

LEmag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



Le dialogue social ne doit pas s'interrompre

EDITO

2018 : nouvelle année de référence du ferroviaire ?

PAGE 3



ASSISES MOBILITÉ

L'UNSA-Ferroviaire contribue aux assises de la mobilité

PAGES 4 et 5



JOURNAL MAINTENANCE ET TRAVAUX

Journal UNSAactualités Maintenance et Travaux

PAGES 8 et 9



DOSSIER CHSCT

Historique des CHSCT

PAGES 11 à 15



LinkedIn

get connected

LinkedIn est devenu en quelques années le premier réseau social professionnel utilisé par les salarié(e)s et les employeurs.

L'UNSA-Ferroviaire y est très présente et vous informe régulièrement sur l'actualité du Ferroviaire, du Transport et de la Mobilité en France, comme à l'international.

+ 10 000 membres connectés

Avec plus de 10 000 membres connectés, en constante progression, l'UNSA-Ferroviaire est devenue une référence en matière d'informations, de contributions et d'analyses.

Membres LinkedIn, restez informés en vous connectant à notre réseau par un simple clic sur cette image !



SOMMAIRE

- **ASSISES MOBILITÉ** P 4 et 5
 - L'UNSA-Ferroviaire contribue aux assises de la Mobilité
- **HARCÈLEMENT** P 6 et 7
 - Harcèlement moral ou management amoral !
- **JOURNAL MAINTENANCE ET TRAVAUX** P 8 et 9
 - UNSActualités
- **ACTIVITÉ SNCF VOYAGES** P 10
 - Résultats économiques 2017
- **DOSSIER CHSCT** P 11 à 15
 - Historique des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **MATÉRIEL** P 16
 - Adieu Oullins Machines
- **LGV SEA** P 17
 - Visite d'une Délégation de la CPC TMV de la LGV SEA à Bordeaux
- **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE** P 18
 - Assemblée Générale Ordinaire du Syndicat des Directions Voyageurs et des Filiales
- **RÉGIONS** P 19
 - UR Bourgogne Franche-Comté
 - UNSA-Ferroviaire Auvergne
- **DU CÔTÉ DES RETRAITÉS** P 20 à 23
 - Le billet du Président de l'UFR
 - AG Secteur Paris Nord le 16 novembre
 - AG Secteur Amiens le 17 novembre
 - Calendrier 2018 des réunions de la Section Est
 - AG Secteur Lille le 23 novembre



2018 : nouvelle année de référence du ferroviaire ?

Cher(e)s collègues,

Les conclusions des assises de la mobilité menées par Madame la Ministre des Transports, complétées par la mission spécifique sur le ferroviaire de M. Jean Cyril Spinetta, poseront les bases du futur projet de loi sur la mobilité annoncé pour le premier semestre 2018. Ce texte intégrera les dispositions du quatrième paquet ferroviaire permettant, dans un premier temps, l'expérimentation de l'ouverture à la concurrence, et sa généralisation par la suite.

L'arrivée de nouveaux opérateurs ferroviaires voyageurs et la perte du monopole de la SNCF en la matière entraineront des négociations importantes pour traiter les conséquences sociales lourdes. En cas de perte de marché, il conviendra notamment de définir les conditions de transfert des salariés de l'entreprise historique à « statut » vers des entreprises de droit « privé ».

Pour l'application de ces nouvelles dispositions, l'UNSA ne saurait cautionner une réduction des droits sociaux acquis par les cheminots !

Dans cette même période, la mise en œuvre des ordonnances relatives à la loi travail va révolutionner le dialogue social dans l'Entreprise. Les Comités d'Etablissement, DP et CHSCT, tels que nous les pratiquons depuis 1982, vont fusionner dans une instance unique : le CSE (Comité Social et Economique).

Alors que l'agenda social 2018 s'annonce historiquement important, les capacités des organisations syndicales et l'expression des salariés vont sensiblement se réduire.

Pour l'UNSA, nous militerons pour maintenir un dialogue social de proximité. En effet, nous restons convaincus que l'écoute et la prise en compte des attentes des cheminots, l'information, la pédagogie au plus près des agents sont les meilleurs leviers pour accompagner les salariés face aux changements profonds qui se dessinent.

Sans complaisance ni démagogie, l'UNSA intervient à tous les niveaux : Etablissements, Directions, Union des Transports Publics, Ministères afin de préserver les acquis et faire progresser le cadre social des cheminots.

Le projet de loi sur les mobilités, la convention collective ferroviaire, les accords d'entreprises programmés en 2018, poseront les fondations du ferroviaire à venir.

Pour l'UNSA, des négociations équilibrées s'imposent. A défaut, dans une année d'élections professionnelles, le premier semestre 2018 pourrait bien être explosif !

BONNES FÊTES DE FIN D'ANNÉE

Par Roger DILLENSEGER ■

LE mag 

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

Directeur de la publication : Roger Dillenseger

Membres du Comité de rédaction :

Alain Fennerich, Marc Baucher

Courriel : dillenseger@unsa-ferroviaire.org

Photos : Jean-Marie LEPATEY, Marc BAUCHER,

Régis CHESSUM, Jean-François BENARD, Bernard BOUCHEZ

Conception/réalisation : IPPAC

14, rue du Patronage Laïque - 52000 CHAUMONT

Impression : ROTO CHAMPAGNE certifiée IMPRIM'VERT

Z.I. La Dame Huguenotte - 52000 CHAUMONT

CPPAP : 0917 5 07536 - ISSN : 0.395-3.728

Mobilité

L'UNSA-Ferroviaire contribue aux assises de la Mobilité

► **LES ASSISES DE LA MOBILITÉ AVANCENT AU PAS DE CHARGE.** FACE À UN LOBBYING INTENSE DE LA PART DES ORGANISATIONS DE TRANSPORTEURS ROUTIERS ET DE SOCIÉTÉS DE BTP, EN L'ABSENCE DES PRINCIPAUX ACTEURS DU MONDE FERROVIAIRE CONCENTRÉS SUR LA MISSION CONFIEE À J.C. SPINETTA, L'UNSA-FERROVIAIRE A SOUHAITÉ PARTICIPER AUX RÉFLEXIONS DES ASSISES ET PORTER DES PROPOSITIONS SUR QUELQUES QUESTIONS CLEFS.

► **POUR FINANCER LES SERVICES PUBLICS, LA PART PAYÉE PAR LES USAGERS DOIT-ELLE ÊTRE AUGMENTÉE POUR DIMINUER LA PART PAYÉE PAR LES CONTRIBUABLES ?**

La séparation entre services conventionnés et services de marché ne correspond pas à la réalité des offres. En effet, des TGV font de l'aménagement du territoire lorsqu'ils desservent des relations non rentables et des lignes urbaines où certaines lignes TER offrent des services plus touristiques que publics. Il en résulte une confusion entre *missions de service public* et *secteur marchand*, qui fausse les problématiques de financements, que ceux-ci proviennent de la puissance publique (le Pass Navigo doit-il permettre de voyager le week-end pour visiter les monuments de Paris ?) ou des tarifications voyageurs (incompréhensions sur le yield management du TGV) et qui questionne la légitimité des Partenariats Public Privé (PPP) : captation de valeur / coût de la garantie financière de l'Etat sur des projets « risqués »....

