

**Cahier
revendicatif
cheminot-e-s.**

LA POLITIQUE DES TRANSPORTS

La nouvelle phase du capitalisme, appelée mondialisation, s'appuie sur la libre circulation des capitaux et une norme de rentabilité fixée mondialement, la baisse drastique du coût du travail par la précarité, la flexibilité et le dumping social, la recherche de nouvelles pistes de profits par la main mise du secteur privé sur des domaines, comme les services et une partie des transports, qui échappaient plus ou moins à la sphère de la production marchande.

SUD-Rail refuse cette forme de mondialisation capitaliste, exige un seuil élevé et obligatoire pour le salaire minimum et les conditions de vie et de travail. Les salariés des transports ne doivent plus subir les pressions à la baisse permanente des coûts du transport. Les tarifs de transport doivent reposer sur un coût qui prend tout en compte, y compris les droits sociaux et les coûts externes. Ils doivent diminuer lorsque le service public prend en charge tout ou partie des coûts afin d'inciter à un transport collectif, à l'utilisation du ferroviaire ...

En Europe, le retour à un tarif minimum pour les marchandises apparaît d'autant plus nécessaire que l'ouverture aux pays de l'Est tire encore plus vers le bas les prix du transport routier, qui sert de référence pour l'établissement des tarifs, ce qui provoque la chute du fret SNCF. SUD-Rail refuse les paquets ferroviaires qui organisent et aident l'arrivée de la concurrence. Nous revendiquons un développement des chemins de fer publics :

- Investissements publics qui inversent la tendance de réduction des réseaux ferroviaires.
- Disparition de la dette qui plombe les entreprises historiques.
- Subventions publiques permettant l'aménagement harmonieux du territoire et le développement des services publics (dessertes de toutes les populations, péréquation tarifaire, transport gratuit pour les chômeurs et précaires).
- Retour à des entreprises intégrées qui ont prouvé leur efficacité en fusionnant gestion des infrastructures et exploitation ferroviaire unique par pays.
- Coopération entre les exploitants historiques afin d'offrir un réel service public ferroviaire européen.
- Une convention collective européenne des travailleurs du rail, basée sur le statut le plus élevé afin de s'appuyer sur les meilleurs acquis en formation, en conditions de vie et de salaire, seuls garants d'un transport de qualité en toute sécurité.

En France, les pouvoirs publics doivent rattraper leur retard de financement : le réseau ferroviaire a besoin de massif régénération et entretien, le poids de la dette, particulièrement élevé, doit disparaître.

L'abrogation de RFF, le retour à l'entreprise intégrée SNCF permettront de rendre au système ferroviaire son efficacité et de mettre fin aux pertes de temps et d'argent en inutiles interfaces et arbitrages entre les 2. Les pouvoirs publics restent responsables de l'équilibre global des comptes de cette entité SNCF-RFF, qui ne doit ni réaliser des bénéfices, ni supporter des pertes.

Les trains nationaux, TGV, Grandes Lignes et Inter Cités (ex-TIR) doivent rester nationaux, assurer une complémentarité permettant d'aménager le territoire en remplissant leur rôle de service public.

Pour les TER, les propositions de développement s'avèrent mieux gérées par les acteurs qui connaissent le mieux les besoins des populations : la région SNCF et les élus régionaux, ainsi que les comités de ligne. Mais leur financement doit redevenir national, pour mettre fin à l'inégalité croissante entre les régions, dont les moins denses et les moins riches ne peuvent pas investir facilement dans des TER plus difficiles à remplir. La responsabilité finale de décision de l'Etat payeur pour l'ensemble des relations ferroviaires permet une complémentarité plus efficace de l'ensemble des trains.

Le syndicat SUD-Rail estime que le service public ferroviaire doit être assuré par une entreprise publique intégrée.

CONDITIONS DE TRAVAIL - EMPLOI

Alors 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 semaine où, ici ou là, les cheminot(e)s ne 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.

Dès 2002, la spirale de suppressions d'emplois est repartie de plus belle à la SNCF avec 13 550 postes supprimés en 3 ans. Ce qui représente une économie de 676 Millions d'euros pour la direction SNCF. 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 et une nouvelle réglementation du travail, avec les créations d'emplois induites est une priorité pour les syndicats SUD-Rail.

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 termes de repos, congés, week-ends et dimanches, tableaux de service et roulements.

L'entreprise doit maintenir l'embauche *au statut* d'agents sans qualifications et sans diplômes 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.

TEMPS DU TRAVAIL

- 32 heures hebdomadaires 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 hebdomadaires soit 1 427 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 (chaque mois, une moyenne d'un dimanche sur deux en repos).
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
- Prise en compte du travail de nuit entre 20 h et 7 h.
- La compensation en repos supplémentaires du travail de nuit, pénible ou du week-end sur la base de 20 minutes pour 1 heure.
- Favoriser le service de jour partout où les travaux peuvent être réalisés de jour.
- 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 minima 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
- La grille mensuelle des RP doit être notifiée au plus tard le 5 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).

Congés - Fériés.

- 30 jours de congés annuels pour tous.
- Suppression de la « journée de solidarité ».
- Pour chaque congé pris en période de moindre besoin : attribution de l'indemnité journalière, revalorisée, dès le 1^{er} jour.
- Chaque agent doit chômer au minimum 5 fêtes légales par an.
- Pour les congés pris en période de moindre besoin en personnel : indemnité journalière revalorisée et attribuée dès le 1^{er} jour.
- 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 les primes et indemnités).
- Pour les agents travaillant à temps partiel, les fériés tombant un jour non travaillé doivent être récupérés.
- Pour les agents de direction régionale et centrales relevant du titre 2 article 25 alinéa a du RH0077, les fériés tombant un samedi doivent être récupérés.
- instaurer comme jour férié le 10 Mai, date commémorative de l'abolition de l'esclavage
- 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).

- A partir de 10 années de service (commissionnement et périodes d'essai incluses), 2 jours de congés supplémentaires jusqu'à la cessation d'activité de l'agent auxquels se rajouteront 1 jour de congé supplémentaire par tranche de 5 ans jusqu'à la cessation d'activité de l'agent.

RECONVERSIONS ET 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.
- A titre transitoire, gratuité des réservations entre le lieu d'affectation d'un agent ayant une demande de mutation en cours, et la résidence souhaitée par cet agent, si le domicile principal (familial) y est situé.

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.

Les objectifs de la loi FILLON et des décrets BALLADUR étaient clairs. Il s'agissait 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, une telle politique est inacceptable.

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 :

Sur l'assurance maladie :

- Pour les cheminots affiliés à la CP, les remboursements des visites et des prescriptions réalisées dans le cadre du libre choix du médecin, doivent se faire dans les mêmes conditions que celles réalisées par un médecin SNCF
- 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.
- Suppression des contrôles à domicile (administratifs ou médicaux)
- 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, à tout le personnel employé par la SNCF, aux salarié-e-s des CE/CCE SNCF, des entreprises de sous-traitance, et retraité(e)s.
- Mise en place d'infirmières à temps plein et de médecins en nombre suffisant.
- La suppression de toutes les retenues pour chaque acte médical et du forfait sur les actes supérieurs à 80 euros.
- Création d'un service public du médicament.

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 et cabinets de médecine de soins.
- 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.

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 et de formation professionnelle dès l'âge de 16 ans (fin de la scolarité obligatoire). Prise en compte des années d'apprentissage SNCF.
- 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, de nuit ou d'astreinte.
- Départ à 55 ans, à taux plein à partir de 20 années de service, pour tous les autres agents et les contractuel(le)s.
- Pour les agents soumis à un tableau d'astreinte ou un roulement de nuit: Pris en compte d'une annuité supplémentaire pour cinq années effectuées.
- Possibilité de rachat des années de cotisations sociales, sécurité sociale pour tous les agents du Cadre Permanent quel qu'en soit le motif (embauche tardive, temps partiel, disponibilité) et du temps passé au service national actif.
- Possibilité de cotiser à taux plein ou de racheter le différentiel pour tous les agents à temps partiel.
- 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 1 350 euros.
- Toute revalorisation et/ou acquis doivent être répercutés sur les pensions des retraités ou pensions de reversions.
- Attribution dès la mise à la retraite de la majoration pour 3ème enfant et plus et ce sans conditions.

