes à, quant à lui remis en séance la démission de son poste en explicitant son positionnement.

L'AG s'est poursuivie par l'intervention de Sylvie Marchetti secrétaire de l'UD 24 qui après les remerciements d'usage, nous présente le fonctionnement de l'UD. Elle se félicite du travail effectué en commun avec les cheminots et axe principalement son intervention sur les élections TPE en motivant chaque participant pour inciter à faire voter amis et connaissances en novembre. Elle distribue à chacun des tracts à destination des salariés TPE.

Ensuite nous passons au renouvellement de l'ensemble des membres du Secrétariat

du Syndicat par vote à bulletin secret sous la Présidence de C. Franquet (trésorier de la section syndicale des retraités) puisque nous sommes en année électorale selon nos statuts. Elus à la majorité absolue :

Secrétaire : Patrick Labrue

Secrétaire Adjoint : Jean Louis Douniez

Trésorier : Yann Dureau

Secrétaire Administrative : Florence Monnier

Trésorière Adjointe : Muriel Giraudel Martin

Félicitations à toutes et tous et surtout bon courage

La séance de travail se termine par un fort moment d'échange et de débat sur les sujets d'actualité :

- Le travail en commun mené avec le l'UR Limousin compte tenu du rapprochement des deux régions SNCF. Sur ce point les deux Secrétaires Régionaux ont pu exprimer leur vision partagée du sujet. L'équipe de l'UR APC étant d'ors et déjà invitée à une réunion à Limoges,
- La gestion des ASC entre les CER Mobilités et les CE Nationaux. Les différents intervenants ont ainsi pu affirmer leur attachement aux CE nationaux de plein droit ainsi qu'aux activités sociales modernes et pertinentes qu'ils proposent qui sont une vitrine pour notre OS,

• La volonté d'accroître notre développement afin d'atteindre l'objectif national de 2000 adhésions d'ici 2020, il faut se relever les manches ! Pour aller dans ce sens, le secrétariat de l'UR a proposé un plan d'action à l'appréciation des adhérents de manière à ce qu'ils puissent faire remonter leurs remarques à leur Présidents respectifs.

A 19h30 la séance est levée et le secrétaire régional invite les participants à partager le verre de l'amitié et le repas convivial qui suivra avant de donner à chacun les horaires pour les activités festives du lendemain ainsi que l'organisation du départ.

Après une soirée joyeuse et conviviale qui s'est terminée tôt dans tous les cas, tôt le soir ou tôt le matin, le petit déjeuner a été pris dans la bonne humeur.

Deux visites étaient programmées :

- soit la visite du village médiéval du Bournat,
- soit la visite d'une fabrique de foie gras ainsi qu'une dégustation de produits locaux.

Les convives sont ensuite ramenés en Bus à la gare de Périgueux.

Par Jean-Louis DOUNIEZ ■



Nièvre

L'UD Nièvre a des questions ... et des idées !

► **PHILIPPE DUMÉ, SECRÉTAIRE FÉDÉRAL MATÉRIEL, ACCOMPAGNÉ DE FRÉDÉRIC DELBAR, SECRÉTAIRE DE L'UR DE LILLE, ONT RÉPONDU PRÉSENT À NOTRE INVITATION AFIN D'ÉCHANGER SUR DES SUJETS TELS QUE LA CRAINTE D'UNE SÉPARATION INGÉNIERIE ET PRODUCTION AU SEIN DU TECHNICENTRE DE NEVERS, LE « MANAGEMENT 2.0 » AU SEIN DES TECHNICENTRES ET LE SENTIMENT D'ABSENCE DE GESTION DES COMPÉTENCES ET DES CARRIÈRES AU SEIN DU DOMAINE MATÉRIEL.**

Entourés de membres du bureau et de quelques adhérents, nous avons pu échanger autour de notre ordre du jour mais aussi sur l'utilisation des prestataires en interne, la médecine du travail et le forfait jours.

Si la séparation des pôles Production et Ingénierie ne semble pas être dans l'air du temps, la transformation positive des Technicentres Industriels impulsée par Xavier Ouin tranche avec la lente perte de savoir-faire et le glissement parfois mal-maîtrisé vers la sous-traitance.

Les problématiques de recrutement de médecins du travail au national ont trouvé écho à Nevers, puisque sans médecin depuis quelques mois, certaines habilitations ne peuvent être renouvelées faute de visites médicales à jour ... L'organisation de la production devient donc compliquée.

L'actualité du forfait jours est également en pleine lumière sur Nevers, notamment parce qu'il suscite une certaine interrogation des managers que les délégués du personnel ont pu rencontrer lors d'un sondage mené au printemps. Philippe Dumé nous a alors expliqué que l'UNSA-Ferroviaire se positionne avec des exigences fortes sur cette négociation qui concerne les agents aujourd'hui non-soumis à tableau de service (cf tract du 19.09.2016)

Une autre de nos préoccupations était l'avenir de notre UD, majoritairement composée d'agents du Matériel. La fusion des Régions face à l'isolement géographique de Nevers, bercé entre Loire et Morvan, porte Sud de la Bourgogne, pose en effet question.