L'UNSA propose la mise en place d'un débat public pour définir ce que l'on considère comme missions relevant du service public, à l'image de ce qui a été fait pour La Poste, afin d'établir les fondations du droit à la Mobilité. Qu'est-ce que notre société considère comme relevant du minimum « vital » sur les critères de dynamique économique territoriale, nationale et de cohésion sociale ?

Qu'est-ce qui relève de la politique territoriale, et qu'est-ce qui relève du « libre choix » individuel ?

La question des transports ne peut être traitée à part des questions d'urbanisme, d'aménagement et plus encore de logement. On ne peut pas continuer à construire des extensions de zone d'habitat ou de bureaux sans se préoccuper des impacts sur les transports en zone dense et inversement, laisser fleurir le mitage résidentiel et commercial, sans prendre en compte les coûts collectifs induits.

Au-delà des aspects de programmation, Transport et Logement sont totalement associés dans le choix ou l'optimisation sous contrainte de lieu de résidence. Ainsi le poids consacré au logement dans le budget des ménages est particulièrement élevé en France, au sein et même aux franges des métropoles. Augmenter le coût du transport affecterait les populations les plus fragiles, celles qui subissent les plus fortes contraintes pour les trajets du quotidien : faible capacité de financement + temps de trajet important, dans des conditions souvent difficiles.

Face au temps de transport à rallonge et au stress lié à la crainte d'arriver en retard, le télétravail constitue pour les salariés une solution séduisante. Aurait-il autant de succès si les transports du quotidien étaient fiables et confortables ? Le télétravail est surtout attractif pour les entreprises qui optimisent leur parc immobilier et intéressant pour les collectivités, car il diminuera à



terme les besoins d'investissement dans le transport public et dans les infrastructures de transport. C'est pourquoi promouvoir le télétravail comme solution aux conditions de transports, c'est aussi transformer des coûts collectifs, en coûts individuels pour les salariés. L'UNSA souhaite que des travaux soient conduits pour évaluer ces transferts de coûts et les compenser, dans une logique gagnant-gagnant.

► COMMENT PÉRENNISER LE FINANCEMENT DES INFRASTRUCTURES, LES PARTENARIATS PUBLICS PRIVÉS SONT-ILS LA SOLUTION AU MANQUE D'ARGENT PUBLIC ?

Dans le Groupe de travail Mobilités plus soutenables, les associations professionnelles du BTP, les syndicats patronaux, des associations d'ingénieurs ont fait un lobbying intense pour le développement des PPP et des concessions afin de financer par des fonds privés et de traiter en maîtrise d'ouvrage privée des investissements routiers et ferroviaires assurés jusqu'ici par la sphère publique. Sans remettre en cause le respect des délais et des coûts dans la plupart des projets conduits en PPP, l'UNSA demande une analyse à plus long terme, concernant le partage des risques entre public et privé, et les coûts cachés pour la collectivité : captation de valeur, garantie financière, continuité d'exploitation en cas de défaillance du concessionnaire...

Nous considérons en outre que des ressources de financement public pertinentes ne sont pas aujourd'hui exploitées :

La création d'un Versement transport interstitiel - c'est-à-dire perçu sur les territoires situés hors des périmètres de transport urbain - était prévue dans le projet de loi de décentralisation en 2012. Elle a été abandonnée sous la pression des organisations patronales. Cette mesure a été reprise dans la loi portant réforme du ferroviaire. C'était une des revendications de l'UNSA qui considère que les entreprises sont les premières bénéficiaires d'un transport public de qualité qui sécurise le trajet domicile-travail des salariés, pour les horaires et pour le coût du transport. Il est normal qu'elles participent à son financement. Pour l'UNSA, la mise en place d'un Versement Transport interstitiel permettrait aux Régions d'asseoir une recette pérenne. Elle renforcerait l'équité des employeurs vis-à-vis des transports sur l'ensemble du territoire dans une logique de complémentarité croissante entre les réseaux urbains et les réseaux régionaux, à l'image de ce qui est pratiqué en Île-de-France. Elle permettrait aux régions de dégager des ressources pour financer la régénération de lignes ferroviaires aujourd'hui en danger de fermeture, ou, lorsque ce serait plus pertinent, utiliser la plateforme ferroviaire pour des lignes de tramway.

Le Ferroviaire est le seul mode de transport qui prend en compte l'intégralité de ses coûts directs et de ses coûts externes. Dans les autres modes, les dépenses sont disper-

sées entre différents acteurs et n'intègrent pas l'ensemble des coûts induits : émission de CO₂, autres pollutions, bruit, insécurité. Cette différence est encore plus flagrante pour le fret, où le transport routier de transit bénéficie non seulement de conditions de péages avantageuses mais aussi de conditions sociales des chauffeurs discutables (travailleurs détachés). L'UNSA est favorable à un rééquilibrage des conditions de concurrence en intégrant tous les coûts via une fiscalité basée sur le principe « pollueur = payeur » et en ramenant à 5 % la TVA pour le transport collectif public du quotidien.

L'arrivée d'une nouvelle offre de transport a, la plupart du temps, pour impact d'augmenter la valeur du foncier bâti ou constructible. L'UNSA propose de capter ces augmentations et d'en soustraire une partie pour le financement des infrastructures de transport. Dans le même esprit, et peut-être plus simplement, les nouveaux programmes de construction en zones tendues (logements et bureaux) pourraient faire l'objet d'une taxe sur la valorisation immobilière sur le modèle initié dans la loi « Grenelle II » en veillant à un minimum d'encadrement des prix de vente et surtout des loyers afin que cette taxation ne soit pas reportée sur le consommateur final.

► L'APPORT DES TECHNOLOGIES NUMÉRIQUES VA-T-IL BOULEVERSER LA DEMANDE ET L'OFFRE DE TRANSPORT PUBLIC ?

L'évolution de la société : modes de vie, modes de travail, généralisation du digital, a un impact considérable sur les besoins et les offres de transport. Il est donc indispensable de faire un état des lieux sur les souhaits des voyageurs et navetteurs et sur l'adéquation avec les différents types d'offres.

Si l'exploitation des données permet d'avoir des infos pertinentes sur les grandes masses existantes (flux data, flux télécom), il est important de compléter ces informations, en recueillant l'avis des voyageurs par des enquêtes.

De même, il serait pertinent de repenser la structuration des modèles de prévision de trafic aujourd'hui utilisés. Les modes et usages se sont démultipliés, les arbitrages prix et temps ne se font plus suivant les mêmes critères. Ainsi, les voyageurs les plus fragiles économiquement, et soumis à des contraintes fortes d'exactitude horaires, sont aujourd'hui les moins bien pris en compte dans les évaluations socio-économiques. Si la qualité des transports est reconnue comme



VOICI POUR L'UNSA, LES QUESTIONS ESSENTIELLES :

- ✓ Quelle offre de transport voulons-nous pour nos concitoyens ?
- ✓ Quelle est l'expression de l'action publique sur ce sujet au-delà de la gestion-organisation des acteurs ?
- ✓ Quelle vision et quels critères de service public ?
- ✓ Quelle est la réalité du choix des voyageurs, sous quelles conditions d'accès, de ressources ?

critère d'installation des investisseurs étrangers, nous ne savons pas évaluer l'apport économique d'un réseau de transport public efficace pour une région, pour le pays, alors que des études existent et que d'autres pays, comme la Suisse, le font.