- Mise en place d'une clause de non concurrence interdisant aux cheminots retraités (notamment cadres) de reprendre du service dans des entreprises privées ou des filiales exerçant des activités concurrentes de celles de l'entreprise.
- Mise en place d'une clause de non concurrence interdisant aux cheminots retraités (notamment cadres) de reprendre du service dans des entreprises privées ou des filiales exerçant des activités soit immédiatement concurrentes, de celles de l'entreprise, soit, du fait de l'absence du maintien des compétences, des activités qui permettent de supprimer, à la SNCF, des tâches lui incombant habituellement.

Sur l'insertion des travailleurs/ses handicapé-e-s, le reclassement des agents inaptes, les 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, 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, transposé 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).
- En cas de 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.
- Une politique volontariste de formation professionnelle pour les personnes handicapées.
- 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 (ex-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 qui 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, après un réel échec des procédures de reclassement *et qu'elles soient suivies d'une proposition d'un soutien psychologique*
- 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 0665).
- 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 et psychique. Cela peut passer par la mise en place de temps individualisés (temps partiels) avec paiement intégral du salaire.
- La révision à 1 350 Euros du montant minimum de la pension de réforme correspondant au salaire net minimum revendiqué.
- La reconnaissance à partir de 15 ans d'ancienneté de l'attribution du minimum retraite pour les agents réformés « COTOREP 3^{ème} catégorie ».
- La nomination hors compte pour les agents en longue maladie dans les promotions en niveau et qualification supérieurs. Cette promotion doit se faire sur la base de la moyenne régionale de l'agent.

DROITS EGAUX – DROITS NOUVEAUX

Contractuels

Ouvertes en mai 2004, grâce à la lutte engagée à l'initiative de SUD-Rail depuis 2003 par les agents contractuels d'origine étrangère les négociations concernant les personnels contractuels de l'entreprise ont amené à une réécriture du RH 0254 et un accord de préretraite qui permet aux contractuels d'origine étrangère de quitter l'entreprise à partir de 55 ans avec une allocation de 75% du salaire net. Ces négociations se sont conclues en 2005 par un accord de prévoyance.

Les personnels contractuels sont environ 5 000 en CDI (contrat à durée indéterminée) répartis en 4 annexes correspondant à des emplois de nature différente (A1, A3, B, C). Les trois principales causes d'exclusion du Cadre Permanent sont la clause de nationalité (hors Union européenne), l'embauche après 30 ans et le recrutement sur un emploi à temps partiel.

Malgré notre mobilisation, notre combat pour la suppression de la clause de nationalité à la SNCF n'a pas abouti ; il nous faut poursuivre cette lutte contre cette discrimination insupportable et faire en sorte que toutes les organisations syndicales de la SNCF relayent cette revendication.

Par ailleurs, la SNCF a recours à des CDD (contrats à durée déterminée) ; plusieurs milliers de contractuels sont ainsi utilisés dans nos services dans des situations de précarité d'emploi évidente.

Il nous faudra prendre en compte l'arrivée de nouveaux contractuels, de plus de 30 ans tenant des emplois d'agents au Statut, à la fois pour la défense de leurs droits, mais aussi pour veiller à ce que la direction n'oppose pas les uns aux autres, ce qu'elle ne manquera sans doute pas de faire.

Outre le fait que nous revendiquons l'attribution du statut à la grande majorité des agents contractuels, notre revendication porte aussi sur la mise en place d'un PS 25 (RH 0254) réécrit sur le mode et la forme des conventions collectives pour les contractuels restants (CDD en remplacement de salariés absents, temps partiel contrat de gré à gré ...). Dans ce cadre nous revendiquons :

- Le droit à la retraite à 55 ans pour les contractuels : cette revendication reste sans doute la plus symbolique pour ces personnels qui vivent leur situation 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. Les dispositions de la loi Fillon/Raffarin sur les retraites de 2003 leur sont évidemment applicables et cela va aggraver encore leur situation.
- 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 suffisant pour que les contractuel(le)s passé(e)s au cadre permanent puissent quitter la SNCF à 55 ans avec 25 ans de cotisations.
- Couverture maladie : l'accord de prévoyance signé en 2005 par toutes les fédérations syndicales a permis des avancées sur ce point, mais il doit évoluer afin d'obtenir une couverture sociale à tous niveaux (maladie, remboursements d'actes médicaux...) de même nature que les cheminots du cadre permanent.
- Ouverture des cabinets médicaux dans le cadre de la médecine de soins. Cette promesse date de 2004 ; elle n'est toujours pas effective.
- L'allocation familiale supplémentaire n'est versée qu'à certaines catégories de contractuels, il faut l'étendre à tous.
- Les facilités de circulation : SUD-Rail demande que les contractuels bénéficient des mêmes FC en retraite que les retraités qui étaient au Cadre Permanent. 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 Cadre Permanent) 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, du déroulement de salaire de tous les contractuels (ne sont inclus aujourd'hui que les changements de classe des agents de l'annexe A1).
 - ❖ Extension de la PFA, équivalente à un treizième mois 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 fonds FASS (fonds d'action sanitaire et sociale) et ouverture des droits que peut verser ou proposer ce fonds FASS à tous les contractuel(le)s.
- Le paiement à tous les Ex emplois jeunes de leurs prime de travail et de leur prime de fin d'année pour l'ensemble de la période de leur contrat.

Agents originaires des DOM-TOM.

● Agents des DOM TOM

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

- Réécriture claire du RH-0385, suppression de toute notion de « gré » du Directeur d'Etablissement.
- Extension de la liste des bénéficiaires aux enfants nés en métropole dont les parents sont originaires d'outre-mer.
- En dehors des voyages gratuits, possibilité de prise en charge à 50% du billet d'avion pour des voyages annuels.
- Prise en charge de 45kg de fret aérien lors du voyage.
- Attribution d'un mois de congés bonifiés.
- Cumul des repos « 35heures » au même titre que les congés.
- Délai de route porté à 7 jours pour les événements familiaux.

- Attribution d'une prime de vie chère égale à 40% de la rémunération mensuelle au moment du départ.
- Prise en charge totale des de déménagement pour les retraités.
- Suppression de la condition de la date du dernier voyage pour la prise en charge exceptionnelle en cas de décès.
- Extension du bénéfice du RH 0385 aux originaires de territoires qui ont fait partie de l'Union Française et d'anciens pays de protectorat.

Vie maritale - PACS

- Prise en compte 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, la retraite.

Congés supplémentaires

- Les congés supplémentaires pour soins à famille ne doivent plus être soumis à l'accord du directeur d'établissement.
- 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.

Temps Partiel et aménagement du temps de travail

- 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, et dans la même activité afin que le temps partiel ne génère pas un accroissement de leur productivité au détriment des conditions de travail.
- Les réunions de travail et des instances représentatives du personnel doivent être organisées entre 9h et 16h. Les formations en école doivent être décentralisées au maximum de manière à éviter les « RHR ».

Reconnaissance de la situation parentale

- Entretien systématique lors du retour de congé maternité avec proposition de formation.
- Accord systématique des congés supplémentaires pour soin de famille dès lors que la demande est motivée.
- Les congés maternité, adoption, paternité, supplémentaires avec solde ne doivent entraîner aucune conséquence sur le déroulement de carrière, aucune diminution de la rémunération.
- Le congé paternité doit être accordé au moment où il est demandé, sans report possible à l'initiative de la direction.
- 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.

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.
- Effort spécifique de formation pour la population féminine afin de contribuer à résorber les inégalités en matière de promotion.

- Mesures particulières pour assurer la mixité des stages en entreprises et des formations en alternance.