Faisant partie de l'UR de Clermont-Fd, devrons-nous être en Rhône-Alpes demain ? Pourrions-nous devenir Bourguignon-Franc



comtois ? Et si nous restions une UD à forte identité ? Philippe Dumé et Frédéric Delbar nous expliquent que dans leur Région Hauts De France, regroupant les Région Nord-Pas-De-Calais et Picardie, ils ont réfléchi à créer différentes sections syndicales rattachées respectivement aux Syndicats de Lille et d'Amiens, par simplicité de gestion. L'idée étant de ne pas perdre l'identité des UR, de ne pas s'éloigner des adhérents tout en s'organisant pour que soit représentée l'UNSA-Ferroviaire par le biais d'un seul responsable, clairement identifié auprès du Directeur de Région SNCF Haut de France et du Président du Conseil Régional des Hauts de France. Encore une perspective à étudier.

L'UD Nièvre, c'est aussi un passage de témoin entre Philippe Mousillat et notre nouvelle Présidente, Valérie Ivart, entourée d'un groupe jeune et soudé. Echange et convivialité sont nos mots d'ordre. Les liens avec nos adhérents s'en retrouvent

renforcés notamment au moment de partager l'heure d'info syndicale

Prochaine étape, un kit d'infos numérique pour nos membres nivernais ... mais chut c'est une surprise !

Enfin, nous tenons à remercier Philippe et Frédéric d'être venus à notre rencontre, de leur convivialité dans les échanges et de leur éclairage sur l'actualité syndicale.

AG Syndicat Auvergne

► **LE 09 DÉCEMBRE 2016 S'EST TENUE L'ASSEMBLÉE DU SYNDICAT AUVERGNE. L'ÉQUIPE CLERMONTOISE A EU LE PLAISIR D'ACCUEILLIR LE SECRÉTAIRE DE LA ZONE SUD-EST JEAN-PAUL FOURNIER.**



Lors de cette assemblée, une nouvelle équipe fut élue suite au départ à la retraite de Fabienne FARGUES.

- Pour le président de syndicat : Stéphane MURIN
- Pour le 1^{er} vice président : Jean-Pierre OLIVIER
- Pour le 2^{ème} vice-président : Sandrine BARLIER
- Pour le trésorier: Eric TUR
- Pour le trésorier adjoint : Cindy GAMELA
- Pour le secrétaire administratif : Julien SCHMALTZ

La parole a été donnée à Jean-Paul FOURNIER et à Hervé PILANDON, secrétaire

d'UR pour aborder des sujets d'actualité tels que le forfait jours, la problématique des périmètres CE, les actions sociales et l'organisation de l'UNSA Ferroviaire (Clermont/Rhône-Alpes).

Débats riches, échanges parfois fermes mais toujours cordiaux. Comme le veut la tradition, cette assemblée générale s'est achevée dans la convivialité autour d'un buffet bien garni et chacun a pu, dans l'après-midi, rejoindre son domicile. Rendez-vous est pris pour l'année prochaine!



À vélo, le casque devient obligatoire pour les enfants en mars 2017

À partir du 22 mars 2017, les enfants de moins de douze ans devront porter un casque. En cas de non-respect de cette obligation, les adultes circulant avec eux encourent une amende 135 €.

Le port du casque sera obligatoire à vélo, dès le 22 mars 2017, pour les enfants de moins de douze ans, qu'ils soient conducteurs ou passagers. Le casque choisi doit porter le marquage «CE» et attaché sur la tête du jeune cycliste.

Largement mise place dans la plupart des États membres de l'Union européenne, comme l'Espagne ou la Finlande, cette mesure vise à réduire la gravité des blessures au visage et les risques de traumatismes crâniens des enfants pratiquant le vélo. Selon la Sécurité routière, le port du casque diminue drastiquement le risque de perte de connaissance : à plus de 10 km/h, il passe de 98% dans le cas d'une tête non casquée à 0,1% pour une tête casquée.

135 € d'amende

Si les enfants ne sont pas équipés d'un casque lorsqu'ils font du vélo, les adultes les transportant ou accompagnant encourrent une amende forfaitaire de 135 € (90 € minorée, 375 € majorée).

Source *Le Particulier* 31/12/2016

Avoir les bons papiers quand un enfant voyage seul

Jusqu'à présent, un mineur pouvait partir seul à l'étranger muni simplement de sa carte d'identité ou de son passeport. Avec la loi du 3 juin 2016 relatif à la lutte contre le terrorisme, c'en est terminé. Une autorisation de sortie du territoire, signée par l'un des titulaires de l'autorité parentale, ainsi qu'une photocopie des papiers d'identité du parent signataire seront à nouveau exigées. A partir du 15 janvier, tous les mineurs voyageant à l'étranger sans être accompagnés par l'un de leurs parents au moins ou par leur tuteur sont concernés. Cette autorisation ne pourra être valable plus d'un an après sa signature.