Le numérique devrait permettre d'améliorer la connaissance des trajets intermodaux et d'en faciliter les usages. La connectivité entre flux d'information mais aussi physiquement entre modes (vélos en gare, cheminement piétons comme alternatives à deux arrêts proches, etc.) est indispensable pour une plus grande fluidité et la promotion des modes doux est aussi une réponse à la sédentarisation croissante et au déficit d'activité physique. Le numérique permettra une vraie coordination de tous les modes de transport. Mais se pose aussi la question de la propriété intellectuelle des data et de la régulation de leurs usages.

Par Fanny ARAV et Thierry MARTY ■

Management Harcèlement moral ou management amoral !

► LA VIOLENCE SUR LE LIEU DU TRAVAIL EST UN PHÉNOMÈNE ANCIEN ET MONDIAL.

Certaines analyses démontrent que dans 49 % des cas, le harcèlement moral est imputé à la hiérarchie seule, dans 25 % à des collègues et dans 17 % à la combinaison des deux. Cette forme d'agression est prise en compte par la loi depuis plusieurs années. A la suite d'un avis favorable du Conseil économique et social, la loi dite « de Modernisation sociale » du 17 janvier 2002 introduit la notion de harcèlement moral en droit français.

Il ressort des enquêtes réalisées que le harcèlement moral au sein de la fonction publique est très présent et les salariés le subissent sur une durée plus longue ! C'est sans doute une conséquence perverse de la règle de l'emploi à vie.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette violence psychologique sur le lieu du travail est inacceptable ! Malheureusement, elle est parfois difficile à combattre, surtout quand elle résulte de l'attitude de son manager ou de son N+1 !

► LA VIOLENCE AU TRAVAIL

Avec la mondialisation des échanges et la concurrence, certaines formes d'organisation du travail sont devenues propices aux situations de violences données ou subies. D'ailleurs, le mot « travail » a lui-même pour origine latine le mot *tripalium* (ou « trepalium ») qui désigne un instrument de torture ! Depuis un certain nombre d'années, cette violence au travail fait l'objet de moultes études qui analysent l'impact sur la santé des salariés. Ces études sont menées par les médecins du travail, des psychologues et des médecins psychiatres. Ils témoignent de pathologies nouvelles qui touchent aujourd'hui toutes les catégories de salariés : employés, agents de maîtrise et cadres. Autrefois, il s'agissait d'« un abus de force », une force généralement brutale utilisée pour soumettre un individu. De nos jours, la contrainte morale s'est substituée à la contrainte physique. Celle-ci est aussi devenue plus difficile à prouver puisqu'elle dépend de la sensibilité propre à chaque individu. La notion de risques psychosociaux (RPS) est apparue avec des origines psychologiques et sociales, les unes influant les autres dans des mécanismes complexes. Les RPS sont ainsi responsables, directement ou indirectement,

d'une mortalité de plus en plus importantes dans de nombreuses entreprises.

Malheureusement, le « syndrome France Télécom » est en train de se développer dans notre Entreprise : l'augmentation du nombre de suicides d'agents enregistrée depuis le début de l'année est révélatrice ! Même si la Direction tente de s'exonérer de sa responsabilité en évoquant des considérations familiales difficiles pour l'agent, certaines situations relèvent plutôt d'un management agressif, voire d'une politique destructrice d'emplois à faire au nom de la productivité !

► COMMENT PROUVER LE HARCÈLEMENT MORAL ?

Le harcèlement moral constitue toutes les pratiques répétées qui ont pour objet ou effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié, ou encore de porter atteinte à ses droits et/ou à sa dignité.

1) La présomption d'actes constitutifs de harcèlement moral :

En droit français, la charge de la preuve incombe au salarié qui s'estime être victime de harcèlement moral. Cependant, cette charge est nuancée. En effet, la Cour de Cassation a énoncé que le salarié n'est tenu d'apporter que des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. À partir du moment où le salarié apporte des faits qui justifient d'un harcèlement moral, il incombera à l'Employeur de prouver le contraire.

2) Apporter les témoignages des collègues :

Pour sortir d'une situation de harcèlement moral, le premier pas, et sûrement le plus important, est d'en parler autour de soi (famille, amis), mais aussi sur le lieu de travail. L'agent doit relever les faits précis et répétés qu'il a subis. Ainsi, quand celui-ci endure les agissements répétés de son manager dans un lieu isolé, il doit en parler avec ses collègues pour qu'ils en soient alertés. Par ailleurs, le médecin du travail a aussi un rôle à jouer. Ainsi, décrire sa situation et son état de santé physique et/ou psychologique à un médecin fera l'objet d'une mention dans son dossier médical et constituera une preuve supplémentaire pour



le salarié harcelé. Ces témoignages pourront s'avérer utiles pour démontrer les faits subis par l'agent.

3) Recueillir tous les documents écrits qui démontrent le harcèlement moral :

Toutes les traces écrites par le harceleur à l'encontre du salarié harcelé doivent être conservées. Les juges estiment que les SMS et les courriels sont un mode de preuve recevable. En effet, toujours par rapport à l'obligation de loyauté exigée en matière de preuve, ces éléments sont acceptés. La Cour de Cassation part du principe que le harceleur ne peut ignorer que ses pratiques pourront être enregistrées. Plus encore, les documents annotés comportant des propos agressifs ou excessifs sont essentiels, car ils permettront de prouver la matérialité des faits. La Cour jugeant l'ensemble des faits subis, il est important de réunir un maximum de preuves des situations que l'agent a vécues pour que le juge puisse établir l'existence du préjudice.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, quand un manager demande à plusieurs reprises oralement et par mails à un salarié représentant du personnel UNSA ses justificatifs d'absence (Bons de Délégation, AY) avant la tenue de ces dites réunions, alors que des représentants d'autres organisations syndicales n'ont reçu aucunes demandes dans ce sens, il y a réellement un problème de harcèlement !

Outre le fait que ce soit discriminatoire, il y a une forme d'injustice surtout quand ce même manager modifie en fin de mois les

fiches de déplacement de ce même agent ! Selon les spécialistes juridiques, ce type de harcèlement « réservé » aux représentants du personnel et aux délégués syndicaux est appelé « harcèlement-répression ».

4) Formuler auprès du juge une sommation de communiquer les pièces à convictions :

Dans le cas où un agent subit une différence de traitement, un salaire en baisse, des primes supprimées, un statut retiré ou encore une fonction inférieure, il est important d'apporter tous les documents pour se justifier. Cependant, il peut arriver que l'Employeur refuse de communiquer tous ces documents. C'est dans ce cas-là qu'il faut demander au juge de forcer l'Employeur à s'exécuter et à communiquer ces documents. Le comportement d'un Employeur qui, de façon répétée, limite les missions de son salarié, ce qui entraîne une baisse de sa rémunération, caractérise une pratique de harcèlement moral qui sera forcément condamnée par le juge.

► SANCTIONS JURIDIQUES EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende » (article 222-33-2 du Code pénal). Si les faits ont été commis par un salarié, celui-ci est, en outre, passible d'une sanction disciplinaire (qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave suite au passage en conseil de discipline).