Facilités de circulation.

- Accès gratuit à tous les trains du réseau national et international sans restrictions pour les agents, les retraité-e-s, les pensionné-e-s 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 gratuité pour le transport des vélos
- 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, apprentis, personnel des CE et du CCE, agents du nettoyage, etc.) et leurs ayants droit.

LOGEMENTS

La cession s'est faite au profit de la filiale du groupe SNCF, S.F.C.I., a mis 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 et le retour de l'intégralité de la gestion du parc logement SNCF par le secteur Logement de l'entreprise
- Rétablir le taux du 1% patronal en 1^{ère} étape qui est devenu 0,45% et, en 2^{ème} 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.
- Même traitement pour les contractuels, les personnels CE/CCE et tous les travailleurs du rail, que pour les cheminot(e)s au cadre permanent.
- Même traitement pour tous les travailleurs du rail, que pour les cheminot(e)s au cadre permanent.
- Droit au logement social à tous les salarié-e-s qui le désirent.
- 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.
- La caution des logements pour étudiants doit être prise ne charge par la SNCF comme pour les actifs.
- Suppression des restrictions concernant les garanties d'emprunt par la SNCF, notamment en cas de transmission du patrimoine.
- Pas d'annulation de la demande de logement pour cause de 3 offres refusées.
- Arrêt immédiat de toute demande de cautionnement de membres de la famille pour l'obtention d'un logement.
- Cessation de l'obligation d'étendre la demande de logement à des secteurs géographiques non souhaités pour permettre l'enregistrement de la demande.

- Information transparente sur l'avancée des demandes de logement.
- Inventaire systématique et transparent du parc de logements vides, et communication de celui-ci aux agents ayant une demande en cours.
- Possibilité d'obtenir systématiquement un logement proche de son lieu d'affectation, mais aussi un logement (familial) proche de la résidence souhaitée, en cas de demande de mutation en cours.

LE POUVOIR D'ACHAT

La politique salariale de la SNCF a pour objectif de faire baisser le coût du travail en limitant les augmentations générales, en ne répercutant pas la hausse du coût de la vie et en organisant le décrochage du salaire de base par rapport au SMIC limitant ainsi l'impact des mesures qu'elle doit concéder pour reconnaître la qualification et l'expérience des agents.

En outre, une masse importante de bas salaires constitue pour la direction un champ d'expérience rêvé pour certains dérivatifs : récompenses, intéressement etc. Dans le cadre de la politique libérale de casse des garanties collectives et d'individualisation de la situation des salariés, la direction met en place une série de mesures qui ont en outre pour objectif de faire pression sur la productivité, d'opposer les cheminots entre eux et de tenter de les gagner aux orientations de la politique de l'entreprise :

- Notations en positions, niveaux et qualifications faites pour une bonne part à la tête du client : Les référentiels montrent que la soumission aux objectifs de l'entreprise pourraient devenir un élément essentiel de la notation.
- Des récompenses : GIR ; GEEXI distribuées sur des critères parfaitement subjectifs avec la volonté de désigner des maillons faibles et de les opposer aux maillons forts que l'on récompense.
- La tentative de mettre en place l'intéressement qui, outre les objectifs précédemment cités, a également pour finalité d'intégrer les cheminots à la politique de l'entreprise et d'ancrer dans les têtes que les « performances » de l'entreprise se mesurent uniquement sur des critères financiers dont les cheminots pourraient bénéficier à travers quelques miettes « généreusement » accordées.
- Création de « viviers », anti-statutaires, jusqu'au collège exécution, afin de détecter en amont ceux et celles qui collent aux objectifs de l'entreprise, et d'écarter les brebis galeuses.

On pourrait également débattre, d'une part des conséquences de la place importante prise dans certaines fonctions par les EVS, présentées comme le moyen de pallier les insuffisances du pouvoir d'achat et d'autre part des répercussions d'une telle politique sur la mobilité, les conditions de travail, la sécurité...

Notre politique revendicative en matière de salaires

Elle s'appuie sur l'exigence d'une nouvelle grille des salaires et le refus de mesures telles que GIR ; GEEXI, intéressement destinées à opposer les cheminots entre eux. Elle doit avoir pour socle un salaire minimum d'embauche permettant la satisfaction des besoins. Sans quoi toutes nos revendications en matière de reconnaissance de la qualification et de l'ancienneté et de paiement des sujétions ne seraient que pures illusions. De même, une augmentation uniforme de 250 Euros par rapport à l'existant et l'alignement des primes et gratifications sur le taux le plus élevé en sont des principes essentiels.

L'exigence d'une nouvelle grille

SUD-Rail revendique la refonte de la grille des salaires en imposant des déroulements de carrière automatique à l'ancienneté. La grille de base, unique pour tous les travailleurs du rail doit leur garantir un déroulement de salaire et de carrière basé sur l'expérience et la qualification. Elle est l'antithèse de toute notion de mérite ou de récompense.

Elle s'appuie sur les principes suivants :

- Aucun agent, quelque soit sa qualification, ne perd d'argent par rapport à sa situation actuelle
- La suppression des niveaux pour arriver à un seul tube et éliminer les blocages
- La différence entre chaque position doit être égale (5 points) quel que soit le grade ou le collège

- Son socle est un salaire minimum d'embauche (position 1) fixé à 1 350 Euros nets. Cette somme est définie par SUD-Rail comme étant le minimum qu'un salarié doit bénéficier pour faire face à ses besoins essentiels. Elle représente la valeur de référence minimum actuelle (traitement + IR + la prime de travail code 3 + l'augmentation uniforme de 250 Euros).

Architecture de la nouvelle grille proposée :

38 niveaux de rémunération se répartissant ainsi :

- Une base fixée à 100 points valeur 13,5 euros le point
- PR 1 à 15 collège exécution
- PR 16 à 26 collège techniciens maîtrises
- PR 27 à 38 collège cadres

Les trois premières positions de la grille sont uniquement destinées à accueillir des jeunes sans diplôme avec obligation pour la SNCF de mise en œuvre dans un délai maximum de 2 ans d'une formation professionnelle continue qualifiante pour accéder à la position 4 le plus rapidement possible sans excéder 9 ans.

PR	POINTS	Collèges
1	100	EXECUTION
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	TECHNICIEN ET MAÎTRISE
17	180	
18	185	
19	190	
20	195	
21	200	
22	205	
23	210	
24	215	
25	220	
26	225	
27	230	CADRES
28	235	
29	240	
30	245	
31	250	
32	255	
33	260	
34	265	
35	270	
36	275	
37	280	
38	285	

Principe d'évolution

- Une position de rémunération tous les 3 ans
- 1 point de grille valeur 13,5 Euros tous les ans en lieu et place des échelons actuels. Ce qui donne une progression uniforme du salaire

Commentaires sur la grille

- Grille unique pour tous les travailleurs du rail, cette revendication correspond à notre notion de solidarité et à un principe défini au niveau national et pour tous les services
- Il appartient à chacune de nos liaisons catégorielles de définir :
 - ❖ La place des qualifications au sein de chaque collège
 - ❖ Les moyens à chacune des qualifications en fonction de la spécificité des métiers. Les examens étant des accélérateurs du déroulement de carrière.
- L'accès au collège maîtrise doit être ouvert à tous les métiers.

