

CAHIER REVENDICATIF CHEMINOT-E-S.

1 - CONDITIONS DE TRAVAIL - EMPLOI

A lors que le chômage continue de se développer en France, il n'est pas inutile de rappeler que la lutte pour l'emploi est un élément déterminant de notre combat syndical. Les cheminot(e)s l'ont bien compris puisque c'est le sujet qui génère le plus de conflits sociaux dans l'entreprise. Il n'y a pas de semaines où, ici ou là, les cheminot(e)s s'élèvent contre une politique qui considère que la création d'emplois est un handicap à la bonne santé économique de l'entreprise ; c'est, pour nos dirigeants, la principale variable d'ajustement.

Malgré l'effet mécanique de l'application des 35 heures en 2000 qui a, de fait, généré plus d'embauches (26000) qu'à l'accoutumée, on est resté bien loin des 12000 emplois qu'il aurait fallu créer pour compenser cet effet. Pire, si on fait référence à la progression de nos trafics pendant cette période, on peut affirmer que les cheminots ont largement « payé » cette RTT par l'augmentation de leur productivité.

Dès 2002, la spirale de suppressions d'emplois repartait de plus belle à la SNCF avec moins 3000 postes en 2 ans. Le choix effectué par la SNCF de mettre en œuvre la gestion par activités avec un éclatement des métiers présente de grands dangers pour les effectifs. La seule logique de réduction des coûts comme référence de chaque activité est une menace non seulement pour l'emploi, mais plus globalement pour notre statut, notre santé, la sécurité et notre protection sociale par le biais de possibles filialisations et privatisations de certains secteurs.

Dans ce cadre là, la lutte pour une véritable réduction du temps de travail avec créations d'emplois est une priorité pour les syndicats SUD-rail ; nous refusons les termes de l'accord flexibilité signé par CGT, CFDT et SNCS en 99. Par nos luttes, il faut imposer une renégociation de cet accord et des dispositions de la nouvelle réglementation du travail.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

Dans l'immédiat et parce que la direction « s'assoit » régulièrement sur ses propres textes, SUD-rail appelle les cheminots à faire respecter le minimum de garanties que représente cette réglementation du travail, notamment les droits en terme de repos, congés, week-ends et dimanches, tableaux de service et roulements.

«L'entreprise doit maintenir l'embauche d'agents sans qualification et sans diplôme en leur offrant rapidement les possibilités d'une formation et d'un déroulement de carrière sur un maximum de filières.»

«SUD-rail engage une réflexion pour voir dans quelles conditions la limite d'âge à l'embauche peut être supprimée sans mettre en cause les acquis sociaux et créer d'injustices.»

a) Durée du travail – Aménagement du temps de travail

- 32 heures pour tous et toutes, sans perte de salaire, attribution de journées supplémentaires et avec rattrapage des effectifs nécessaires par des embauches à temps plein au statut, pour un véritable service public.
- 32 heures soit 1427 heures annuelles :
 - 137 RP pour 7H30 de moyenne journalière.
 - 149 RP pour 8h00 de moyenne journalière.
- Pas de travail le week-end quand celui-ci peut être exécuté la semaine.
- 26 RP minimum les dimanches (avec un minimum de deux par mois pour tous).
- Suppression des repos simples.
- GPT : mini 2 ou 3 jours suivant les régimes de travail / maxi 5 jours.
- Pas plus de journées de travail que de jour par GPT
- La prise en compte du travail de nuit entre 20 h et 7 h.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

- La compensation en repos supplémentaires du travail de nuit, pénible ou du week-end sur la base de 20 minutes pour 1 heure.
- Pour les agents assurant leur séance de travail en une seule période, pause casse-croûte de 30 minutes minimum.
- Pour les agents travaillant sur écran, une pause de 20 minutes minimum toutes les 2 heures

Statut de l'agent de réserve (ou assurant un remplacement)

- Accès à ce statut et obtention de la prime correspondante pour tous les agents qui n'ont pas de roulement afin de compenser la disponibilité et la polyvalence de ces agents (toutes filières confondues).
- Accès à ce statut sur la base de la concertation et du volontariat.
- Prime de réserve payée à M+1 et prime calculée sur la base :
 - de 0 à 12 mois = 100% de la prime de travail
 - au delà de 12mois = 150% de la prime de travail
- Grille mensuelle des RP doit être notifiée au plus tard le 05 de M-1.
- En aucun cas, l'agent de réserve ne peut être commandé à domicile (quel que soit le moyen de transmission de la commande).

b) Congés - Fériés.