Pour l'UNSA-Ferroviaire, quand un manager exerce certaines pressions sous forme de « harcèlement sexuel » sur des agents (dont certains ont fait des tentatives de suicide), il ne peut pas y avoir d'hésitation à le licencier après le passage en conseil de discipline. Visiblement, dans cet exemple vécu, notre position ne fut pas partagée par certaines Organisations Syndicales qui avaient accusé l'UNSA-Ferroviaire d'avoir pris la même position que la Direction ! Notre Organisation assume pleinement ses responsabilités et chacun se fera son opinion sur l'attitude idéologique adoptée par d'autres sur ce dossier sensible...

► QUI ORGANISE LA PRÉVENTION EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL ?

L'Employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'Entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. Selon l'article

L.1152-4 du Code du travail, il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Pour cela, il a une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre.

Dans les entreprises et les établissements employant habituellement au moins 20 salariés, les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral doivent figurer dans le règlement intérieur. En attendant l'évolution des Institutions Représentatives du Personnel en Comité Social et Economique (CSE) prévue le 1^{er} janvier 2020 par les ordonnances MACRON du 22 septembre 2017, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut, à l'heure actuelle, proposer des mesures de prévention. Les délégués du personnel disposent eux-aussi d'un droit d'alerte en cas d'agissements constitutifs de harcèlement moral.

Avec les restructurations en cours et les suppressions de personnels à venir dans les Activités Fret et Mobilités (entre autres), les représentants UNSA-Ferroviaire auront fort à faire pour défendre les agents, car certains managers pourraient être tentés de recourir au harcèlement moral afin de satisfaire aux exigences économiques qui leur sont dictées par la Direction.

► CONCLUSION

Le harcèlement moral au travail, sous toutes ses formes, est un sujet très sensible et qui dérange. Heureusement, cette problématique est enfin reconnue depuis plusieurs années, grâce à la législation qui sanctionne lourdement le harceleur ! Ce phénomène existe dans toute entreprise (privée ou publique) et la SNCF n'échappe pas à cette règle !

A travers ses valeurs humanistes, l'UNSA-Ferroviaire revendique un syndicalisme qui doit être celui de la tolérance, du rejet de toute forme de discrimination (racisme, antisémitisme, xénophobie, etc.), du respect des différences et du pluralisme des idées. Les représentants UNSA seront donc toujours présents pour défendre les agents victimes de harcèlement.

En effet, notre Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise, n'hésitera pas, avec l'accord écrit du salarié, à engager à sa place une action devant le conseil de prud'hommes et se porter partie civile devant le juge pénal, si nécessaire.

La prise en compte du harcèlement moral par l'ensemble des dirigeants passe par un dialogue social constructif. Ne perdons pas de vue que le salarié est avant tout un être humain avec toute sa fragilité et que le harcèlement moral ne doit en aucun cas constituer une forme d'asservissement !

Par Christian PRETAT ■

Harcèlement sexuel : que la parole se libère !

Le couvercle vient de sauter. Trop souvent banalisé, intériorisé par les victimes, les femmes se sont emparées de la parole pour dénoncer le harcèlement sexuel au grand jour. Le ras-le-bol général s'exprime enfin contre ceux qui se croient en terrain conquis, mais aussi contre ceux qui mettent en doute la parole des victimes.

Selon un récent sondage⁽¹⁾, plus d'une femme sur deux en France et six jeunes femmes sur dix de moins de 35 ans disent avoir été agressées ou harcelées sexuellement dans leur vie. En serait-il autrement dans l'entreprise ? Bien sûr que non et nombreuses sont les collègues qui nous parlent de ce harcèlement sexuel « rampant » (tripotages, commentaires déplacés, sous-entendus à connotation sexuelle déguisés en plaisanteries, etc.), sans parler des promesses d'avancement ou des menaces de représailles lorsque le rapport de pouvoir peut s'exercer. Mais cette forte mobilisation, aussi utile soit-elle, doit avoir une suite. Dans notre système juridique, la charge de la preuve revient à l'accusation et la parole ne suffit pas. Le doute profite toujours à l'accusé. Pour que les victimes ne soient plus en situation de faiblesse sur le plan du droit, les juristes et les parlementaires travaillent sur ce sujet pour présenter un texte de loi spécifique en 2018 sur le harcèlement sexuel. La SNCF a rappelé à différentes reprises à ses managers et aux responsables RH l'importance particulière qu'elle « attache aux conditions dans lesquelles sont employés les salariés », « à la qualité de vie au travail », mais aussi au « respect de la dignité de chacun(e) ». Des processus d'écoute dans le respect de la confidentialité sont mis en place et une prise en charge adéquate peut être proposée à la victime avec des mesures conservatoires si nécessaire. Chacun(e) peut également s'adresser à un « référent éthique » (liste accessible sur Outlook en tapant « référents éthiques »). Pour l'UNSA-Ferroviaire, la prise de conscience doit se poursuivre pour qu'elle puisse avoir un véritable impact sur les comportements. L'entreprise doit favoriser une meilleure gestion de la souffrance induite par le harcèlement. La parole et l'écoute, la concertation et la médiation peuvent être des méthodes d'intervention à développer quand c'est encore possible et avant tout aboutissement judiciaire.

Face aux situations de harcèlement sexuel au travail, l'importance du soutien professionnel et familial est cruciale pour la santé des victimes. Mais si vous estimez ne pas être entendue ou si vous pensez que votre affaire n'est pas gérée de façon optimale, je suis à votre écoute au 07 71 32 08 70.

Christine GRAFFIEDI - Administratrice UNSA au Conseil de Surveillance SNCF et Membre du Comité Éthique et Déontologique du Groupe SNCF

CONTACTEZ LE 3919 QUI VOUS APPORTERA ÉCOUTE ET CONSEIL. SIGNALEZ LES FAITS À LA POLICE OU À LA GENDARMERIE.

⁽¹⁾ sondage ODOXA Le Figaro réalisé sur 995 personnes les 18 et 19 octobre 2017

Plan stratégique 2030 Nouvel'R



POINT D'ÉTAPE :

A L'OCCASION DU SÉMINAIRE DE ROTTERDAM, LE PRÉSIDENT JEANTET AVAIT LANCÉ UNE NOUVELLE STRATÉGIE DE TRANSFORMATION. LE PLAN STRATÉGIQUE 2030 APPELÉ NOUVEL'R EST EN COURS DE CONSTRUCTION.

Gilles CHEVAL, ex Directeur Territorial Auvergne-Rhône-Alpes, est désormais en charge de dessiner la nouvelle organisation de SNCF Réseau. Il était présent le 28 novembre devant les membres du CE Maintenance et Travaux, et a expliqué les grandes orientations de sa mission en cours. L'idée est :

– de donner une vision à long terme et de se projeter sur les grandes priorités de

SNCF Réseau, tout en faisant de notre EPIC un producteur de services et le véritable architecte du réseau, notamment vis à vis des Autorités Organisatrices de Transport, et des Entreprises Ferroviaires de transport,

– séparer les entités de prescriptions et la réalisation de la production.

Des « zones de production » seraient créées (par axe), pour réduire les problèmes de fonctionnement liés aux « frontières », entre les régions, et mieux travailler au service des clients.

Les Directions territoriales resteront et porteront les projets régionaux auprès des décideurs politiques.

La priorité reste donnée aux lignes les plus circulées où il sera nécessaire de procéder à des modernisations des systèmes d'exploitation, via des évolutions technologiques, pour absorber plus de circulations. Pour les lignes les moins circulées (7 à 9), les besoins et les financements doivent être partagés

avec les Autorités Organisatrices (Régions) ou les chargeurs FRET.