En attendant la nouvelle grille

Les augmentations doivent être réalisées avec effet rétroactif au 1^{er} 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 1 350 Euros nets mensuels.
- Un treizième mois sur la base de calcul du salaire annuel moyen, prime de travail comprise, qui compte pour la retraite.
- Attribution d'une prime unique et uniforme de 1 350 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 calculée sur le code prime le plus élevé.
- Intégration de l'indemnité de résidence alignée sur le taux 1, dans le traitement.
- Attribution de l'indemnité de saisie à l'ensemble des agents, tous collèges confondus, ayant à consulter des fichiers informatiques, ou à saisir des données, quelle que soit la durée journalière de ces activités.
- Création d'échelons d'ancienneté supplémentaires en se basant sur le décret 98-591 du 04 juillet 1984 relatif à la médaille d'honneur du travail modifié par le décret 86-401 du 12 mars 1986 et par le décret 2000-1015 du 17 octobre 2000. **Définition des années de service** : Il faut justifier d'un certain nombre d'années de service apprécié auprès de tous les employeurs que le salarié a connus :
 - 20 ans pour la médaille d'argent
 - 30 ans pour la médaille de vermeil
 - 35 ans pour la médaille d'or
 - 40 ans pour la grande médaille d'or

Ces délais sont respectivement réduits à 18, 25, 30 et 35 ans lorsque l'activité exercée par les salariés ou assimilés présente un caractère de pénibilité et justifie que l'âge minimal d'ouverture du droit à retraite soit inférieur à celui en vigueur dans le régime général. Pour chaque remise de médaille, attribution de 2 jours de congés et d'une prime uniforme non hiérarchisée et correspondant au minimum au montant du SMIC en cours.

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 d'austérité et de modération salariale.

Les droits et libertés

La lutte contre toutes les formes de discriminations, la défense des libertés individuelles et collectives, la conquête de droits nouveaux sont des axes majeurs de la politique revendicative de SUD-Rail. Nous revendiquons :

Représentativité

- Reconnaissance de la représentativité de l'union syndicale Solidaires et de toutes les organisations la composant avec l'ensemble des droits y afférent : représentativité irrefragable aux élections professionnelles, participation aux diverses commissions, etc.
- L'élection démocratique des représentants des salariés et des retraités dans les divers organismes gérant la protection sociale : sécu, CP, CR.
- Pour favoriser l'exercice du droit syndical ouvrier dans notre pays, l'état doit rembourser aux OS la TVA sur le matériel de reproduction et d'impression, le matériel informatique et les travaux d'imprimerie utilisés dans le cadre de leur fonctionnement

Droit de grève

- Suppression de toutes les entraves au libre exercice du droit de grève.
- Les préavis doivent permettre d'engager de réelles négociations et d'avertir les usagers.
- Les décrets interdisant les occupations de locaux, de voies ou le blocage des circulations doivent être abrogés.
- Abolition de toute notion de service minimum ou de service garanti.
- Annulation de toutes les sanctions prises pour fait de grève.
- Abrogation de l'accord « prévention des conflits ».

Institutions Représentatives du Personnel

- Les représentants syndicaux aux DP doivent être dégagés en service et bénéficier de 30 heures par bimestre pour la rédaction des questions et des comptes rendus syndicaux.
- Les représentants syndicaux aux DP doivent être dégagés en service et bénéficier de 30 heures par bimestre pour la rédaction des questions et des comptes rendus syndicaux.
- Compte tenu de la taille des établissements, les délégués du personnel doivent voir leur temps de délégation bimestriel augmenté de 8 h par unité de production. Pour les délégués des établissements de plus de 1 000, nous demandons que leur temps de délégation soit doublé (60h)
- Gestion libre sur une année des heures mensuelles de délégation et aucune restriction à l'utilisation des heures du titulaire par son suppléant
- Dans le cadre des notations, nous demandons que des moyens informatiques et de reproduction soient mis à disposition des délégués pour leur permettre d'informer les cheminots. D'une manière générale, les élus doivent avoir librement accès aux moyens d'expression de l'entreprise : Intranet, Internet, téléphone etc.
- Aucune chartre ou accord local ne doit remettre en cause les prérogatives accordées aux DP, CE , CHS-CT par le code du travail.
- La formulation des questions doit être respectée.
- La durée des DP doit permettre un réel examen de toutes les questions.
- Les DP doivent faire l'objet d'un relevé de conclusion avec un échéancier des engagements pris.
- Compte tenu des risques inhérents à l'activité même de l'entreprise, nous demandons que le nombre de membres de l'ensemble des CHS-CT soit porté au minimum à 6, et que les heures de délégation des élus soient portées à 30 heures mensuelles.
- Nous demandons une heure d'information syndicale par mois avec mise à disposition par l'entreprise des moyens nécessaires (TV ; magnétoscope etc.). Possibilité de cumul des heures pour les établissements à forte étendue géographique ou à service alterné lorsque les syndicats en font la demande.
- CHS-CT : la formation des élus doit être portée à 5 jours par mandat.
- Présentation systématique aux jeunes embauché-e-s des organisations syndicales et IRP.

Respect de la vie privée au travail

Abolition de toute consigne qui porte atteinte à la vie privée au travail dans les domaines :

- De la santé, absentéisme, harcèlement
- Des déplacements : contrôle des accès pour les élus, vidéo surveillance
- De la correspondance privée dans l'entreprise.
- De la cybersurveillance : messagerie, fichiers personnels.

Devoirs et obligations du personnel (RH006)

Suppression du RH006 qui n'a jamais été négocié avec les organisations syndicales.

Suppressions de toutes les notions qui portent atteintes aux libertés individuelles et collectives :

- L'interdiction des manifestations syndicales dans l'entreprise, des distributions de tracts, de collage d'affiche ou de souscription.
- Les restrictions apportées au droit d'expression des cheminots et des militants syndicaux.
- L'obligation de se soumettre au contrôle d'alcoolémie enjoint par le chef d'établissement, son représentant ou un cadre d'astreinte. Un tel contrôle ne doit être réalisé que dans le cadre du service médical et couvert par le secret médical.

Les procédures disciplinaires

Réécriture du chapitre 9 du statut :

- La notion de « faits jugés fautifs » doit disparaître. Conformément au droit français, seule une infraction, prouvée et vérifiée, à un texte codifié doit pouvoir être sanctionnée.
- Chaque sanction doit pouvoir faire l'objet d'un appel auprès d'un niveau hiérarchique supérieur. Le délai d'appel doit être porté à 15 jours.
- Quelque soit le niveau de la sanction proposée, l'agent doit pouvoir être entendu préalablement par sa hiérarchie et pouvoir se faire accompagner par la personne de son choix. Tout agent soumis à un interrogatoire de la surveillance générale doit pouvoir se faire assister d'un représentant du personnel. Il doit pouvoir prendre connaissance, y compris par écrit, des pièces (exemple : témoignages) qui lui sont opposées.
- Tout élément autre que professionnel doit être éliminé des dossiers des agents notamment les appréciations subjectives ou discriminatoires et les lettres de délation.
- Lors des amnisties, les dossiers individuels doivent être réédités. Les sanctions disciplinaires doivent être effacées au bout de deux ans. Une commission informatique et liberté composée de représentants du personnel doit pouvoir à cet effet contrôler l'ensemble des fichiers et dossiers SNCF. L'agent doit pouvoir, sur simple demande écrite, pouvoir accéder sans restrictions à son dossier personnel.
- Aucune condamnation pour des faits extérieurs à la SNCF ne pourra avoir de répercussion en terme disciplinaire ou professionnel (pas de double peine).
- Si des poursuites judiciaires sont intentées contre un agent, elles suspendent toutes les procédures disciplinaires en cours. Celles-ci ne peuvent ensuite aller à contrario des décisions de la justice, sauf mesures plus favorables
- La sanction mutation disciplinaire, ayant des conséquences sur la vie de famille, doit être supprimée.
- Le retrait du service de conduite ne saurait être prononcé à titre de sanction.
- La même faute ne peut donner lieu qu'à une seule sanction (sauf le dernier avertissement).
- Annulation des répercussions sur le déroulement de carrière ou les notations (OMS).
- Lorsqu'un agent est traduit au conseil de discipline, son dossier doit lui être soumis ainsi qu'aux représentants du personnel au moins 15 jours avant la convocation du conseil. L'agent doit pouvoir présenter dans le dossier soumis au conseil de discipline l'ensemble des moyens de défense qu'il juge utile : preuves, témoignage, enquête du CHS-CT (dont il doit avoir copie), etc.
- Le directeur de région ne peut infliger de sanctions supérieures à celle votée par la majorité du conseil de discipline. En cas d'égalité des voix, aucune sanction égale ou supérieure à la plus forte des sanctions votées ne pourra être prise par le directeur de région.
- Aucune notion de secret des délibérations ou du contenu du dossier ne pourra être opposée aux représentants du personnel notamment en cas de recours devant les tribunaux.