- 30 jours de congés annuels pour tous.
- Pour chaque congé pris hors période scolaire : attribution d'un demi-congé supplémentaire dans la limite de 10 jours par an et attribution de l'indemnité journalière dès le 1er jour.
- Chaque agent doit chômer au minimum 5 fêtes légales par an.
- Congés pris en période de moindre besoin en personnel : indemnité journalière revalorisée et attribuée dès le 1er jour.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

- Noël et jour de l'An : une fête minimum par agent.
- Non paiement en heures supplémentaires des repos compensateurs pour jour de fête.
- Le juste paiement des congés payés conformément à la loi, et aux jugements rendus par les conseils prud'homaux (intégrant donc toutes primes et indemnités).
- Pour les agents travaillant à temps partiel, les fériés tombant un jour non travaillé doivent être récupérés.
- A partir de 25 années de service : 4 jours de congés supplémentaires par an jusqu'à la cessation d'activité de l'agent (échelon vermeil).
- A partir de 30 années de service : 6 jours de congés supplémentaires par an jusqu'à la cessation d'activité de l'agent (échelon or).

c) Mutations

- Information régulière, en temps réel, aux cheminot(e)s sur les offres de postes tous services, par le biais de tous les moyens de communication (brochures, intranet, les infos, etc...).
- Satisfaction immédiate de toute demande de mutation prioritaire (médicale, sociale) ...
- Satisfaction des autres demandes dans un délai maximum de 2 ans.
- Respect de la réglementation en vigueur pour les conditions de toute mutation, à tous les niveaux de l'entreprise.
- Instauration d'un classement officiel, à l'ancienneté des demandes de mutation et communication de celui-ci aux délégués.
- Information obligatoire des délégués du personnel sur l'évolution des demandes de mutation y compris les mutations prioritaires.

d) Insertion des travailleurs handicapés - Reclassement des agents inaptés - Réformes

Les militant(e)s SUD-rail réaffirment la nécessité absolue du respect de l'humain dans l'entreprise.

Cela passe par l'application intégrale des procédures prévues par la loi ou/et les textes internes SNCF lors :

- des inaptitudes temporaires ou définitives,
- des embauches de travailleurs handicapés,
- des réformes – qui ne doivent être prononcées qu'à l'initiative de l'agent.

Dans tous ces cas, nous devons exiger l'application entière des clauses de l'accord pour l'embauche des travailleurs handicapés 2003 – 2007, signé entre la direction de l'entreprise et toutes les fédérations syndicales. Permettre des conditions correctes pour l'embauche des travailleurs handicapés, c'est faire reculer un peu plus l'exclusion sociale.

Lors des procédures de reclassement, nous revendiquons :

- l'application stricto sensu des principes généraux de prévention (art. L.230-2 du code du travail, transposés à la SNCF en RH 0324, de l'article 6 de l'accord pour l'embauche des travailleurs handicapés, du RH 0664),
- un effort plus conséquent de l'entreprise pour permettre le maintien de l'agent sur son poste de travail «aménagé» comme le prévoit le règlement, (des budgets existent, la plupart du temps ils ne sont pas utilisés par la direction),
- le respect par les médecins du travail de la déontologie médicale par des propositions d'aménagement de poste, y compris en prenant en compte les critères que sont : l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent, comme le prévoit l'article L.241-10-1 du code du travail, transposé à la SNCF en RH0409. Tout cela pour une amélioration conséquente des conditions de travail.
- une réelle adaptation du travail à l'homme par la prise en compte dans l'organisation du travail, de la réalité des effectifs et de la pyramide des âges, (et non d'un seul calcul théorique des effectifs mis à disposition de la production).

Cahier revendicatif cheminot-e-s

- Reclassement suite à inaptitude, l'agent ne doit pas être pénalisé financièrement (par rapport au déroulement de carrière qu'il pouvait espérer s'il était resté dans son poste).

Lors de l'embauche de travailleurs handicapés, nous revendiquons :

- la mise en place de conditions correctes (voir l'accord TH) pour l'arrivée des personnes handicapées à la SNCF,
- l'arrêt de l'externalisation des activités ferroviaires vers les Centres d'Aide par le Travail ou les Ateliers Protégés (structures faisant travailler les personnes handicapées hors du milieu ordinaire de travail),
- la réintégration de certaines activités cédées à des CAT ou Ateliers Protégés, avec une régularisation des personnes à la SNCF,
- le maintien de certains emplois, par une insertion sociale aux personnes ayant des handicaps lourds (catégories Cotorep B et C),

Au-delà des travailleurs handicapés, nos actions doivent faire évoluer la situation catastrophique des conditions d'accès et de voyage pour les usagers handicapés.

Concernant les réformes :

Elles constituent toujours un échec pour nous, pour l'agent et pour l'entreprise.

Nous demandons :

- qu'elles ne soient prononcées que sur la demande express de l'agent, et après un réel échec des procédures de reclassement,
- l'arrêt de l'utilisation des dossiers de réformes comme méthode implicite de licenciements de cheminot(e)s devenus inaptes,
- le respect des procédures (RH 06665),
- la possibilité réelle des recours,
- l'application des articles 35 et 36 qui ouvrent la possibilité à des réadmissions d'agents réformés !