Il y a une volonté de maintenir un réseau plus performant au service des entreprises de transport, et de déployer une politique commerciale dynamique favorisant l'usage du ferroviaire.

Une convention des managers aura lieu le 15 mars 2018 pour une présentation du projet.

A ce stade, les évolutions de la DMT et d'Infrarail ne semblent pas encore définies.

L'UNSA-Ferroviaire reste perplexe quant aux évolutions envisagées dans une entreprise aussi grande que SNCF Réseau, et craint une nouvelle complexification des organisations, sans plus-values significatives. L'UNSA-Ferroviaire revendique le pilotage des 3 métiers (maintenance, circulation et I&P) au sein d'un même périmètre.

CONSULTATION SUR LES PÉRIODES DE MOINDRE BESOIN EN PERSONNEL

Les élus UNSA-Ferroviaire ont voté contre les périodes de moindre besoin en personnel, proposées par les établissements pour 2018.

Les propositions de 14 établissements ne respectent pas les règles du RH 00045 sur le sujet.

Le texte RH 00045 date des années 70 : à l'époque les équipes étaient non mécanisées et il était important de réguler les départs en vacances, d'inciter les agents à ne pas partir tous dans les périodes habituellement demandées, pour préserver un effectif suffisant et pouvoir faire face aux aléas nécessitant des manutentions manuelles. L'UNSA-Ferroviaire pense que ce texte devrait être réécrit, dans l'intérêt de tous. Il n'est plus en adéquation avec les besoins actuels.

LES GRANDS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT À METTRE EN PLACE :

- Organiser la production réseau par axe sans modification des périmètres des établissements.
- Elaborer la gestion du réseau ferré à partir d'une stratégie industrielle de gestion à long terme de nos actifs.
- Distinguer prescription (politique, outils) et réalisation (ceux qui exploitent, maintiennent...).
- Mettre en place une Maîtrise d'Ouvrage portant les projets de A à Z, et une articulation renforcée entre maîtrise d'œuvre et maîtrise d'ouvrage.
- Instaurer une véritable politique commerciale pour élargir l'usage du réseau et développer les recettes (péages).

CES OBJECTIFS S'APPUIERONT SUR :

- Un processus de gestion de nos actifs industriels avec un horizon de temps long et garantissant l'alignement de toutes les entités sur les objectifs de performance du réseau et des axes.
- Le désilotage de l'entreprise (déclouonner les 4 Directions Métier de SNCF Réseau pour être plus efficace).
- Le principe de subsidiarité (décision au bon niveau, et au plus près du terrain).
- Une évolution de notre modèle managérial vers plus de décentralisation et de responsabilisation.

En attendant, par souci d'équité entre les agents rattachés au CE, l'UNSA-Ferroviaire estime que les règles du RH 00045 toujours officiellement en vigueur doivent être appliquées dans tous les établissements.

► FORFAIT EN JOURS

Certains établissements ont décidé de faire signer une convention forfait en jours aux agents travaillant régulièrement de nuit, notamment dans les unités travaux. Ces agents ne travaillent pas de nuit par choix, les plages travaux leur sont imposées. Ils ne restent pas maîtres de l'organisation de leur travail et de leur emploi du temps. Ils ne répondent donc pas au champ d'application de l'accord collectif (article 1).

La Direction n'applique pas les clauses de l'accord qu'elle a proposé et signé !

Ces salariés relèvent d'un régime avec tableau de service à 132 repos, avec surveillance médicale particulière, et possibilité de reconnaissance de la pénibilité sous réserve des conditions de durée d'exposition.

L'UNSA-Ferroviaire rappelle aux agents concernés qu'ils pourront toujours, s'ils le souhaitent et/ou en éprouvent le besoin, renoncer au forfait en jours, à date anniversaire et sous préavis de deux mois. L'UNSA-Ferroviaire demande que leur affectation sur ces postes ne soit alors en aucun cas remise en question.

► SÉCURITÉ

Les Orientations sécurité 2018 ont été présentées aux élus CE dans le cadre de la plénière du 28 novembre 2017. Elles s'inscrivent dans le programme PRISME, et complètent les REGLES QUI SAUVENT.

PRISME

COMPORTEMENT PROACTIF
ANALYSE PAR LES RISQUES
MAÎTRISE DES INTERFACES
SIMPLIFICATION DES PROCEDURES
AMELIORATIONS MANAGÉRIALES
ÉQUIPEMENTS A LA POINTE
DU DIGITAL

► ORIENTATION SÉCURITÉ 2018 MÉTIER MAINTENANCE ET TRAVAUX

Concernant la santé sécurité au travail, le décret SECUFER n° 2017-694 relatif à la protection des travailleurs vis-à-vis du risque ferroviaire a été publié en mai et sera mis en œuvre à travers de nouveaux textes réglementaires, de nouvelles formations et de nouvelles habilitations.

Les règles de travail en coactivité sous décret de 1992 seront réécrites via le texte RRA 07792.

La prévention des risques routiers est également en cours de réécriture.

Le déploiement de kits de manœuvre à distance et de tapis amortissant le bruit sur les ballastières va se poursuivre.

Le programme OSMOZE jusque-là en phase expérimentale devrait aussi pouvoir se généraliser, notamment avec l'outil d'aide à la rédaction des contrats de travaux, l'outil e-dépêche, la géolocalisation des mobiles travaux sur zone de chantier (pour limiter les sorties intempestives du domaine protégé).

Les élus tiennent les orientations sécurité à votre disposition.

Contact en fin de journal.

L'UNSA-FERROVIAIRE rappelle que la digitalisation pose désormais problème aux agents, lesquels ont de plus en plus de mal à suivre les évolutions de l'entreprise.

L'externalisation amène aussi beaucoup de défauts de sécurité.

La sécurité passe avant tout par des effectifs suffisants, des organisations bien pensées, la clarté des directives, l'acquisition de compétences via des formations régulières et bien dimensionnées, une bonne transmission des compétences aux jeunes générations, une stabilité des structures et du travail pour ne pas perturber le mental du personnel.

► ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET MIXITÉ

Le 8 novembre, les membres du COMité EXécutif, les dirigeants de SNCF Réseau et les directeurs d'établissement ont réaffirmé leurs engagements.

Une centaine d'engagements ont été pris. Quelques exemples :

- Libérer du temps aux femmes qui veulent donner l'exemple pour rendre notre marque employeur attractive.
- Faire connaître nos métiers au travers de différentes actions auprès du public féminin.
- Porter le taux de recrutement des femmes au-delà de 20 % dès cette année, 25 % en 2020.
- Mettre en œuvre une communication d'entreprise qui valorise les métiers exercés par les femmes
- Réaliser un benchmark avec la police

“ *L'idée est de donner une vision à long terme et de se projeter sur les grandes priorités de SNCF Réseau....* ”

nationale pour montrer les vertus de la présence de femmes dans les métiers dits d'hommes.

- Faciliter l'intégration des femmes dans les équipes opérationnelles par des actions concrètes avec une première étape au 01/01/18 qui est la mise à disposition au catalogue de vêtements haute visibilité adaptés.
- Malgré un taux de filles dans les écoles d'ingénieurs de 21 %, recruter au moins pour nos postes d'ingénieurs 35 % de jeunes femmes.