Examens psychotechniques

Ce type d'examen n'ayant aucune valeur scientifique, la notion d'aptitude psychologique doit disparaître ; cette méthode d'évaluation ne pouvant être utilisée qu'à des fins de conseil dans le cadre d'une affectation ou d'un reclassement en aucun cas dans un but répressif ou disciplinaire.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE.

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.

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 et du CCE ou dans les CPC

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.
- Que le Droit Individuel à la formation soit utilisé uniquement pendant le temps de travail pour permettre à chaque agent, soit le maintien de ses connaissances et de ses acquis, soit l'approfondissement de ses connaissances pour la préparation aux différents examens de l'entreprise.
- 5 jours minima 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.
- Pour les apprentis : salaire égal à 50% du salaire minimum d'embauche (675 Euros) et 50% des primes que perçoivent les cheminots (prime de vacances, PFA, prime exceptionnelle, etc.)
- 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.
- 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.
- AGECEF : SUD-Rail veille à travers cette association paritaire à ce que soient bien prises 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 ".

Reconversions professionnelles

- Pour toute demande de reconversion émanant d'un agent, instauration d'un délai maximum de 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.

LES C.E.

- Chaque cheminot doit avoir une égalité d'accès aux activités sociales, culturelles et sportives. Aujourd'hui, cela n'est pas vrai selon que l'on habite ou non à proximité d'un CE ou d'une antenne, selon que l'établissement auquel on appartient « joue le jeu » en terme de transmission de l'information, selon les choix d'activité effectués par le CE lui-même. Cela n'est pas vrai non plus selon le travail d'information et d'investissement de chaque CE.
- SUD-Rail demande un cahier des charges national qui garantit la même information et les mêmes droits d'accès aux activités sociales sportives et culturelles dans chaque CE.
- Une information du CE, au minimum bimestrielle, sur les activités sociales doit être adressée à tous les cheminots.
- SUD-Rail lutte au quotidien pour le maintien de l'unicité de l'entreprise. C'est avec la même philosophie que nous défendons les CE. Si l'on se bat pour le maintien d'un site ferroviaire, un établissement, la même ardeur doit être mise pour le maintien d'une bibliothèque, d'un CLSH ou d'une antenne CE. Nous ne pouvons nous contenter d'accompagner la politique de l'entreprise. Comme pour les services publics, nous ne voulons pas que les activités sociales soient sacrifiées sur l'autel de la rentabilité.
- Le CE doit conserver son libre arbitre et son autonomie face à l'état, aux partis politiques.
- SUD-Rail demande la transparence sur le choix des prestataires de service et des partenaires pour les activités sociales sportives et culturelles.
- Le CE doit faciliter la participation de tous en proposant des activités qui répondent aux attentes du plus grand nombre par exemple en mettant en place des partenariats avec d'autres CE tout en veillant à l'éthique sociale, sportive et culturelle de ces activités. La recherche du mieux disant doit être la règle. Les cheminots ont droit à des activités de qualité.
- Les élus CE ont aussi un devoir d'information. Rendre compte aux cheminots des réunions où les élus discutent des activités sociales, de l'avenir de l'entreprise, c'est un dû. L'information sur les budgets et comptes du CE doit être adressée à tous les cheminots car le CE appartient à tous. Les remboursements de frais doivent se faire sur la base de justificatifs.
- La restauration des salariés doit être reprise par l'entreprise, le personnel CE réintégré. Cette activité grève fortement le budget des CE alors qu'elle n'est pas une activité sociale mais répond à un besoin de l'entreprise.
- La question des tickets-sports, des chèques vacances fait débat parmi les cheminot-e-s, dans SUD-Rail aussi. La commission fédérale CE/CCE travaille sur un dossier montrant les réalisations dans ce domaine, les conséquences sur les CE SNCF compte tenu de leurs réalités, les pratiques des équipes Solidaires mais aussi SUD-Rail dans ce domaine (nous sommes présents dans plusieurs CE du secteur privé), et soumettra une proposition de positionnement SUD-Rail lors d'un Conseil Fédéral, au plus tard au premier trimestre 2007.
- L'ensemble des activités doit être ouverte aux retraités.
- Pour qu'ils puissent répondre aux besoins sociaux des cheminots, nous demandons que les CE perçoivent un équivalent de 3% de la masse salariale et de 1 % des pensions.

**Cahier
revendicatif
Nettoyage
ferroviaire.**

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. En attendant, dès maintenant et en fonction de la situation actuelle, nous défendons des revendications qui tendent vers cet objectif :

Parce que les entreprises de nettoyage négocient avec la SNCF des 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 ne pas laisser à la SNCF et aux entreprises de nettoyage le contrôle de l'application de 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 sur le choix du prestataire 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.

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 l'exclusion de tout appel d'offres SNCF pour les entreprises ne respectant pas scrupuleusement les plans de prévention.

Parce qu'il existe des problèmes d'interprétation entre les conventions collectives qui régissent le secteur du nettoyage et que 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.). Dans l'attente, la convention collective de la manutention ferroviaires et travaux connexes doit s'appliquer à tout le personnel de nettoyage des entreprises de sous-traitance exerçant leur activité dans une enceinte ferroviaire.

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 et des formations spécifiques selon les lieux de travail, les normes d'hygiène et de sécurité, etc.

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 de 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 sur les lieux de travail,
 - de l'ensemble des équipements de protection et vêtements de travail nécessaires.

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 cheminots.

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

- SUD-Rail revendique pour les travailleurs/ses du nettoyage une augmentation uniforme des salaires de 250 euros nets 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 250 euros nets et la refonte des qualifications permettant un meilleur déroulement de carrière et la reconnaissance de leur compétence.

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 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 dus 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 (à taux plein après 25 ans de travail) 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 pour tous à 8,00 euros, l'heure de nuit à 150% du taux horaire, la prime de vacance équivalente à un mois de salaire (prime inclus) et un véritable 13ème mois, le complément maladie à 100% du salaire et la suppression du délai de carence.

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.
- SUD Rail revendique l'abrogation de la mobilité de fait en région parisienne, mais que ceci ne limite pas le choix individuel du salarié(e).

Facilités de circulation

- SUD-Rail revendique la carte de libre circulation sur le réseau SNCF au même titre que les agents SNCF avec les mêmes dispositions pour leurs familles.

**Cahier
revendicatif
Personnel des
CE et du CCE.**

Les 2200 salarié(e)s des C.E. et du C.C.E. de la SNCF sont soumis au droit privé. C'est la Convention Collective Nationale, mise en place par les fédérations syndicales de la SNCF en 1986, qui leur est applicable .

Cette C.C.N., SUD-Rail a dû la signer pour être reconnu représentatif au plan national dans ce secteur. Pourtant, sur bien des points elle est insuffisante, elle est même scandaleuse sur certains aspects (rémunération, déroulement de carrière, polyvalence, flexibilité).

Alors que jusqu'à peu régnait un certain flou sur la façon dont était mandatée la Commission paritaire, depuis quelques mois (et le mouvement unitaire et national des personnels CE et CCE, les choses semblent plus claires : ce sont bien les secrétaires de CE qui mandatent le collège employeurs pour ces réunions. Mais cela pose alors la question du mandat donné par les secrétaires de CE, plus précisément, cela pose la question de la façon dont ce mandat est donné : dans la moitié des CE, la CGT n'a plus la majorité absolue. Ce sont donc bien, dans ces cas là, les bureaux de CE qui donnent mandat. Nous devons donc être attentifs à ce que cela soit bien le cas, et ne pas hésiter à tenter d'imposer d'autres choix.