Source : *l comme info* n° 120

L'inévitables parcours logement

➤ **PLUS QUE JAMAIS LE LOGEMENT EST EN CRISE. LES PROBLÉMATIQUES SONT EXTRÊMEMENT SIMPLES. LA PREMIÈRE EST UNE QUESTION D'ARGENT : DE BEAUCOUP D'ARGENT.**

A CELA S'AJOUTENT LES BESOINS DE LA POPULATION, LES ATTENTES DES AUTORITÉS TERRITORIALES, UNE ABSENCE DE VISION DES RESPONSABLES POLITIQUES QUELS QU'ILS SOIENT PAR RAPPORT À L'ENJEU FONDAMENTAL DE TOUTES LES SOCIÉTÉS : LE DROIT AU LOGEMENT DIGNE POUR TOUS. NUL DOUTE, QUE LE LOGEMENT FERA ENCORE PARLER DE LUI, LORSQUE LES GRANDS FROIDS S'INSTALLERONT SUR LE PAYS ET PROVOQUERONT DES DRAMES.

Il est fait souvent état de la fragilité de la politique Logement du GPF. La gestion du logement depuis l'héritage historique des compagnies ferroviaires s'est transformé au fil des ans, des réorganisations, des créations d'entités, des évolutions réglementaires, législatives et autres sources de tracasseries.

Sur le front de l'Entreprise les critiques pleuvent de la part des partenaires sociaux sur l'état des lieux actuels du Logement. Les salariés de l'Entreprise ne sont pas soumis aux mêmes souffrances, aux besoins identiques, aux degrés d'urgence de l'hébergement. Les plus anciens constatent un délitement de certaines spécificités qui formaient un ensemble cohérent, protecteur, du contrat social liant le salarié avec l'Entreprise. Le logement faisait partie du régime particulier du cheminot : retraite, assurance maladie, action sociale, logement, facilités de circulation ... C'était le prix à payer par l'Entreprise pour fidéliser sa main d'œuvre afin de garantir le meilleur service, en toute sécurité, des circulations ferroviaires 365 jours par an.

Le Groupe Public Ferroviaire a également conservé des particularités ! La première de taille est le versement de la collecte du 1% logement vers son collecteur historique,

“ *Tous les salariés ne se ressemblent pas et c'est là qu'on est confronté à l'iniquité des parcours logement.* ”



la SICF. Ceci n'est pas neutre et permet aux cheminots de garder un lien très étroit avec les filiales ICH Habitat.

Cette spécificité mérite d'être pérennisée. Elle est atypique eu égard aux autres entreprises qui versent leur collecte du 1% Logement à un nouveau et unique collecteur « Action Logement ». La différence est de taille puisque Action Logement est soumis à des contraintes de priorité, lié par des conventions avec l'Etat, pour répondre en priorité aux soucis des populations les plus fragiles. Le salarié risque d'être le grand perdant dans ce changement de posture impulsé par les Pouvoirs Publics.

A l'instar de l'Assurance Maladie, il est constaté un glissement de la solidarité

nationale vers les plus pauvres. Les moins fragiles, devront à l'avenir supporter une part supplémentaire du coût de leur santé : et les discours politiques sur l'avenir de la Sécurité Sociale ne sont guère rassurants. Le Logement est confronté à ce glissement prioritaire des interventions vers les plus pauvres.

Tous les salariés ne se ressemblent pas et c'est là qu'on est confronté à l'iniquité des parcours logement. Les locataires, les plus aisés - mais où est placée la frontière « aisée » - peuvent se loger en toute liberté : ils choisissent leur logement et le lieu dans lequel ils souhaitent vivre. D'autres peuvent se lancer dans l'accession à la priorité. Les taux d'intérêts très bas ont permis à des salariés d'acquérir une propriété. De plus,

l'Entreprise propose le cautionnement des prêts. Les encours frisent le milliard d'euros.

L'effort financier n'est pas neutre pour ces derniers : mais de tout temps l'envie de propriété imposait pendant longtemps des choix. Le temps du cumul des biens ; le « et » a évolué au détriment du « ou ». L'absence d'inflation tend l'acquisition !

Beaucoup ne se sont jamais rapprochés du Logement proposé par l'Entreprise. Ceci est sûrement plus vrai, par défaut, dans les zones géographiques rurales.

Mais pour un grand nombre, ont plusieurs alternatives pour se loger, et c'est en toute connaissance de cause qu'ils débutent leur parcours résidentiel dans les résidences Parme : notamment pour les jeunes embauchés recrutés dans des territoires en forte tension immobilière – Ile de France et autres grands territoires. Cet hébergement temporaire, le temps de se stabiliser dans l'emploi et dans un nouvel environnement, leur permet de se préparer pour poursuivre un parcours logement au sein de l'Entreprise par le biais de ceux disponibles auprès des filiales HLM d'ICF. Malheureusement, la faible rotation des locataires des parcs HLM allonge les délais pour aboutir à une solution. Il faut en moyenne près de 3 ans pour trouver un logement dans le parc social.