- afin de permettre aux salariés victimes de maladies graves avec traitement médicamenteux lourds (type VIH, cancer, sclérose en plaque ...)
- liste définie par la Sécurité Sociale au titre des maladies remboursées à 100%= de conserver un lien social fort, la SNCF doit obligatoirement adapter les reclassements pour ces agents en fonction de leurs capacités physique ou psychique. Cela peut passer par la mise en place de temps individualisés (temps partiels) avec paiement intégral du salaire,
- la révision du montant de la pension de réforme correspondant au salaire net minimum revendiqué soit 1250
- la reconnaissance à partir de 15 ans d'ancienneté de l'attribution du minimum retraite pour les agents réformés COTOREP 3ème catégorie,
- la nomination hors compte pour les agents en longue maladie dans les promotions en niveau et qualification supérieure. Cette promotion devant se faire sur la base de la moyenne régionale de l'agent»

2) LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

La formation fait partie des axes revendicatifs de SUD-rail.

Pour SUD-rail, la SNCF doit être en mesure de dispenser à chaque cheminot(e)s une formation professionnelle continue adaptée, de qualité et en quantité suffisante, afin que chacun(e) puisse bénéficier d'un déroulement de carrière, de salaire correct et d'un maintien de ses connaissances.

De plus en plus souvent, la formation est négligée par la SNCF, trop d'agents passent encore à côté des dispositifs de formation, soit parce que les "impératifs de productivité " empêchent de dégager les agents pour suivre les stages, soit parce que la SNCF ne juge pas utile de former les cheminot(e)s concernant tel ou tel aspect du métier.

SUD-rail n'accepte pas que la SNCF puisse considérer la formation professionnelle comme secondaire.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

Les militants SUD-rail œuvrent depuis de longues années, afin que la formation professionnelle se développe, que ce soit dans les établissements, dans le cadre de la commission FP des comités d'établissement ou dans le cadre de l'accord depuis mars 2002.

En matière de formation SUD-rail revendique :

- Une augmentation des moyens consacrés à la formation (en argent, en locaux adaptés et en effectifs).
- Maintien lors de la formation de la rémunération perçue habituellement.
- Un crédit de jours de formation attribué à chaque agent afin de contribuer au maintien de ses connaissances et de ses acquis (évolution technique).
- 5 jours minimum par an pour tous les acteurs contribuant à la chaîne de la sécurité.
- La poursuite des opérations permettant aux agents des qualifications les plus basses d'accéder aux qualifications supérieures.
- Réouverture des centres d'apprentissage.
- La mise en place de tuteur volontaire au plus près des nouveaux embauchés, des agents en situation de reclassement (quel que soit le motif) et des apprentis, avec pour ceux-ci un crédit d'heures de formation (pédagogie, etc...) et la reconnaissance de leur tutorat.
- Les stagiaires, les formateurs volontaires doivent être dégagés de la production.
- La mise en place de modules capitalisables pour tous les examens sans remise en cause de la consistance de l'examen (permettant d'exercer la totalité du métier). Les formateurs doivent être correctement formés.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

- L'obligation pour la SNCF de proposer des stages en école aux agents n'ayant pas bénéficié de formation depuis 5 ans.
- La reconnaissance des diplômes obtenus par le congé individuel de formation.
- Agecif: SUD-rail veille à travers cette association paritaire à ce que soit bien pris en compte les demandes personnelles des agents et sera vigilant pour que cela ne soit pas une annexe de la formation professionnelle pour la direction de l'entreprise.

Comme ils le font depuis longtemps, les élu(e)s SUD-rail feront le maximum afin que la formation professionnelle soit enfin considérée par la direction comme un atout pour l'entreprise et les cheminot(e)s et non comme une " charge improductive " .

Telle sera l'action des délégué(e)s SUD-rail dans ce domaine pour les années à venir !

Reconversions professionnelles

- Pour toute demande de reconversion émanant d'un agent, instauration d'un délai maximum de 3 ans 2 ans pour la réalisation de sa demande.
- Pour toute reconversion imposée, délai maximum d'un an.
- Prise en compte des évolutions « Métiers » imposées par l'entreprise.

3) SALAIRES - GRILLE.

A) GRILLE DES SALAIRES

SUD-rail revendique la refonte de la grille des salaires, en imposant des déroulements de salaire automatiques à l'ancienneté. La grille de base de rémunération, unique pour tous les travailleurs du rail, leur garantit un déroulement de carrière et de salaire, elle refuse «l'individualisme et la notion de mérite».

P.R	Points	Collège
1	100	EXÉCUTION
2	105	
3	110	
4	115	
5	120	
6	125	
7	130	
8	135	
9	140	
10	145	
11	150	
12	155	
13	160	
14	165	
15	170	
16	175	
17	180	TECHNICIENS ET MAÎTRISE
18	185	
19	190	
20	195	
21	200	
22	205	
23	210	
24	215	
25	220	
26	225	
27	230	
28	235	CADRE
29	240	
30	245	
31	250	
32	255	
33	260	
34	265	
35	270	
36	275	
37	280	

Elle s'appuie sur les principes suivants :

- Aucun agent, et ce quel que soit la qualification, ne perd de l'argent par rapport à son positionnement actuel.
- La suppression des niveaux de rémunération pour arriver à un seul tube.
- La différence entre chaque position doit être égale quel que soit le grade ou le collègue.