Mais, nous l'avons déjà dit, et ce n'est pas notre conception du syndicalisme, le choix des représentant(e)s des employeurs n'est pas le souci prioritaire des personnels des C.E. et du C.C.E. !

Les sujets d'inquiétude ne manquent pas pour les personnels CE/CCE :

Les choix de l'entreprise SNCF, notamment en matière d'emploi, ont des conséquences directes pour eux. Le quasi-blocage des salaires des cheminot(e)s couplé au refus de la direction de porter la dotation aux CE à 3% de la masse salariale comme le demandent l'ensemble des fédérations syndicales prive les CE des moyens nécessaires. De la même manière, quand la SNCF décide la fermeture d'un site, cela rend automatique la fermeture des structures CE (cantine, bibliothèque, etc.) présentes sur ce site. La marche en avant vers la Gestion par activité est aussi un sujet d'inquiétude pour des CE principalement organisés par régions, et donc pour leurs personnels. Il ne s'agit donc pas de dédouaner la SNCF de ses responsabilités.

Mais cela ne peut suffire. Salaires à peine au niveau du SMIC, multiplication des CDD et des contrats précaires, non remplacement des personnels absents ou des départs en retraite, fermeture d'installations, réductions des horaires d'ouverture, polyvalence/flexibilité : tous les moyens de faire des économies sont bons pour les gestionnaires des CE, sur le dos des personnels CE et CCE...

Pour SUD-Rail, les choses sont claires. Si la SNCF refuse toujours de porter la dotation aux CE au niveau demandé par les fédérations syndicales, cela ne doit pas pour autant masquer la part de responsabilité des employeurs. Se retrancher derrière l'argument, réel, de la faiblesse de la dotation ne doit pas faire oublier les choix faits par les gestionnaires : embauche à prix d'or de quelques cadres avant de décider quelques mois après de s'en séparer avec de fortes indemnités... et parfois de les réembaucher dans un autre CE ; achat de logiciels dont on s'aperçoit vite qu'ils ne correspondent pas aux besoins ; procès perdus aux prud'hommes alors qu'il aurait été plus simple et moins coûteux de respecter le droit du travail ; « oubli » de faire jouer la concurrence entre les fournisseurs ; explosion du nombre d'heures supplémentaires plutôt qu'embauches...les exemples de gaspillage ou de choix « hasardeux » ne manquent pas, tout le monde en connaît.

Ces choix ne sont pas de la responsabilité de la SNCF, mais bien d'employeurs-syndicalistes. Comme le sont les questions liées au « dialogue social », la façon de considérer le personnel ou leurs représentant(e)s. Là aussi, de nombreux personnels CE/CCE ont du mal à croire qu'ils travaillent dans une entreprise « pas comme les autres ». Parce que l'ambiance de travail, les relations avec la hiérarchie, bref, les « rapports humains », sont bien souvent ceux qu'on rencontre « dans une entreprise comme les autres ».

Pour SUD-Rail, ces employeurs, notamment parce qu'ils sont syndicalistes, devraient, sur ces questions là aussi, donner l'exemple. On en est parfois loin...

C'est ce qu'ont bien compris les personnels CE/CCE qui se sont mobilisés, unitairement et nationalement, pour leurs propres revendications, en 2004 et 2005.

Un an et demi se sera écoulé entre la première interfédérale proposée par SUD-Rail et l'aboutissement d'une des revendications majeure des salarié(e)s : la fin des coefficients inférieurs au SMIC. Bien sûr, tout n'est pas réglé, loin de là, et d'autres mobilisations seront nécessaires, mais ce mouvement peut nous permettre de tirer quelques réflexions.

Ce mouvement a pris des formes multiples (pétitions, informations aux cheminots, Assemblées générales, rassemblements, débrayage, grèves) qui ont montré la détermination des personnels à se faire entendre. Au-delà de la lutte pour la satisfaction des revendications, c'est bien un sentiment d'identité et de besoin de reconnaissance qui s'est exprimé. En se mettant en mouvement contre des employeurs dont ils savaient dès le début qu'ils se confondent parfois avec la plus grosse fédération syndicale de cheminots, les personnels ont franchi un pas.

Les fédérations SUD-Rail, CFDT, FO, CFTC ont soutenu ce mouvement. Pour certaines d'entre elles, c'étaient plus un soutien officiel qu'un réel engagement aux côtés des salarié(e)s. Néanmoins, cela a pesé dans la mobilisation.

Le refus de la fédération CGT de soutenir ce mouvement, malgré la participation de plusieurs sections syndicales CGT de personnels CE, a été logique. Mais cette fédération ne s'est pas contentée d'ignorer, elle a véritablement combattu cette mobilisation, usant parfois d'arguments douteux ou mensongers.

Le positionnement des fédérations lors de ce mouvement, est donc assez différent de ce qui se passe à la SNCF. Mais il était empreint pour certaines de ces fédérations d'arrière pensées dépassant la défense des personnels CE/CCE. L'empressement avec lequel « l'accord de gestion CE/CCE » a été unanimement (hormis par SUD-Rail) signé fin 2005 en est un exemple.

Au sein de ce mouvement, les équipes « non fédérées », type candidats libres (au CCE et certains CE) ou Tous ensemble au CCE ont pris toute leur place, montrant qu'ils jouent un rôle important dans la défense et la mobilisation des personnels CE/CCE. Cela valide notre choix de les avoir, dès les premières rencontres, associé au processus unitaire. Le travail qui a pu être fait en commun a montré que nous avons des convergences fortes avec ces équipes syndicales. Bien sûr, par nos histoires respectives, notre mode de fonctionnement, nous ne sommes pas d'accord sur tout (et même sur des questions essentielles comme l'intérêt de construire une fédération de l'ensemble des travailleurs du rail), mais nous devons poursuivre le travail en commun avec eux, et surtout continuer à débattre avec eux. Cela doit aussi nous interroger sur la visibilité de notre syndicalisme visant à rassembler au-delà des cheminots, qui n'apparaît pas forcément toujours clairement.

Evidemment, SUD-Rail n'aurait pu, à lui seul, réussir à organiser un tel mouvement, et surtout à gagner. Néanmoins, le travail des militant(e)s Personnel CE/CCE, le soutien apporté par la fédération et les syndicats ont été d'une importance capitale. Et cela a été perçu par les personnels.

Bien sûr, ces premières victoires obtenues par le mouvement unitaire et national des personnels CE/CCE ne doit pas laisser croire que tout va bien, que ces salarié(e)s vivent dans des « îlots de socialisme ».

Que ce soit au niveau des conditions de travail, de rémunération, du déroulement de carrière actuellement quasi-inexistant, du comportement de la hiérarchie, de la transparence des rares augmentations, du maintien de l'emploi, le travail syndical ne manque pas. L'adoption lors de ce congrès d'un cahier revendicatif réactualisé pour ce secteur doit être un outil pour poursuivre ce travail.

Le choix fait par SUD-Rail de privilégier l'information au Personnel CE/CCE, avec des tracts, des journaux, des comptes rendus réguliers, est reconnu par les salarié(e)s de ce secteur. L'augmentation (encore insuffisante) du nombre de listes que SUD-Rail a pu présenter lors des élections DP du personnel CE/CCE au mois de juin témoigne de cette reconnaissance.

La meilleure prise en charge par les syndicats des personnels CE/CCE est un encouragement. Tout n'est pas réglé, loin de là, et des difficultés subsistent, il ne s'agit pas de le nier. Mais nous avons, ensemble, progressé sur cette question. Le soutien au mouvement unitaire, mais aussi une plus forte participation des syndicats aux réunions de la liaison nationale Personnel CE/CCE, en sont des signes évidents. L'arrivée de nouveaux adhérent(e)s, dans des syndicats où nous n'avions personne de ce secteur en est un autre. Nous devons donc poursuivre nos efforts.