L'accord relatif à l'amélioration de la politique d'aide au logement des cheminots, le RH 0934, propose plusieurs aides notamment pour les nouveaux embauchés dans leur accès au logement en Ile de France et dans certaines communes de province.

ICH Habitat est également la cible de critique de la part des cheminots mais malheureusement aucun bailleur social n'est parfait. Tout de même, ICH Habitat a une bonne réputation du fait que son patrimoine est de bonne qualité, comparé à d'autres bailleurs privés.

“ Début décembre 2016 seuls 20% des locataires cheminots se sont rapprochés d'ICF-Habitat. ”



Le sujet qui fâche les cheminots locataires hébergés dans les filiales HLM d'ICF Habitat, concerne l'évolution du mode de paiement des loyers.

Jusqu'à présent, le prélèvement sur salaire facilitait les opérations de paiement. Le loyer était payé à terme échu c'est-à-dire après un mois de location. Mais voilà, dans la perspective de la mise en place du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu à compter de 2018, ICF Habitat a décidé **d'arrêter définitivement le prélèvement sur solde à compter d'avril 2017**. Le paiement se fera à terme à échoir : c'est-à-dire que le paiement du loyer se fera en début de mois et non plus à la fin du mois.

Les locataires cheminots d'ICF-Habitat sont donc invités à payer en l'espace de quelques jours deux loyers de façon à basculer au paiement d'avance de leur loyer.

Cette modification n'est pas neutre pour les locataires concernés et tout le monde ne sera pas en capacité, ou ne voudra pas changer radicalement la période de paiement.

Début décembre 2016, seuls 20% des locataires cheminots se sont rapprochés d'ICF-Habitat. La moitié des agents locataires ont demandé un étalement du règlement du loyer sur plusieurs mois.

L'UNSA-Ferroviaire ne peut qu'inviter les agents à se rapprocher d'ICF-Habitat pour trouver la meilleure solution pour chaque cas personnel. L'étalement de la « dette » est possible. De plus, si des cheminots se trouvent en difficulté ils peuvent demander un accompagnement d'un travailleur social du service d'une spécificité de l'Entreprise : l'Action Sociale. N° vert de l'Action Sociale : 0 800 22 66 20

Construction de 41 logements sociaux		
40/52 rue de la Chasse	PC n°078 172 09 00138	
Début des travaux : Avril 2013 Fin prévisionnelle des travaux : Juin 2014		
	ICF Habitat La Sablière Maître d'ouvrage Direction du Développement 24, rue de Paradis 75490 PARIS cedex 10	
	Opération certifiée auprès de CERQUAL Habitat & Environnement profil A et Qualitel BBC 2005	
FINANCEMENT		
Subvention de l'État		

Par Denis DONTENVILL ■

LE BILLET DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UFR



Joël RECART ■

Rêve ou réalité

➤ C'ÉTAIT LA NUIT DE NOËL.

Après un réveillon en famille, je somnolais près du sapin illuminé.

Soudain, je me mis à divaguer et à rêver.

J'étais devenu un bienfaiteur:

- J'assumai les dernières années de ma mère par ma disponibilité et mon pouvoir d'achat,
- J'aidai mes enfants smicards grâce à ma pension,
- J'accompagnai mes petits-enfants pour leurs temps périscolaires, leurs sports et leurs vacances,
- Je participai à la vie de tas d'associations avec une énergie débordante (du fait d'un âge de départ avancé à la retraite).

Tout était merveilleux et j'étais en pleine béatitude.

Soudain, je me suis réveillé.

Mes rêves étaient-ils devenus réalité ?

Mais oui, bien sûr, c'est ça la vraie vie.

Ces contraintes vécues par beaucoup de retraités sont bien réelles malgré des conditions sociales et économiques qui se dégradent.

Arrêtons de penser que retarder l'âge de départ à la retraite va permettre d'améliorer la prise en charge économique et quotidienne de nos ascendants et de nos descendants.

Arrêtons de penser que les retraités sont des nantis qui ont profité des « trente glorieuses » pour amasser des fortunes (malgré l'absence d'augmentation de nos pensions depuis cinq ans).

Arrêtons de penser que nous sommes uniquement un coût pour la société alors que nous participons activement à sa réussite (et cela malgré de nouveaux prélèvements comme la CASA, la fiscalisation des enfants...).

Il est temps que nous réapprenions à vivre ensemble, à se comprendre et à se tolérer.

Il est temps que les retraités potentiels viennent nous rejoindre pour nous aider dans cette voie.

Ensemble nous serons plus forts et cela me semble une nécessité pour affronter les prochaines échéances électorales, sources de programmes régressifs socialement et économiquement.

En attendant, je profite de ces quelques lignes pour vous présenter mes meilleurs vœux pour l'année 2017.

Qu'elle vous apporte santé (c'est essentiel), amour (c'est indispensable) et réussite dans la vie (ça aide à mieux accepter les contraintes quotidiennes).