Pour ce faire le salaire minimum net est fixé à 1250 euros. Il comprend le traitement, l'indemnité de résidence, 250 euros mensuels d'augmentation uniforme, la prime de travail alignée sur le taux le plus élevé.

Architecture de la grille

38 positions de rémunération (PR) se répartissant ainsi :

- PR de 1 à 15 : collègue exécution. Les 3 premières positions sont uniquement destinées à l'accueil d'agents sans diplôme avec obligation pour la SNCF de mise en œuvre d'une formation professionnelle continue qualifiante dans un délai maximum de 2 ans pour accéder à la position 4 le plus rapidement possible.
- PR de 16 à 26 : collègue technicien et maîtrise.
- PR de 27 à 38 : collègue cadre.

Principe de l'évolution dans la grille

Une position de rémunération tous les 3 ans, un point de grille (valeur uniforme 12, 5 euros) tous les ans en lieu et place des échelons d'anciennetés actuels.

Commentaires sur la grille

Grille unique pour tous les travailleurs du rail : cette revendication permet de correspondre avec notre définition de la solidarité. Elle correspond à un principe défini au niveau national et pour tous les services.

Il appartient à chaque liaison de définir :

La place des qualifications au sein de chaque collègue,

Cahier revendicatif cheminot-e-s

Les moyens d'accès à chacune des qualifications en fonction des spécificités des métiers et des évolutions prévisibles.

Il appartient surtout aux liaisons de faire vivre cette revendication d'une nouvelle grille salariale. Il est impératif de faire connaître cette proposition aux cheminot(e)s à travers nos publications (en particulier au moment des périodes de notations).

Déroulement de carrière :

La revendication d'une position, à l'ancienneté tous les 3 ans simplifie de façon conséquente les notations. Cette revendication est plus juste que toute revendication en pourcentage qui peut léser certains agents. De plus, l'accès au collège Maîtrise doit être ouvert à tous les métiers. Pour ce qui est des échelons, ceux ci sont remplacés par l'attribution d'un point de grille chaque année pendant 25 ans. Ce qui donne une progression uniforme du salaire.

B) EN ATTENDANT LA NOUVELLE GRILLE

Les augmentations de salaire doivent être réalisées avec effet rétroactif au 01 janvier de l'année en cours.

Dans l'attente de voir aboutir notre revendication sur une nouvelle grille salariale, nous nous devons d'avancer des revendications qui permettent de réduire l'éventail hiérarchique et de prioriser les bas salaires, SUD-rail revendique :

- Une augmentation uniforme de 250 Euros du salaire net mensuel,
- Un salaire minimum d'embauche de 1300 Euros nets mensuels.
- Un treizième mois sur la base de calcul du salaire annuel moyen, prime de travail comprise.
- Attribution d'une prime unique et uniforme de 1250 euros payable en juin.

- Non hiérarchisation des éléments liés aux sujétions : Primes, indemnités, gratifications, allocations... paiement pour tous, sur le taux le plus élevé (taux cadre).
- Le travail du samedi doit être rémunéré comme le travail du dimanche
- Prime de travail intégrée dans le traitement et égale pour tous (hors ADC) et calculée sur le code prime le plus élevé.
- Intégration de l'indemnité de résidence aligné sur le t aux 1, dans le traitement.

Ces propositions sont avant tout des mesures de justice sociale. Ces revendications nécessitent une augmentation importante de la masse salariale. Elles s'opposent à la politique développée ces dernières années, politique dite de modération salariale qui a été renforcée dans le cadre de l'accord 35 heures.

4) DROITS ÉGAUX - DROITS NOUVEAUX

Même statut et mêmes droits pour tous les travailleurs à la SNCF

La suppression de la clause de nationalité et la suppression de l'âge limite d'admission au Cadre Permanent : malgré des évolutions qui ont eu lieu dans des entreprises de même nature comme la RATP, la direction SNCF refuse toujours de supprimer cette discrimination intolérable vis à vis des salariés qui ne sont pas de l'Union Européenne. Par ailleurs, l'âge limite à 45 ans pour l'admission au cadre permanent exclut déjà aujourd'hui des agents « naturalisés ». Il faut faire sauter ce verrou.

A) CONTRACTUELS

- Le droit à la retraite à 55 ans pour les contractuels : cette revendication reste sans doute la plus symbolique et vécue par ces personnels comme une véritable inégalité. Tous les contractuels quelle que soit leur annexe sont soumis au

régime général ; ils partent donc en retraite à partir de 60 ans avec une allocation vieillesse bien inférieure à celle d'un agent du cadre permanent.