L'UNSA-Ferroviaire a vu des jeunes femmes cadres ingénieures, envoyées par leur hiérarchie, dans des conférences pour des exposés, après leur journée de travail. Envoyer des femmes faire la promotion de SNCF Réseau dans les écoles, universités ou réseaux d'entreprise peut paraître pertinent, mais dans les faits cela contribue à demander aux femmes de l'entreprise encore plus qu'aux hommes.

Aussi, pour l'UNSA-Ferroviaire :

- Il faut qu'il y ait une réelle réduction de la charge de travail des femmes pour « ce temps libéré au service de la mixité ».
- SNCF Réseau doit aussi impérativement s'attacher à supprimer les écarts de salaires qui existent entre les femmes et les hommes chez les contractuels annexe C.
- SNCF Réseau doit faciliter les carrières des hommes et des femmes, en situation de parentalité, en avançant les dates des comités de carrière, pour faciliter les mobilités professionnelles pendant les grandes vacances scolaires.
- Pour recruter plus de femmes sur le terrain, SNCF Réseau doit enfin se décider à doter le personnel de véhicules aménagés de sanitaires.

Par Nadine THEVENOT ■

L'ACTIVITÉ SNCF VOYAGES SE PORTE BIEN ET APRÈS...?

Résultats économiques 2017



➤ LORS D'UNE RENCONTRE AVEC LA DIRECTRICE GÉNÉRALE DE SNCF VOYAGES, UNE DÉLÉGATION DE L'UNSA-FERROVIAIRE A PU ÉCHANGER SUR LES RÉSULTATS DE L'ACTIVITÉ.

Si la conjoncture est plutôt favorable dans le secteur du tourisme, la croissance de l'activité est meilleure que la moyenne nationale. Cela s'explique par le lancement du TGV Atlantique (Paris Montparnasse - Bordeaux), la revalorisation des TGV et la reconquête des clients.

➤ QUELQUES CHIFFRES À FIN SEPTEMBRE 2017 :

- + 8,1 % en trafic,
- + 8,8 % de trafic domestique,
- cela se traduit par un Chiffre d'Affaires de plus de 200M€,
- la vente de la "carte loisirs" est en hausse de + 13 %,
- l'offre TGV MAX embarque plus de 2,5 millions de voyageurs.

➤ CÔTÉ INTERNATIONAL :

- Thalys + 13 % (bonne performance et une reprise à noter depuis les attentats),
- les relations France-Espagne sont impactées par les soucis politiques en Espagne,
- et concernant Eurostar, la croissance est de +10%, en dessous du budget prévisionnel, mais des offres promotionnelles sont en cours pour "doper" les ventes.

Concernant OUIGO, l'objectif de 7 millions de voyageurs, avec une part d'induction (clients qui n'auraient pas pris le TGV/INOUI) à 58 %.

Concernant le nouveau TGV Atlantique, il reste à progresser sur le taux d'occupation

encore très bas. Par ailleurs, le coût à payer à LISEA est très lourd. Néanmoins la directrice reste optimiste, et mise sur la relation client.

➤ LES PROJETS À VENIR :

Le lancement d'INOUI par axe, sur une fréquence d'une création/construction tous les deux mois, via des animations et des conférences de presse. Les nouveaux services (wifi, service à bord, etc...) seront mis en avant autour de 3 marqueurs forts :

- voyages connectés: très attendus et fonctionnels,
- la personnalisation de la relation client,
- le confort (définition des standards) notamment sur les prises électriques à tous les sièges en 1^{ère} classe et concernant la 2^e classe ce sera 1 sur 2.

Le site SNCF.com va migrer en OUI.sncf début décembre 2017. Cela nécessite des travaux techniques importants (plus de 500 000 pages à refaire/reconstruire), mais au travers de cette mutation la Direction veut montrer une volonté nouvelle des modalités du web en accompagnant les clients.

➤ L'OBJECTIF EST D'ALLER CHERCHER DES CLIENTS GRÂCE À :

- des alertes petits prix,
- la personnalisation de la relation client 24 heures sur 24,
- au « portail des régions » qui permet de séduire les clients sur leurs territoires.

La gamme tarifaire est en cours de simplification (le nombre de cartes commerciales pourrait être réduit). Une réflexion sur les abonnements est entamée, avec comme principal objectif d'en baisser le prix pour fidéliser les abonnés.

La volonté est de créer la différence lorsqu'arrivera l'ouverture à la concurrence. Concernant les Risques PsychoSociaux (RPS), la Direction va s'inspirer de la démarche

« Dupont de Nemours » qui semble porter ses fruits. Le sujet de la sécurité au travail est vaste, de la responsabilité de l'Entreprise, et nécessite une transformation culturelle. Il faut un suivi et des moyens aux équipes locales de façon plus dense afin que tout le monde prenne conscience des risques.

L'UNSA-Ferroviaire prend acte des résultats positifs. Néanmoins, il faudrait qu'une partie soit redistribuée aux agents (augmentation salariale, embauches, la Direction doit être innovante et motivante).

Pour l'UNSA-Ferroviaire, afin qu'il y ait une "relation clients", il faut des clients, mais également des agents motivés. Or aujourd'hui, la politique de repli de l'Entreprise, les réorganisations à répétitions, les suppressions massives de postes sont de nature à démotiver les agents restants en poste.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il faut cesser la productivité uniquement/principalement basée sur les effectifs, mais travailler sur des organisations nouvelles et pertinentes (notamment sur la gestion des pics d'activités au cours d'une journée).

Concernant les Agents De Conduite, nous souhaitons qu'ils soient intégrés dans la chaîne/production de la relation clients, il est important de leurs dispenser les formations ad hoc.

De plus, la pénétration du DIGITAL qui n'est pas de nature à rassurer les personnels, engendre des évolutions importantes et quotidiennes dans tous les métiers.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est URGENT et IMPÉRIEUX que la Direction aborde véritablement ces transformations métiers, en accompagnant et en formant tous les agents.

Ne pas aborder le sujet, **est source de mal-être, voire de RPS.**

Par Nathalie WETZEL ■

Historique des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail

► LA LENTE PRISE EN COMPTE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS.

A l'heure où les ordonnances réformant le Code du Travail veulent mettre un terme aux CHSCT tels que nous les connaissons depuis 35 ans, pour les fondre dans une instance unique et, dans le meilleur des cas, les reléguer au rang d'une simple commission, il est nécessaire de se rappeler l'apport de ces comités au bénéfice des salariés, notamment des cheminots, et la lente prise en considération de leurs conditions de travail.

En effet, la santé, la sécurité et le bien-être des salariés dans les entreprises et les administrations n'ont pas toujours été, loin s'en faut, la préoccupation première des employeurs, aussi bien du Privé que du Public.

Fort heureusement, au fil du temps, de l'évolution des rapports de forces et de la Loi, des avancées sociales importantes ont été obtenues dans ces domaines et l'importance des CHSCT est aujourd'hui parfaitement reconnue par tous... ou presque !

► AVANT 1900 : DU FATALISME À UN DÉBUT DE PRISE DE CONSCIENCE

Premières lois « sociales »

Dans la première moitié du XIX^{ème} siècle, la Révolution Industrielle et ses progrès techniques rapides s'accompagnent du développement du monde ouvrier servant de main-d'œuvre surexploitée pour faire tourner les ateliers, les manufactures ou les mines.