Que le développement de SUD-Rail dans le personnel C.E./C.C.E. ne soit pas la priorité absolue, cela peut se comprendre au vu du nombre de salarié(e)s concerné(e)s.

Mais il s'agit bien de construire une fédération de l'ensemble des travailleurs du rail, et les personnels CE/CCE (comme bien d'autres) rentrent bien dans cette catégorie. Et nous avons déjà parlé du caractère « symbolique » qui consiste à réussir à s'implanter dans un secteur que la CGT continue à considérer, abusivement et au mépris de toute réalité, comme sa chasse gardée.

Là où nous n'avons personne dans ce secteur, la diffusion du matériel édité par la Liaison nationale doit être réellement pris en charge par les syndicats. C'est fait dans de nombreux endroits (et parfois cela « paie » comme on a pu le voir), mais dans certaines régions, cela n'est pas fait systématiquement. C'est dommage, d'autant que le personnel est demandeur d'informations sur ce qui se passe ailleurs, dans les autres CE ou établissements du CCE. Un effort doit aussi être fait collectivement dans la diffusion du matériel « interprofessionnel », qui, par définition, concerne aussi les salariés de ce secteur.

Quand nous avons des adhérent(e)s, des militant(e)s, des équipes syndicales, les choses sont à la fois plus simples et plus compliquées. La prise en charge de ces syndiqué(e)s peut prendre des formes multiples : l'assistance aux réunions DP est certes la plus évidente, mais l'inverse est vrai aussi ; La participation de militant(e) « personnel C.E./C.C.E. » à une réunion de D .P. des cheminot(e)s est aussi un moyen de formation syndicale, d'implication militante que nous devons utiliser plus souvent.

Ces questions de formation syndicale et d'implication militante sont parmi les choses à améliorer, même si nous ne partons évidemment pas de rien.

Cela a un coût, notamment financier (pour les syndicats comme pour la fédération), puisque les personnels CE/CCE n'ont pas d'AY, et pour la plupart, paient le train. Cela suppose aussi que lors des formations, ou des réunions, ne soient pas abordées exclusivement des questions de cheminots. Mais, sans vouloir en faire un palliatif à une non prise en compte de ces questions, Solidaires peut aussi être un moyen de faire avancer les choses.

Depuis plusieurs congrès, les représentant(e)s du personnel C.E./C.C.E. avancent quelques réflexions sur le positionnement de SUD-Rail vis-à-vis des C.E. et de leur gestion. Sans revenir dans le détail, disons que cela pouvait se résumer, outre à la défense des conditions de travail et de rémunération des personnels, à la question « comment articuler notre vision du syndicalisme, nos pratiques et nos valeurs, avec la gestion, même oppositionnelle ou minoritaire des C.E. ? ». Des progrès ont là aussi été réalisés.

La commission fédérale « Comités d'Etablissement/Comité Central d'Entreprise » a repris son travail à un rythme régulier. Dans ces réunions, cheminot(e)s et personnel CE/CCE débattent, échangent en fonction de leurs expériences et essaient de trouver ensemble des pistes de travail. Ces réflexions sont évidemment transmises aux syndicats, et débattues lors des Conseils fédéraux.

Dès sa relance, la « Commission fédérale CE/CCE » expliquait clairement le cadre de son travail : Le but (de ce groupe de travail) est de proposer des revendications nationales, qui aient une cohérence d'ensemble, mais qui tiennent aussi compte des situations locales : il ne s'agit pas de trouver 3 slogans qui serait mécaniquement répétés dans chaque CE, mais bien de nous doter d'une cohérence d'ensemble et d'éviter de dire tout et son contraire ».

Cela n'a pourtant pas empêché quelques dysfonctionnements, et certains syndicats ont pu sortir du matériel difficilement acceptable pour les personnels des CE/CCE, qui ont pu y voir des menaces pour la pérennité des activités et donc des emplois. Le débat doit donc se poursuivre, sans tabou

mais sans démagogie, sur le projet porté par SUD-Rail concernant la question des Activités sociales des CE et du CCE. Il n'est pas concevable que dans ce débat, les personnels CE/CCE ne soient pas écoutés.

Au sein de Solidaires, des voix commencent à se faire entendre régulièrement pour que soit abordée la question des CE, de leurs gestions, de leur personnel. Sans vouloir imposer sa vision, en se basant sur ses expériences, SUD-Rail doit être force de propositions dans ces débats.

SUD-Rail peut se développer dans le personnel des C.E./C.C.E. de la SNCF. Des campagnes peuvent y être menées, et des victoires remportées. Une des conditions essentielles est le renforcement du travail en commun entre ces personnels et l'ensemble des syndicats SUD-Rail. Des efforts ont été faits depuis le dernier congrès, avec des résultats, il s'agit de poursuivre dans cette voie.

Le travail fait par la liaison nationale, le soutien des syndicats, ont permis de mener de vraies batailles, et de remporter des succès lors des luttes, localement et nationalement. Cela s'est traduit aussi par un renforcement de la présence de SUD-Rail dans ce secteur, même si beaucoup de travail reste à faire.

Nous confirmons les priorités que nous nous sommes fixées ensemble et que nous avons plutôt tenu :

Des tournées syndicales seront organisées dans les C.E. La liaison nationale « personnel C.E./C.C.E. » définira les priorités en terme d'aide pour ces tournées.

La liaison nationale « personnel C.E./C.C.E. » poursuivra l'effort d'information, à travers notamment la publication de tracts nationaux et un bulletin publié trois à quatre fois par an.

Au plan local comme au plan national, nous travaillons au renforcement de la participation de militant(e)s personnels C.E./C.C.E. à nos collectifs d'animation des structures syndicales locales et nationale (bureaux syndicaux, bureau fédéral) au-delà de ce qui existe déjà,

Au moins trois fois par an, un temps du conseil fédéral doit être réservé à la liaison nationale « personnel C.E./C.C.E. », représentée par des camarades travaillant dans ce secteur.

Parce que les missions et activités des CE/CCE sont particulièrement liées à la SNCF, SUD Rail revendique l'intégration, dans l'entreprise, au statut, pour l'ensemble du personnel relevant de ce secteur. En attendant, dès maintenant et en fonction de la situation actuelle, nous défendons des revendications précises pour les personnels des CE et CCE de la SNCF :

Mesures salariales

- SUD-Rail constate que les mesures arrêtées par le collège employeurs conduisent chaque année à une nouvelle perte de pouvoir d'achat pour le personnel des CE/CCE
- De plus, les augmentations en pourcentage accentuent les inégalités, creusent les écarts hiérarchiques :
 - + 1,4%, cela fait 14 euros pour un salarié qui gagne 1000 euros
 - + 1,4%, cela fait 42 euros pour un cadre qui gagne 3000 euros.
- SUD-Rail revendique un salaire net mensuel minimum de 1350 euros pour le coefficient minimal.
- SUD-Rail revendique des augmentations en sommes uniformes pour ne pas pénaliser les plus basses catégories.

Salaire brut de base minimum (article 9 de la CCN).

- La CCN prévoit la possibilité de verser une indemnité compensatrice (VRM) en cas de salaire inférieur au minimum légal, le SMIC. SUD-Rail revendique que soit inscrit dans la CCN que le coefficient minimum correspond au moins à la valeur du SMIC et suit son évolution.

Majoration pour ancienneté, déroulement de carrière (article 11 de la CCN)

- SUD-Rail demande que la limite de la majoration pour ancienneté soit portée à 33%, au lieu de 20% aujourd'hui. Pour l'ensemble du personnel (exécution, maîtrise, cadre).
- SUD-Rail revendique l'attribution de 3 points tous les 3 ans, au lieu de 4 ans actuellement. Ce déroulement de carrière automatique doit s'appliquer quelques soient les augmentations enregistrées par ailleurs.

Gratification de vacances (article 12 de la CCN)

- SUD-Rail réclame l'attribution d'une somme uniforme (30 fois la valeur du point, soit environ 300 euros) pour l'ensemble du personnel à temps complet, cette somme étant proratisée pour les salariés à temps partiel.