Nouvelles conditions d'obtention des aides au logement (APL, ALS, ALF)

➤ **LA LOI DE FINANCES 2016 A SENSIBLEMENT ÉCORNÉ LES AIDES DONT PEUVENT BÉNÉFICIER LES LOCATAIRES (EN MOINDRE MESURE LES PROPRIÉTAIRES), ENTRAÎNANT UNE RÉDUCTION DE L'ALLOCATION POUR CERTAINS, VOIRE SA SUPPRESSION POUR D'AUTRES, CECI DEPUIS AOÛT DERNIER.**

6,5 millions de ménages ont perçu 17,7 milliards d'euros d'aide au logement en 2014 ; 94,7 % étaient destinés aux locataires.

Depuis le 1^{er} juillet, les aides sont dégressives en fonction du loyer : plus il est élevé, moins leurs montants sont importants. Le 1^{er} octobre, le 2^{ème} pan de la réforme est entré en application : patrimoine financier et immobilier de l'allocataire sont pris en compte dans le calcul des allocations, et les enfants dont les parents sont redevables de l'ISF, ne sont plus éligibles à l'APL s'ils demeurent rattachés à leur foyer fiscal.

➤ DÉGRESSIVITÉ OU SUPPRESSION DE L'ALLOCATION

Elles s'appliquent à la quasi-totalité des locataires, sauf les personnes handicapées, leurs parents, les étudiants en résidence universitaire, les personnes âgées habitant en foyer, une maison de retraite ou un centre de long séjour, et les personnes logeant en foyer de jeunes travailleurs ou en résidence sociale.

Elles affecteraient plus de 77 000 foyers, selon la Caisse Nationale des Allocations Familiales : diminution pour 78 %, suppression pour 22 %.

3 zones ont été délimitées : zone 1 pour Paris et sa petite couronne, zone 2 pour les grandes agglomérations de plus de

100 000 habitants, zone 3 pour les autres communes.

Exemple : en zone 2, le seuil de dégressivité s'applique pour un loyer supérieur à 781 € pour un couple, le seuil de suppression à 968 € pour un couple, le seuil s'élevant en fonction du nombre de personnes à charge. Les plus touchés sont ceux vivant dans de grandes villes aux loyers élevés, où le plafond de dégressivité de 1 200 € pour un couple peut être vite atteint.

➤ PRISE EN COMPTE DU PATRIMOINE

La valeur du patrimoine du demandeur est prise en compte dès lors qu'elle excède 30 000 €. Un décret en cours doit préciser les modalités d'évaluation. Seraient retenus le patrimoine financier (compte courant et placements financiers) et immobilier (exclus la résidence principale et les biens à usage professionnel).

Lorsque le seuil de 30 000 € est dépassé, le patrimoine ne produisant pas de revenus imposés à l'impôt sur le revenu serait réintégré dans le montant des ressources servant à calculer les aides au logement. En revanche, les revenus imposés (comme les revenus locatifs) qui sont déjà pris en compte dans les ressources servant au calcul de l'AL, ne seraient pas retenus.

Exemples de ressources prises en compte :

- résidences secondaires, censées procurer un revenu annuel égal à 50 % de leur valeur locative.
- terrains non bâtis (appréciés à 80 % de leur valeur locative).
- placements défiscalisés (livret A, LDD, LEP), pris en compte pour une valeur égale à 3 % du montant des capitaux investis.

La valeur du patrimoine ainsi calculée vient s'ajouter aux autres revenus de l'allocataire (salaires, retraites, ...).

Les associations estiment que 10 % des bénéficiaires d'aides au logement (650 000 familles) vont être concernés par cette règle. Elles ont demandé au ministère du logement d'exclure du calcul l'épargne populaire défiscalisée pointant le risque d'une décollecte du livret A finançant le logement social.

Seule avancée de la réforme : les locataires ou propriétaires « de bonne foi » en situation d'impayé de loyer ou de mensualité de crédit. Depuis le 1^{er} septembre, ils peuvent continuer à percevoir les aides au logement, auparavant automatiquement suspendues.

Sources : *Le Particulier* n° 1126 - 11/2016.

Par Jean-Pierre KOWAL ■

Loyers à partir desquels l'aide au logement est réduite ou supprimée

Composition du foyer	Seuil de dégressivité (en €)			Seuil de suppression (en €)		
	Zone 1	Zone 2	Zone 3	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Personne seule	995,69	638,08	598,03	1171,40	791,21	741,55
Couple	1200,88	781,00	724,98	1412,80	968,44	898,97
Personne seule ou couple avec :						
- une personne à charge	1357,25	878,83	812,88	1596,76	1089,74	1007,97
- par personne supplémentaire	+ 196,89	+ 127,90	+ 116,50	+ 231,96	+ 158,60	+ 144,46

L'apiculture, une passion

QUAND J'AI FAIT VALOIR MES DROITS À LA RETRAITE BIEN MÉRITÉE, APRÈS 30 ANS AU SERVICE DES TRAINS ET 8 ANS COMME SERVITEUR SYNDICAL À L'UNSA CHEMINOTS À L'UR DE CLERMONT FERRAND, JE ME SUIS DIT QU'ENFIN J'ALLAIS METTRE EN APPLICATION LES ACTIVITÉS QUE JE N'AVAIS JAMAIS PU FAIRE AUPARAVANT, TELLE QUE L'APICULTURE.