Les conditions de vie et de travail sont alors extrêmement dures avec des journées de travail dépassant régulièrement les



12 heures, y compris pour les femmes et les enfants, et des salaires très bas permettant à peine de survivre.

Il va sans dire que les notions de sécurité et d'hygiène au travail n'existent pas et par conséquent les accidents sont nombreux, souvent dramatiques, surtout dans les mines et les industries lourdes.

De plus, les décrets Allarde et la loi Le Chapelier de 1791 interdisant les associations et les corporations, les travailleurs ne peuvent se défendre collectivement.

En 1841, sous la Monarchie de Juillet, une première loi va jeter les prémices du droit du travail en essayant de protéger un peu les enfants qui sont les premières victimes d'accidents.

Dans les décennies qui suivent, d'autres lois tendront à améliorer la vie au travail et la sécurité des travailleurs et à réguler les relations sociales.

Derrière cette apparente prise en compte des conditions de travail dantesques, se cachent en vérité des intérêts plus cyniques. Ceux qui détiennent les moyens de production ont besoin d'une main-d'œuvre nombreuse et en bonne santé pour assurer les tâches. Sans compter l'Etat qui cherche à maintenir un climat social pacifié.

Il est notable de citer les lois et initiatives suivantes relatives à la sécurité et aux conditions de travail :

1840 : rapport du docteur René Villermé « tableau physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie ».

22 mars 1841 : loi Montalembert sur le travail des enfants dans les entreprises de moins de vingt ouvriers. L'âge minimum est fixé à 8 ans (13 ans pour un travail de nuit), tandis que la durée de la journée de travail est établie à huit heures pour les enfants de



8 à 12 ans et douze heures pour ceux qui ont entre 12 et 16 ans et pose le principe d'inspections.

28 février 1848 : création de la commission du gouvernement pour les travailleurs, dite commission du Luxembourg, première administration du travail en France.

24 avril 1872 : ouverture d'une enquête parlementaire sur les conditions de travail en France.

19 mai 1874 : création de l'Inspection du travail, chargée de veiller au respect des lois sociales ; interdiction par la loi de l'embauche des enfants de moins de 12 ans sauf exception. Leur temps de travail est limité à 6 heures par jour.

22 janvier 1891 : décret instituant le conseil supérieur du travail.

21 juillet 1891 : loi créant l'office du travail.

29 novembre 1891 : la première convention collective est conclue à Arras entre organisations syndicales et patronales, après un mouvement de grève des mineurs des houillères du Nord.

9 avril 1892 : loi qui pose la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur en matière d'accident du travail.

2 novembre 1892 : réforme de la loi du 19 mai 1874. Il est interdit d'embaucher les enfants de moins de 13 ans ; la journée de travail est fixée à dix heures pour les enfants de moins de 16 ans, onze heures pour les femmes et douze heures pour les hommes, à raison de 6 jours par semaine, création de l'Inspection du Travail.

Cependant dans deux domaines, celui des chemins de fer et des mines, les problèmes de sécurité et de conditions de travail ont déjà commencé à recevoir des réponses en dehors de celles des pouvoirs publics.

L'exemple des compagnies de chemin de fer et des mines

A côté d'une organisation du travail et d'une discipline très stricte, les compagnies

de chemin de fer privées, propriétaires du réseau en pleine expansion, cherchent à fidéliser leurs employés en mettant en place des garanties en termes de sécurité et de santé.

Ainsi, à la Compagnie du Nord, **dès 1847** un service médical est institué avec des visites d'embauche. Les médecins qui dispensent des soins gratuits aux agents malades ou blessés, effectuent également deux fois par mois des tournées pour surveiller l'état sanitaire du personnel.

Les autres compagnies auront aussi des politiques sociales, considérées en avance sur leur époque, qui tendront à améliorer les conditions de travail et d'existence de leurs personnels.

Mais là-encore, ces mesures résultent uniquement du bon vouloir des patrons, non sans un fond de paternalisme intéressé, et sans l'intervention directe de représentants des travailleurs.

Une étape est franchie dans le monde minier avec **la loi du 8 juillet 1890** qui met en place les **délégués mineurs**, élus par les ouvriers et chargés d'une mission de contrôle.

Cette loi intervient après cinq années de débats parlementaires intenses en raison de l'opposition de certains politiques de voir les ouvriers disposer d'une représentation indépendante. Les délégués mineurs complètent alors ce qui existait depuis 1810 dans les houillères avec les garde-mines dépendants du préfet, et les ingénieurs des mines dépendants des employeurs.

L'article 1^{er} du texte de loi précise que ces délégués sont institués « *dans le but exclusif d'examiner les conditions de sécurité pour le personnel [...] et, d'autre part, en cas d'accident, les conditions dans lesquelles cet accident se sera produit* ».

Concrètement c'est le premier texte qui fait référence à une représentation du personnel orientée sur la sécurité.

C'est pourquoi il est d'usage de faire remonter l'origine des CHSCT à cette date.

Le tournant de la loi du 12 juin 1893

Toujours dans un souci de « préservation » de la force de travail et d'évitement de révoltes sociales, cette loi généralise des mesures préventives, déjà existantes pour les femmes et les enfants, à tous les travailleurs et à tous les établissements industriels. Complétée par un décret du 10 mars 1894, elle définit des règles d'aération, de propreté, de chauffage, d'éclairage et d'équipements sanitaires, qui marquent un tournant dans la mesure où elles exposent pour la première fois un droit de la sécurité au travail. Cette loi précise aussi les sanctions encourues en cas de non-respect de ces règles. Dans les faits, les inspecteurs du travail ont bien du mal à faire appliquer cette loi en raison de leur faible nombre.

Etat des lieux à la fin du XIX^{ème} siècle

Malgré ces avancées en matière législative, complétées par une **loi du 9 avril 1898** instituant une indemnisation pour les victimes d'accidents du travail, il n'existe toujours pas d'instances du personnel dans les entreprises ayant pour vocation de traiter des problèmes de sécurité et de conditions de travail (excepté de l'exemple des mines). Des raisons, en apparence opposées, concourent à cela.

D'une part les réticences des chefs d'entreprises de voir des délégués s'immiscer dans leurs affaires et, plus surprenante, la position des organisations du mouvement ouvrier, y compris syndical.

En effet, beaucoup d'acteurs de la classe ouvrière considèrent que l'amélioration des conditions de travail par des mesures d'hygiène et de sécurité, avec des représentants des travailleurs mandatés pour cela, fait obstacle à la réalisation de revendications politiques plus importantes et constituent une complicité avec l'Etat et le patronat, considérés comme des ennemis. Sans parler, pour le travail des enfants, de l'opposition des familles qui y voient une perte de revenus difficile à compenser.

Il faudra attendre le tout début du XX^{ème} siècle pour voir des demandes concernant la protection des travailleurs émerger dans des congrès syndicaux et la prise en compte officielle de cette revendication, y compris sur un plan international.

► L'ENTRE DEUX GUERRES : DÉBUT DE LA PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les congrès d'hygiène

Entre 1904 et 1911, sous l'impulsion de militants ouvriers, de médecins, d'ingé-

nieurs, d'avocats et d'hommes politiques éclairés, vont se tenir cinq congrès sur l'hygiène des travailleurs. A l'occasion de ces conférences, tenues en France, les participants, grâce à leur vécu, dénoncent les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et dressent un tableau précis des conditions de travail dans les principaux secteurs d'activité.