Gratification de Fin d'Année (article 13 de la CCN)

- SUD-Rail revendique que cette gratification devienne un véritable treizième mois. Son montant doit être égal au salaire réel mensuel

Indemnité de faisant-fonctions

- SUD-Rail demande que l'indemnité correspondant à la différence entre le coefficient du salarié et celui de la personne remplacée soit due dès le premier jour, et non au bout d'un mois.

Avantages sociaux (article 15 de la CCN)

- SUD-Rail revendique la prise en charge des frais de transport, pour le personnel et sa famille, lors de la participation à des activités proposées par les CE ou le CCE.
- SUD-Rail estime que les personnels CE/CCE font partie des travailleurs du rail, et qu'il y a des liens évidents et forts avec l'entreprise SNCF. SUD-Rail revendique la carte de libre circulation sur le réseau SNCF au même titre que les agents SNCF avec les mêmes dispositions pour leurs familles

Durée du travail (article 16 de la CCN)

- Refusant l'annualisation du temps de travail, SUD-Rail demande que le décompte du temps de travail soit hebdomadaire.
- SUD-Rail demande que la durée hebdomadaire du travail soit fixée à 32 heures. Cette opération devant se faire sans réduction de salaires et avec embauches correspondantes.

Travail effectif (article 17 de la CCN)

- SUD-Rail revendique que les Congés individuels de formation et les congés maternité soient considérés comme du travail effectif.

Jours fériés (article 19 de la CCN)

- SUD-Rail demande l'attribution de 4 journées supplémentaires pour les ponts, au lieu de 3 actuellement.
- En cas de pont mobile, le droit des salariés doit être ouvert dès le 1^{er} jour, et non au bout de 4 mois comme actuellement.

Journées de repos supplémentaires (RTT) (article 21 de la CCN)

- Pour SUD-Rail, les repos supplémentaires doivent tous être pris à l'initiative des salariés, et non au minimum la moitié comme aujourd'hui.

Astreinte (article 25 de la CCN)

- Pour SUD-Rail, le fait d'avoir un logement de fonction ne peut en aucun cas justifier la non – attribution d'indemnités, cette clause doit être supprimée de la CCN.

Travail pendant le repos hebdomadaire et les jours fériés (article 28 de la CCN)

- SUD-Rail demande que la majoration soit de 100%, et non 50%.

Durée des congés payés (article 33 de la CCN).

- Pour les personnels originaires des territoires hors métropole, ou de pays étrangers, (ou dont le conjoint est originaire des territoires hors métropole ou de pays étranger) qui y retournent pendant leurs congés, SUD-Rail revendique des congés bonifiés, (et non le simple cumul sur 2 ans comme actuellement).
- SUD-Rail demande que ce droit au cumul soit ouvert à l'ensemble des personnels des CE/CCE

Congés exceptionnels pour événement familial (article 35 de la CCN)

- SUD-Rail demande les modifications suivantes :
 - ❑ Mariage du salarié ou signature d'un PACS : 6 jours ouvrés au lieu de 5.
 - ❑ Mariage ou signature d'un PACS d'un enfant : 4 jours ouvrés au lieu de 3.
- SUD-Rail demande que pour l'ensemble des congés exceptionnels, il soit accordé un délai de route égal à un jour si le trajet « aller-retour » est compris entre 200 et 400 kms, égal à 2 jours pour un trajet supérieur.

Congés pour soigner un enfant malade

- SUD-Rail revendique l'extension de la possibilité de ces congés supplémentaires aux soins à famille (enfants de plus de 15 ans, conjoints, parents).

Maladies (article 44 de la CCN)

- SUD-Rail demande que l'emploi soit garanti au salarié malade pendant une période de 1095 jours, au lieu d'un an.

Paiement des jours d'absence pour maladie, maternité, adoption ou maladie (article 45 de la CCN)

- SUD-Rail revendique la suppression totale du délai de carence. En conséquence, pour chaque absence dûment justifiée, le salarié doit bénéficier du maintien des revenus correspondants à son salaire.

Modifications aux contrats relatives à l'emploi

- En cas de mutation, SUD-Rail considère que le salarié doit percevoir la rémunération correspondant à la nouvelle affectation dès son affectation (et non à l'issue de la période probatoire d'un mois pour les ouvriers et employés, deux mois pour les agents de maîtrise, trois mois pour les cadres).
- Ceci se fait sous forme d'indemnité durant la période probatoire.

Indemnités de licenciement (article 63 de la CCN)

- SUD-Rail demande la modification de la base de calcul de cette indemnité. Pour les 5 premières années, ½ mois par année, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise (au lieu de 1/10^{ème}) ; De la 6^{ème} à la 10^{ème} année, 1 mois par année (au lieu de 1/5^{ème}) ; A compter de la 11^{ème} année, 2 mois par année.

Indemnités de départ à la retraite (article 66 de la CCN).

- SUD-Rail revendique la modification des bases de calcul de l'indemnité de départ à la retraite : 2 mensualités après 10 ans d'ancienneté (au lieu de 0,5) ; 2,5 mensualités après 15 ans d'ancienneté (au lieu d'1) ; 3 mensualités après 20 ans d'ancienneté (au lieu d'1,5) ; 3,5 mensualités après 25 ans d'ancienneté (au lieu de 2).
- Attribution de la gratification de vacances, proratisée, de l'année en cours.

Organisation du travail dans la restauration (article 2 de l'annexe 2 de la CCN)

- En cas d'horaires décalés, SUD-Rail demande que la « planification indicative », sous forme d'un planning nominatif attaché, soit arrêtée définitivement au plus tard 1 mois à l'avance (au lieu de 2 semaines).

Classification, grille salariale

- SUD-Rail considère que l'évolution des métiers nécessite une refonte importante de la grille, intégrant une meilleure reconnaissance des qualifications et responsabilités des personnels, et pas seulement des changements de dénomination des emplois.
- SUD-Rail propose la mise en place de groupes de travail, ouverts à tous les syndicats, par secteur d'activité (restauration, bibliothécaires, CLSH, administratifs, activités sociales, ...) pour définir les évolutions possibles avant modification de la grille de classification et des coefficients.

Formation professionnelle (avenant 57, Accord sur la Formation).

- Pour SUD-Rail, la formation professionnelle ne doit pas servir uniquement à l'adaptation au poste de travail. Elle doit aussi permettre d'apprendre autre chose, de découvrir d'autres fonctions, d'améliorer le déroulement de carrière.

- La formation doit avoir lieu pendant le temps de travail, et être rémunérée comme tel. En cas d'impossibilité d'une formation durant les horaires de travail habituels du salarié (horaires spécifiques), le temps passé en formation doit être considéré comme du temps de travail, rémunéré et récupéré comme tel.

Hygiène et sécurité (article 8 de la CCN)

- SUD-Rail revendique la mise en place de véritables Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail, avec les attributions et les moyens prévus par le Code du travail

Commission paritaire (article 2 de la CCN)

- SUD-Rail revendique l'attribution de moyens temps pour les représentants du collège salariés participant à cette instance nationale, afin de préparer les réunions. Actuellement, seul le temps de réunion est considéré en service, les représentants du collège salariés doivent préparer ces réunions nationales sur les moyens issus de leur délégation locale.

Renforcer la démocratie

- Puisque les CE ne sont pas des entreprises comme les autres, comme le répète sans cesse le collège employeurs, nous demandons l'organisation d'une élection de représentant-e-s de l'ensemble des personnels des CE et du CCE au plan national. Cela permettrait une représentation directe des salarié-e-s, plus démocratique que la seule instance nationale qui existe aujourd'hui (la commission paritaire) où nos représentant-e-s sont désigné-e-s ... par les fédérations syndicales qui sont aussi celles de nos employeurs.

Mobilité

- SUD-Rail revendique l'abrogation de la mobilité de fait en région parisienne, mais que ceci ne limite pas le choix individuel du salarié(e).