Etre apiculteur est avant tout une passion car en fait le jour que vous prenez « le virus », il ne vous quitte plus. Le monde des abeilles est un monde fascinant car vous devenez aussi un maillon de la biodiversité.

Etre apiculteur ne s'improvise pas, c'est un métier qui demande des connaissances. Ça commence par une formation professionnelle dans un lycée agricole dans la région Auvergne durant 2 ans. Là on apprend comment travailler avec les abeilles en toute sécurité afin d'éviter les erreurs (piques). Certaines abeilles et principalement certaines variétés sont un peu plus agressives que d'autres. Comme un grand nombre d'apiculteurs, je travaille sans protection au niveau des mains car c'est plus facile de manipuler les cadres remplis d'abeilles. Il m'arrive de me faire piquer mais je n'ai pas de réaction rapide. On dit dans le monde apicole « être vacciné. »

Je fais mes essaïms moi-même à partir de mes ruches, c'est à dire que j'éleve des reines qui vont constituer mes propres colonies d'abeilles. Dans une ruche il y a entre 50.000 et 80.000 abeilles en pleine saison (juin) et chacune a une fonction bien particulière dans la ruche, et la patronne de cet « établissement » est la reine qui se reconnaît facilement par sa taille, et chaque année on la marque par un signe distinctif (couleur sur la tête).



A chaque saison de l'année il faut être présent pour vérifier l'état sanitaire de la ruche, et surveiller leurs va et vient afin qu'il ne leur manque rien, tel que du sucre pour les nourrir en période creuse ou tout simplement de l'eau.

Les pesticides employés sur les récoltes fourragères sont très néfastes pour les abeilles et il y a une perte des colonies de 30 % chaque année. Des négociations sont en cours au niveau national pour la suppression de certains pesticides.

La récolte se fait deux fois par an, au printemps et à partir du 14 juillet en fonction des régions. La récolte va de 15 à 40 kg de miel par ruche pour une bonne saison. L'extraction se fait dans la foulée pour récupérer le miel avec un extracteur après avoir

désoperculé (action d'ouvrir les alvéoles qui contiennent le miel) tous les cadres.

Le travail n'est pas encore tout à fait fini car il faut procéder à la mise en pot et l'étiquetage.

Ensuite il reste à déguster le fruit du travail des abeilles : le miel, qui possède plein de qualité pour la santé.

Pour conclure si vous voulez devenir apiculteur amateur, ce sera avec plaisir que je peux vous prodiguer quelques conseils pour vous aider.

Réunion section UFR Centraux

➤ **LE 1^{ER} DÉCEMBRE DERNIER, LA SECTION DES RETRAITÉS DES SERVICES CENTRAUX A RÉUNI, COMME CHAQUE ANNÉE, SES ADHÉRENTS POUR LEUR FAIRE CONNAÎTRE SES ACTIONS, CELLES DE NOTRE FÉDÉRATION ET DE L'UNSA-RETRAITÉS, ET POUR ÉCHANGER AVEC EUX SUR CELLES-CI. UNE PETITE CINQUANTAINE D'ADHÉRENTS AVAIENT RÉPONDU À SON APPEL.**

La Présidente, Monique Tessier, a rappelé l'importance que l'équipe attache à la communication et aux échanges : « *Les sujets sont nombreux, les évolutions et bouleversements le sont tout autant. Et les cheminots, actifs et retraités, doivent rester attentifs et mobilisés. Ces réunions régulières permettent, pour ceux qui ont la possibilité d'y assister, de maintenir les liens et la convivialité, ce qui est important pour vivre de façon plus sereine ces temps agités actuels. Le MAG que vous recevez chaque mois a évolué et une place plus importante est faite aux retraités. Par ailleurs nous adressons chaque semaine à tous ceux qui nous ont communiqué une adresse électronique une revue de presse, ainsi que diverses informations de notre Fédération* ».

Les résultats du congrès qui s'est déroulé en juin dernier à Vittel ont été commentés : à noter que le Secrétaire Général Adjoint, Benoît Vienne, vient des Centraux.



Philippe Claudel a fait le point de l'actualité et abordé en détails la problématique de la concurrence et de la libéralisation du chemin de fer.

Christine Vasseur, experte à la Fédération, nous a fait une présentation portant sur deux points : l'EPIC de tête et l'Action Sociale.