- **Rachat des points de retraite** : nous demandons, par ailleurs, que l'entreprise prenne en charge la totalité des points retraite quand des contractuels CDD et CDI sont admis tardivement au cadre permanent. Cette prise en charge ne peut se limiter aux années de cotisations dans l'entreprise. La SNCF doit racheter le nombre d'années suffisantes pour que les contractuel(le)s passé(e)s au cadre permanent puissent quitter la SNCF à 55 ans avec 25 ans de cotisations.
- **L'accord du 10 septembre 99 sur le départ anticipé à partir de 55 ans pour les agents de l'annexe A** ne permet pas aux agents de partir en retraite avec une indemnisation. C'est donc la retraite pour tous à 55 ans qu'il faut obtenir.
- **Couverture maladie** : SUD-rail demande que la couverture maladie soit au minimum identique à celle des agents du CP ; en particulier, il faut supprimer ce fameux délai de carence de 3 jours (à chaque arrêt maladie, on ampute 3 jours de salaire aux contractuel(le)s). A noter encore que dans bon nombre d'entreprises privées, il existe des mutuelles collectives qui couvrent la rémunération des salarié(e)s sur ce fameux délai de carence. A la SNCF, il n'existe évidemment rien de cela ! Il faut aussi que les cabinets médicaux soient ouverts, dans le cadre de la médecine de soins à tous les agents.
- **L'allocation familiale supplémentaire** n'est versée qu'à certaines catégories, il faut l'étendre à tous.
- **Les facilités de circulation** : même si les choses ont largement évolué depuis 10 ans sur ce point, il reste encore des blocages :

— SUD-rail demande que les contractuels bénéficient des mêmes FC en retraite que les retraités (ex agents du CP) agents du CP.

— Même revendication pour l'alignement sur les FC internationales (les contractuels n'ont pas accès à la carte FIP...etc.).

— Attribution des délais de route (comme le CP) pour les agents immigrés et frais de voyages assimilés aux DOM-TOM.

■ Les salaires et le déroulement de carrière :

— Etablir une grille unique garantissant un véritable déroulement de carrière (équivalence de changement de qualification) pour tou(te)s les contractuel(le)s quelle que soit leur annexe..

— Principe des 3% tous les 3 ans pour ancienneté étendu à l'annexe C (c'est au moins une garantie minimale d'augmentation de salaire liée à l'ancienneté).

— Examen annuel dans les commissions de notations de tous les contractuels (quelle que soit l'annexe).

— Extension de la PFA à tous les contractuels (les agents des annexes B n'y ont pas droit, pour l'annexe C la PFA est en principe incluse dans le calcul du salaire annuel...).

■ Accès au fond FASS (fond d'action sanitaire et sociale) et ouverture des droits que peut verser ou proposer ce fond FASS à tous les contractuel(le)s.

En dehors des revendications communes à tous les contractuel(le)s, il y a toute une série de problèmes relatifs aux différentes catégories :

— différence de traitement entre les agents admis au CP dans le cadre de l'accord 35 heures (rachat des points de retraite par la SNCF et reprise intégrale de l'ancienneté en terme d'échelon) et ceux qui avaient été admis avant cet accord.

- prise en compte de l'ancienneté réelle par rapport à la date d'embauche pour les contractuels titularisés (calcul d'échelon).
- pour les agents passant au CP suite à l'accord 35 heures, prise en compte de l'ancienneté dans le poste pour la notation en qualification et niveau (les agents sont aujourd'hui positionnés dans les listing en fonction de leur date d'admission au cadre permanent).
- l'utilisation des CDD qui est très souvent contraire au droit (recours abusif, etc.), la non-reconnaissance de certains examens pour les personnels de l'annexe B et A3.
- pour les agents à temps partiel imposé, passage immédiat à temps plein pour tous ceux qui le demandent.

B) AGENTS DES DOM-TOM.

En France, les travailleurs originaires de ces pays ont des revendications spécifiques, que les syndicats SUD-rail prennent en compte :

- Le voyage gratuit, tous les 2 ans pour l'agent et sa famille. Pas de restrictions de textes applicables actuellement : réécriture de l'article 4 de la CG PS 2 E n° 3 (remboursement des billets d'avion) afin d'éviter les interprétations abusives de certaines directions régionales ou locales ; 45 kg de bagages autorisés en fret.
- Congés bonifiés et prime de vie chère pour les séjours dans les DOM-TOM.
- Pas de "périodes interdites" pour la prise de nos congés. Attributions de congés spéciaux (7 jours) en cas d'événements familiaux. Attribution d'un jour férié correspondant au jour anniversaire de l'abolition de l'esclavage.
- Octroi de prêts à la construction au pays, au titre de résidence principale.

C) VIE MARITALE - PACS

- Reconnaissance de la vie maritale, du PACS avec les mêmes avantages qu'un couple marié, en particulier sur les prestations sociales, les facilités de circulation, les congés pour événements familiaux.

D) CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

- Les congés supplémentaires pour soins à famille ne doivent plus être soumis à l'accord du directeur d'établissement.
- Droit aux congés pour soins à raison de 5 jours par membre de la famille concernée (conjoint, enfants, ascendants).
- Les jours de congés supplémentaires attribués lors de l'obtention d'une médaille sont pérennisés jusqu'à la retraite.
- Le congé paternité doit correspondre à 15 jours de congés supplémentaires

E) TEMPS PARTIEL

Nous refusons le temps partiel imposé.