Rémy-Charles Dossin a commenté son tableau sur l'évolution des prix et des pensions. Ce tableau et les commentaires régulièrement actualisés sont accessibles à l'adresse suivante : <http://www.unsa-ferroviaire.org/notre-federation/les-retraites.html>

Jean-Marc Schaeffer, Président de l'UNSA-Retraité (interprofessionnel) et vice-président de notre Section, a fait un point détaillé de l'actualité et des actions en cours et à venir.

Les réunions telles que celle du 1^{er} décembre sont des moments de convivialité et les membres du Secrétariat de la Section y tiennent beaucoup. Ils espèrent retrouver leurs adhérents toujours aussi nombreux à l'Assemblée Générale 2017 qui aura lieu le 21 mars, à Paris.

Par Jacqueline JANNET ■

➤ ZOOM

UFR

Qu'est-ce que l'ONDAM ?

L'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie est l'objectif de dépenses à ne pas dépasser en matière de soins de ville et d'hospitalisation dans les établissements privés ou publics ainsi que les centres médicaux-sociaux. Il est fixé par le PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité

Sociale) de l'année en cours dans son annexe 7, voté par le Parlement (en 2016 + 1,75 % ; en 2017 +2,10 %). Toutefois cet objectif ne correspond pas à l'ensemble des prestations des régimes obligatoires de base. S'agissant de la branche maladie : les prestations financées par la CNSA (Solidarité, Autonomie), les prestations invalidité – décès, journalières de maternité ou extra-légales et les actions de prévention sont exclues de l'ONDAM. (A noter que : mis en œuvre en

1996, depuis 2010 les dépenses constatées sont inférieures à celles initialement prévues).

La CPRPSNCF applique ces dispositions en tenant compte de l'évolution des effectifs.

Par Pierre BOUTOT ■

AG UFR Paris-Nord

➤ **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE UFR SECTEUR DE PARIS NORD**
17 NOVEMBRE 2016

Une AG qui s'est déroulée avec la convivialité habituelle.

Après les divers comptes rendus traditionnels et d'actualité, un nouveau bureau a été mis en place.

Nos remerciements à Daniel Cayeux qui a souhaité prendre sa « retraite de trésorier ». Président Michel Dannequin, Adjoint Philippe Marchal et Gérard Gidon, trésorière Anne-Marie Degand.

Rappel : les réunions conviviales et de découvertes de la cité Parisienne se tiendront les 26 janvier, 06 avril, 15 juin et 14 septembre à partir de 10h RDV au siège des actifs, vous y serez les bienvenus.

Merci aux participants.

Par Damien LAVOISIER ■



AG UFR Lille

➤ **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT RETRAITÉS DE LILLE 23 NOVEMBRE 2016**

Après la présentation des différents rapports d'activités des présidents de LILLE, d'UFR Nord de l'UFR et du secrétaire Général, le Secrétaire Régional des actifs nous a présenté avec un power point le nouveau fonctionnement des syndicats régionaux. Les débats ont été fructueux et les questions nombreuses. La réunion s'est terminée dans la convivialité nordiste que nous apprécions autour d'une tablée garnie. Merci pour l'accueil des actifs et des retraités qui ont mis la main à la pâte pour réaliser les repas.

Le bureau a été reconduit : Président



Bernard Bouchez, adjoint Jean Wojcieszak trésorier Jean Marc Bultez. La date de la prochaine AG est fixée au jeudi 23 novembre 2017.

N'oubliez pas celle de l'AG UFR NORD qui se tiendra à Paris au siège de la fédération

le jeudi 23 MARS 2017, nous avons reçu la candidature de Didier Borgeaud et attendons la confirmation de la 2^{ème}.

Merci à tous les participants

Par Damien LAVOISIER ■

A l'UFR de Paris Sud Est, on ne bat pas en retraite !!!

➤ **LE 6 DÉCEMBRE 2016 SE TENAIT, À LA SALLE TRAVERSIÈRE, L'AG DU SECTEUR DE PARIS SUD EST. NOS AMIS RETRAITÉS ÉTAIENT NOMBREUX À SE DÉPLACER.**

Philippe Berthelot, qui présidait la séance, introduit la réunion en insistant sur l'intérêt de maintenir ces échanges et ainsi faire vivre notre section retraités. Il faudra, pour cela, sensibiliser les unions régionales sur

l'importance de faire continuer l'aventure aux futurs retraités. La présentation du rapport moral et du bilan sur la partie trésorerie fut présentée par Philippe. Ensuite il me proposa de prendre la parole afin



dette du ferroviaire, la mise en place du PAI de Paris Lyon, les activités sociales, l'évolution des structures de l'UNSA Ferroviaire, le rapport Savary/Plancher et la revalorisation des retraites ont été abordés lors de cette réunion par les invités.

Malgré une retraite bien méritée, les retraités s'intéressent toujours aux divers rebondissements dans l'Entreprise. Leurs expériences et leurs conseils nous permettent de se préparer aux impacts des projets et restructurations à venir.

Jean-Paul Fournier Secrétaire de la zone sud-est, Eric Tourneboeuf, Roland Foing et moi-même fument enthousiastes de participer aux débats.