- Nous revendiquons également que toute mise en place de temps partiel soit immédiatement compensée par les embauches correspondantes au cadre permanent, directement sur le site, afin que le temps partiel ne génère pas un accroissement de leur productivité au détriment des conditions de travail.

F) MÉTIERS OUVERTS À TOUS

- SUD-rail revendique l'ouverture réelle de tous les métiers au personnel féminin. Cela ne pourra être effectif qu'à la condition de modifier et d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des cheminot(e)s.

G) CRÈCHES SOCIALES

- SUD-rail revendique dans le cadre de l'amélioration des conditions de vie, la mise en place de crèches dans tous les établissements occupant plus de 100 cheminot(e)s ou de bassins d'emplois correspondants.

H) FACILITÉS DE CIRCULATION.

- Accès gratuit à tous les trains du réseau national et international sans restriction pour les agents et leurs ayants-droits.
- Accès gratuit à tous les services de substitution doublant une ligne ou une ex-ligne SNCF.
- Pour l'heure, SUD-Rail revendique :
 - Les équivalences de permis : c'est-à-dire une mise à disposition libre, à la demande des agents, pour des personnes désignées (frères et sœurs, enfants adultes, ami(e)s, etc... des facilités de circulation réservées aux ayants-droit (à quantité égale).
 - le doublement des dispenses de supplément et son extension aux ayant droits.
 - la gratuité sur un aller/retour par an sur l'Auto-Train.
 - La suppression de toutes les tarifications spéciales de type Thalys/Eurostar/Artésia...
- A la retraite, maintien des cartes nationales et internationales.
- Egalité des droits en matière de facilités de circulation, pour l'ensemble des travailleurs du rail (contractuel(le)s, personnel des CE et du CCE, agents du nettoyage, etc.) et leurs ayants-droit.
- AGR (Antillais, Guyannais, Réunionnais) et cheminot(e)s originaires des anciens protectorats et territoires français : 1 voyage aller et retour par an.

J) LOGEMENTS

Le secteur Logement vient d'être bradé par les dirigeants de l'entreprise. 2003 voit se concrétiser la séparation du dernier pan des logements SNCF, ainsi les 20 000 logements restant en gestion propre par les services internes SNCF (Agences Régionales Logements) viennent d'être filialisés. Cette cession s'est faite au profit de la filiale du groupe SNCF : S.F.C.I., et vient mettre un terme définitif à l'existence d'un acquis social historique des cheminot(e)s : l'accès à un logement social. Pour tous et toutes : il s'agit là d'une véritable régression !

SUD-rail revendique :

- L'arrêt de toute filialisation des activités de l'entreprise SNCF par le maintien de l'intégralité de la gestion du parc logement SNCF par le secteur Logement de l'entreprise
- Rétablir le taux du 1% patronal en 1ère étape qui est devenu 0,45% et en 2ème étape amener le taux de participation de l'entreprise à la construction de logements sociaux à 2%. Sa gestion doit être démocratisée, les CE doivent avoir un droit de décision sur sa répartition.
- L'arrêt immédiat de toutes les ventes d'immeuble SNCF pour les transformer en parc Logement accessible aux agents. L'augmentation du patrimoine locatif du type F1 à F5 suivant les sites pour donner satisfaction aux demandes de tous les cheminot(e)s (cadre permanent et contractuel(le)s) et des travailleurs du rail.
- Satisfaction des besoins des jeunes cheminot(e)s en offrant des possibilités de logement par la création de logement type F2 avec la transformation partielle ou totale des foyers de célibataires.
- Egalité de traitement entre les cheminot(e)s au cadre permanent, les contractuels et les personnels CE/CCE, tous les travailleurs du rail.

- Les opérations de réhabilitation, les remises en conformité doivent être décidées en concertation avec les locataires et ne doivent pas être le prétexte pour augmenter les loyers.
- Prise en compte des demandes des cheminot(e)s et de leurs ayants-droit, des retraité(e)s par les agences logement.

5) PROTECTION SOCIALE.

Nous sommes très attachés au statut et à notre régime particulier, nous l'avons montré en novembre/décembre 95 pour combattre le plan Juppé.

En 2003, l'actualité sociale reste dominée par le dossier «retraite ».

Les projets gouvernementaux sont maintenant clairs. Il s'agit d'imposer pour le secteur public et le secteur privé une régression sociale majeure en voulant dans une première étape allonger la durée de cotisation et baisser le montant des pensions par rapport aux salaires. Alors que la société française produira, dans l'avenir, de plus en plus de richesses, de tels projets sont inacceptables.

La concertation tant vantée par le premier ministre a donc fait long feu. Face à la détermination du gouvernement de passer en force, l'affrontement devient inévitable. Il est de la responsabilité des organisations syndicales de le préparer unitairement. Même si le pouvoir politique tient à marquer aujourd'hui la différence entre la fonction publique et les régimes spéciaux (comme celui des cheminots), nous ne sommes pas dupes et nous savons que le combat sera des plus difficiles quand il ne restera que les régimes spéciaux à « réformer ».