Etaient également présents Chantal Gerard et Dominique Triquet futurs jeunes retraités.

Pour conclure, Roland Foing nous fit une analyse des sujets abordés en y apportant son expérience et sa sagesse notoire.

A l'issue de cette réunion, nous avons pu continuer les échanges autour d'un repas en toute convivialité au restaurant de l'Aubrac.

Merci au Secteur de Paris Sud Est pour cette sympathique journée.

Par Christophe THETIER ■



Réunion annuelle des retraités UNSA-Ferroviaire de Lyon 1 décembre 2016

Elle s'est tenue à Lyon dans le salon de l'Axotel et a réuni une quarantaine de participants. Michel Champion, Responsable du secteur a ouvert la séance en remerciant de leur présence Eric Tourneboeuf, Président de l'UFR, Bernard Lepingue, Président de la zone UFR SE, Edith Pestre Secrétaire de l'UFR SE et Benjamin Rassart Secrétaire de l'UR Rhône-Alpes. Merci aussi à nos invités venus de Clermont et Chambéry.

Un temps de recueillement a permis d'honorer la mémoire de ceux qui nous ont quittés depuis la dernière réunion annuelle.

Les rapports d'activité et financier de l'année ont été présentés. Une délégation a participé à la manif devant la CPRP à Marseille pour la défense de notre régime particulier.

Un membre supplémentaire nous a rejoint dans le bureau de l'UFR Lyon en la personne de Monsieur Alain Naudet.

Le bureau de l'UFR Lyon est donc composé de Michel Champion responsable, Samuel Ducros secrétaire, Noël Fayolle trésorier, Albert Dufetre, Hervé Noël et Alain Naudet. Suite au déménagement de l'UR Lyon dans ses nouveaux locaux situés près de Part-Dieu, notre nouvelle adresse est maintenant « Le Polaris 1 - 45 rue Sainte Geneviève - 69006 Lyon ».

Il est rappelé que sur notre secteur, des réunions mensuelles ont lieu le deuxième vendredi de chaque mois à 14h dans la salle



de réunion du CER de Lyon située à côté de la bibliothèque (esplanade côté sud de la gare de Perrache) sauf en juillet et août. La parole est ensuite donnée Edith Pestre qui a fait le point par rapport aux adhérents du Sud Est,

Bernard Lepingue et Eric Tourneboeuf ont ensuite parlé de tous les problèmes actuels concernant l'Entreprise et les cheminots, TGV, TET, TER, groupe SNCF.

Benjamin Rassart, pour sa part a commenté l'avancement des travaux de la nouvelle convention TER avec risque de voir quelques expérimentations de mise en concurrence et d'appels d'offres. Quant à l'atelier d'Oullins, il ferme et les travaux de réparation seront effectués à Vénissieux avec perte de charge de travail et d'agents.

Après ces échanges fructueux et très intéressants, la clôture de la réunion a eu lieu à 12h20. Un repas convivial et de qualité a ensuite été servi au restaurant Le Chalut.



En 2017, la réunion annuelle aura lieu le jeudi 07 décembre à Lyon, l'invitation vous sera envoyée environ un mois avant.

Par Michel CHAMPION ■

Adhérer à un syndicat professionnel ?



C'EST PAS SORCIER

L'adhésion UNSA-Ferroviaire confère de multiples avantages :

- La primeur de toutes nos informations et communications,
- le bénéfice d'un réseau métiers au maillage national et européen,
- une hotline d'assistance juridique gratuite composée de professionnels,
- une assistance et une expertise personnalisée,
- un tarif d'adhésion parmi les plus bas, avec avantage fiscal de 66%,
- des réductions négociées dans de nombreux domaines : loisirs, vie quotidienne, téléphonie...



Adhérents	Cotisation Annuelle	Cotisation mensuelle après réduction d'impôt
A B / TA	89,00 €	2,52 €
C / TB1	94,00 €	2,66 €
D1 / TB2	101,00 €	2,86 €
D2 / TB3	113,00 €	3,20 €
E1	114,00 €	3,23 €
E2	129,00 €	3,65 €
F1	139,00 €	3,93 €
F2	160,00 €	4,53 €
G1	170,00 €	4,81 €
G2	187,00 €	5,29 €
H1	201,00 €	5,69 €
H2	221,00 €	6,26 €
CS	240,00 €	6,80 €
<i>Actifs RH0254 (PS 25) et conventions collectives</i>		
Exécution	91,00 €	2,57 €
Maîtrise	113,00 €	3,20 €
Cadre A	142,00 €	4,02 €
Cadre B	184,00 €	5,21 €
<i>Retraités</i>		
Retraités	45,00 €	1,23 €
Reversion	21,00 €	0,57 €



EXCLUSIF

"Assurance Professionnelle Accidents/Maladie" optionnelle pour tous métiers SNCF !

Contactez vos représentants locaux UNSA-Ferroviaire,

ou recevez le Kit adhésion par contact : 01 53 21 81 80

federation@unsa-ferroviaire.org