Pour SUD-rail, ce combat ne peut être le fait d'une seule catégorie de travailleurs, nous devons donc travailler à développer un rapport de force suffisant pour défendre et améliorer la protection sociale pour l'ensemble des salarié(e)s du secteur privé, public mais aussi des chômeurs.

Dans ce cadre, SUD-rail revendique :

a) Sur l'assurance maladie :

- Le libre choix du médecin et séparation de la médecine de soins de la médecine du travail.

- Remboursement à 100% du matériel optique (lunettes, lentilles, etc) et des appareillages dentaires, prothèses, etc.

- Abrogation des 3 jours de carences quel que soit le régime de protection sociale. Suppression du ticket modérateur à l'hospitalisation maladie.

- Maintien du salaire et des éléments variables de solde en cas de maladie, accident ou inaptitude.

- Médecine du travail indépendante et conforme au code du travail, préventive et non sélective.

- Création de cabinets médicaux de soins supplémentaires par bassin d'emploi ou de vie et ouverture des cabinets médicaux de soins aux ayants-droits et famille d'agents, au personnel employé par la SNCF (sous-traitance, CEI, CES, emplois jeunes.....) et retraité(e)s.

- Mise en place d'infirmières à temps plein et de médecins en nombre suffisant. Mise en place d'infirmières de soins à temps plein. Mise en place d'infirmières du travail à temps plein.

b) Sur les services de santé au travail

- Véritable indépendance des services de santé au travail par la création de deux corps distincts de médecine d'entreprise.
 - Cabinets de médecine du travail.
 - Cabinets de médecine de soins.

Cahier revendicatif cheminot-e-s

- Médecins du travail à temps plein dont 50 % du temps est consacré à la prévention, aux enquêtes, aux visites, aux CHSCT, etc....
- Débat au comité d'établissement avec les candidats au poste de médecin du travail.

Dans l'attente de la prise en compte de nos revendications, de nombreux travailleurs se tournent vers les mutuelles, voire les assurances pour compléter leur protection sociale maladie.

Pour SUD-rail, le risque est de voir un glissement vers les sociétés d'assurances de la protection sociale (maladie et retraite). Nous sommes attachés à nos valeurs. Il nous faut expliquer aux travailleurs les dangers de cette politique antisociale et inégalitaire.

Pour SUD-rail, les principes de la solidarité, de la démocratie, de la transparence et des valeurs que nous défendons doivent permettre aux travailleurs de faire leurs choix.

c) Sur la retraite :

- Opposition à tout système basé sur la capitalisation.
- Maintien du régime de retraite basé sur la répartition (conserver la base de calcul actuelle de 37,5 annuités pour un droit de 75% du salaire (primes incluses). Prise en compte des années d'étude ou de formation professionnelle dès l'âge de 16 ans (fin de la scolarité obligatoire).
- Départ à 50 ans à taux plein, à partir de 15 années de service, pour tous les roulants, postés et agents du cadre permanent ou contractuel(le)s effectuant des travaux pénibles.
- Départ à 55 ans, à taux plein à partir de 20 années de service, pour tous les autres agents et les contractuel(le)s.
- Possibilités de rachat des années de cotisations sociales,

sécurité sociale pour tous les agents du CP et du temps passé au service national actif.

- En cas de décès du conjoint(e)s, compagnon ou compagne, forte réévaluation des pensions de réversion allant d'un taux de 80% à l'intégralité de la pension de référence.
- Pensions de réversion : prise en compte de toutes les situations de vie commune (PACS, concubinage...).
- Intégration des primes, indemnités et allocations dans le calcul de la retraite.
- Rehaussement du minimum retraite à 1250 euros.



**CAHIER
REVENDICATIF
MANUTENTION ET
NETTOYAGE**

PARCE QUE LE NETTOYAGE EST UNE ACTIVITÉ À PART ENTIÈRE DE LA SNCF:

⇒ *SUD-Rail revendique l'intégration dans l'entreprise, au statut, pour l'ensemble du personnel relevant de ce secteur.*

Parce que les entreprises de nettoyage prennent les marchés à des prix tellement bas que leur politique sociale est désastreuse pour le personnel et que le respect du code du travail est bafoué constamment :

⇒ *SUD-Rail revendique l'application d'une Clause Sociale inscrite dans les contrats de marché passés avec les donneurs d'ordre. Celle-ci obligerait les entreprises de nettoyage à respecter les conventions collectives, les conditions de travail, le paiement des salaires, le droit syndical, etc...*

Parce qu'on ne peut pas laisser à la SNCF et aux entreprises de nettoyage le contrôle de l'application cette clause sociale connaissant leur comportement basé depuis des années sur le dumping social :

⇒ *SUD-Rail revendique la mise en place d'une commission paritaire qui donnerait un avis favorable ou défavorable à la commission des marchés.*

Parce que l'éclatement des marchés interdit la mise en place d'instance représentative du personnel et entraîne l'inexistence de dialogue :

⇒ *SUD-Rail revendique que les marchés soient d'une taille permettant une prise en charge syndicale cohérente et l'existence d'instances représentatives du personnel sur chaque chantier.*

Cahier revendicatif manutention et nettoyage.

Parce que trop souvent, les entreprises de nettoyage utilisent des intérimaires et des CDD de très courtes durées qui ne sont pas formés aux risques ferroviaires :

⇒ *SUD-Rail revendique l'obligation d'avoir des effectifs nécessaires sur chaque chantier, l'interdiction de l'emploi des intérimaires et l'interdiction de l'emploi de CDD de très courtes durées n'ayant pas reçu une formation adaptée aux risques ferroviaires.*

Parce que les entreprises de nettoyage respectent rarement les mesures de sécurité :

⇒ *SUD-Rail revendique le respect des plans de prévention et l'exclusion au postulat de tout appel d'offre SNCF pour les entreprises qui ne les auraient pas respecté scrupuleusement.*

Parce qu'il existe des problèmes d'interprétation entre les conventions collectives qui régissent le secteur du nettoyage et les disparités d'acquis entre les salariés nuisent à l'unité des travailleurs :

⇒ *SUD-Rail revendique l'application d'une seule convention collective pour l'ensemble du secteur avec des déclinaisons par secteur d'activité (Transport, Santé, Industrie, Tertiaire, etc...)*

Parce que la propreté revêt une importance primordiale pour la santé des citoyens, elle doit être prise en considération par les pouvoirs publics et des moyens doivent lui être consacrés pour en rehausser la qualité :

⇒ *SUD-Rail revendique la mise en place de formations obligatoires dès l'embauche dans le secteur du nettoyage portant sur des applications selon les lieux de travail, les normes d'hygiène et de sécurité, etc...*

Cahier revendicatif manutention et nettoyage.

Parce que la propreté doit commencer dans les locaux des personnes chargées de cette activité, ceux-ci doivent être salubres et conformes à la législation du travail :

⇒ *SUD-Rail revendique la mise à disposition sur chaque lieu de travail de vestiaire aéré, de douche et de tenues de travail changées et nettoyées régulièrement par les employeurs.*

Parce que la sécurité du personnel de nettoyage doit primer sur les intérêts des patrons sans scrupules :

⇒ *SUD-Rail revendique l'attribution à chaque salarié, dès son embauche, d'un manuel, écrit dans sa langue maternelle, qui reprend l'ensemble des mesures de sécurité à appliquer, la dotation de gants de qualité pour éviter les piqûres avec des seringues usagées, l'attribution de chaussures de sécurité et le respect des obligations en matière de médecine du travail.*

Parce que le personnel de nettoyage ne bénéficie pas de structure leur permettant de se restaurer :

⇒ *SUD-Rail revendique l'accès aux cantines SNCF pour le personnel de la sous traitance au même tarif que les chemists.*

Parce que les salaires des travailleurs du nettoyage sont au plus bas depuis des années dans une profession dévalorisée et défavorisée :

⇒ *SUD-Rail revendique une augmentation des salaires de 10% et la refonte des qualifications permettant un meilleur déroulement de carrière et la reconnaissance de leur compétence. SUD-rail revendique une augmentation uniforme des salaires de 150 euros nets et la refonte ...*

Parce que la profession est en sous effectif permanent, les charges de travail démentielles, les horaires de travail continuellement dépassés, les contrats de travail à temps partiel imposés

Cahier revendicatif manutention et nettoyage.

et les accords sur la réduction du temps de travail n'ayant fait qu'amplifier la dégradation des conditions de travail :

⇒ *SUD-Rail revendique la création massive d'emploi, la fin du temps partiel imposé et la possibilité du cumul des jours de repos supplémentaires dû par la réduction du temps de travail pour permettre aux travailleurs immigrés, nombreux dans la profession, de pouvoir rentrer deux mois consécutifs dans leur pays.*

Parce que la pénibilité du travail n'est plus à prouver dans ce secteur :

⇒ *SUD-Rail revendique la retraite à 55 ans pour tous les salariés du nettoyage.*

Parce que le taux des primes est obsolète et non réévalué depuis de nombreuses années, du fait des rapports contestables entre les directions des entreprises de nettoyage et les organisations syndicales confédérées, bien souvent à leur solde :

⇒ *SUD-Rail revendique la prime de panier 5,50 euros, la prime horaire de nuit à 3,50 euros, la prime de vacance à 75% du salaire mensuel et le 13ème mois. SUD-Rail revendique également le complément maladie à 100% du salaire et la suppression du délai de carence, une prime de vacances à 1000 euros nets et le 13ème mois ...*

Parce que les entreprises de nettoyage se servent abusivement de la clause de mobilité comme moyen de pression pour empêcher toute forme de revendication :

⇒ *SUD-Rail revendique l'annulation de la clause de mobilité dans tous les contrats de travail.*