Les congressistes revendiquent alors que les ouvriers participent activement, par le biais de l'Inspection du travail, à l'élaboration, puis au contrôle, des changements qu'ils réclament.

Dans le même esprit de prévention qui émerge alors, le **10 juillet 1913** un décret fixant les mesures d'hygiène, de sécurité et de prévention des incendies dans les locaux de travail est publié, imposant des normes essentielles de protection des travailleurs.

Divergences de vue

En **1926**, le patronat des industries lourdes de Meurthe-et-Moselle, imité en cela par la Compagnie des Chemins de Fer du Nord, mettent en place des **Comités de Sécurité** (CS).

Cette initiative reprend alors ce qui se fait déjà depuis plusieurs années dans nombre d'entreprises Outre-Atlantique.

Ces comités sont constitués d'une part de la Direction, d'un ingénieur de sécurité et d'autre part d'agents de maîtrise désignés par le directeur.

Il s'agit donc bien de comités « patronaux », ayant pour objectif affiché de faire baisser les accidents du travail, et pas encore de défense indépendante des intérêts du personnel.

A partir de 1928, l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM) cherche à généraliser ce genre de comités à l'ensemble du territoire.

Mis à part dans les chemins de fer, l'exemple des maîtres de forge de Lorraine ne rencontre guère de succès dans les années qui suivent car les grands patrons restent encore réticents à faire participer des salariés, même choisis par eux, à la politique de sécurité de leurs entreprises.

Pourtant la même année, **l'Organisation Internationale du Travail** (OIT), créée en 1919, préconise la création de ce type de comités dans les entreprises.

A côté de ce concept « pro-américain », un autre modèle émerge avec la constitution de comités « représentatifs », notamment dans la branche gaz et électricité, où les représentants de la Direction et du personnel siègent à parité pour penser et mettre en œuvre des mesures améliorant la sécurité et les conditions de travail.

Ces commissions mixtes reçoivent l'aval des syndicats et s'étendent alors à d'autres secteurs comme celui du chemin de fer en 1931.

Les deux approches, comités de sécurité « patronaux » et comités de sécurité « représentatifs » vont coexister **jusqu'en 1936** date à laquelle sont institués les délégués du personnel habilités à porter des réclamations relatives à l'hygiène et la sécurité. Une solution définitive semble alors adoptée mais la guerre va bouleverser les choses.

► PÉRIODE DE GUERRE : DES INITIATIVES PRISES PAR INTÉRÊT

En **1939**, la déclaration de guerre entraîne, par arrêté du Ministère du Travail, la création d'une **commission nationale de sécurité du travail**. Cette commission a pour mission d'étudier les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail.

Après une enquête menée par l'Inspection du Travail début 1940 sur les conséquences des changements de rythme de travail dus à l'effort de guerre sur la santé des travailleurs, le **1^{er} juin** de la même année une recommandation du ministère est publiée. Elle conseille **la création de comités de sécurité dans les établissements industriels** de plus de 500 salariés (et dans les entreprises à l'activité dangereuse de plus de 100 ouvriers).

Il est prévu que ces comités soient composés du chef d'établissement ou de son représentant (président), du chef de service de sécurité (vice-président), de deux représentants du personnel désignés par les délégués du personnel, de deux agents de maîtrise et de deux ouvriers par 500 ouvriers, désignés par l'employeur, et du médecin du travail quand il y en a un.

Ces comités pourront contrôler les installations, vérifier la bonne application des consignes de sécurité, veiller à l'entretien des protections et au respect des consignes, mener les enquêtes après les accidents du travail et en tirer des améliorations, développer le sens de la prévention par la formation et même inviter des personnes qualifiées. Il est préconisé que ces comités se réunissent au moins une fois par mois pendant les heures de travail, le temps passé étant rémunéré.

Ce souci de prévention est bien-entendu directement lié à la nécessité de maintenir la production dans les usines, notamment celles d'armement, au commencement d'un conflit qu'on envisage long et coûteux. Mais le Régime de Vichy se met alors en place...

Sous l'Etat Français

Dans l'esprit de la « Charte du Travail », Vichy reprend l'idée de développement de comités de sécurité à son compte par le **décret du 4 août 1941** pour les rendre

“ *Il faudra attendre le tout début du **XX^{ème} siècle** pour voir des demandes concernant la protection des travailleurs émerger dans des congrès syndicaux et la prise en compte officielle de cette revendication...* ”

obligatoires.

Leur composition reste quasiment identique et leurs missions également. Seule la fréquence des réunions passe de mensuelle à trimestrielle. Dans l'esprit des pouvoirs publics, ces comités, organismes techniques associant employeurs et travailleurs, doivent concourir avec les inspecteurs du travail à la prévention des risques. En 1942 un décret modificatif permettra la création de ce type de comités de sécurité aussi dans les entreprises comprenant entre 100 et 500 salariés pouvant présenter des risques graves.

Les employeurs se saisissent alors de cette possibilité et mettent en place ces comités quelle que soit la taille des entreprises, portant **leur nombre à 1386 en avril 1945**.

► D'APRÈS-GUERRE À NOS JOURS : NAISSANCE ET MONTÉE EN PUISSANCE DES CHSCT

1946 : les services de médecine du travail deviennent obligatoires

1947 : Création des CHS

A l'issue de la guerre, les pouvoirs publics maintiennent ce qui s'était mis en place sous le gouvernement de Vichy en l'habillant de manière plus démocratique et en tenant compte de la création récente des comités d'entreprise et des organismes de Sécurité Sociale.

Ainsi, **le décret du 1^{er} août 1947** pris par le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale crée des **Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS)**.

Ils sont prévus dans tous les établissements industriels de 50 salariés au moins et dans les autres entreprises de 500 salariés et plus. Les CHS sont créés en tant que commission spéciale des comités d'entreprise. Ils sont composés d'un président (employeur ou son représentant), d'un secrétaire (agent chargé des questions de sécurité), du médecin d'établissement, d'une conseillère

du travail et de représentants du personnel dont le nombre varie selon la taille de l'établissement. Ces représentants sont désignés pour un an par le Comité d'Entreprise et les Délégués du Personnel et sont choisis pour leurs compétences en matière d'hygiène et de sécurité.

La plupart des prérogatives qui sont encore détenues par les CHSCT aujourd'hui proviennent de ce décret, comme les enquêtes accidents du travail, le contrôle des installations et du respect des textes, la prise en compte du risque incendie, le registre de danger grave et imminent et le droit d'alerte... Mais les CHS restent encore largement dépendants des comités d'entreprise et ont un rôle uniquement consultatif.

1947 : création de l'INS

Parallèlement à la mise en place de ces CHS dans les entreprises, au plan national est créé, par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS), l'Institut National de la Sécurité (INS) qui deviendra l'**Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS)** en 1968.

Jusqu'à aujourd'hui cet organisme paritaire a pour vocation d'œuvrer à la prévention des risques en développant la pédagogie et la sensibilisation auprès des employeurs et des salariés.

1973 : Création des CACT et de l'ANACT

Après les événements de Mai 68 et suite aux mouvements sociaux du début des années 1970 (principalement dans le secteur de l'automobile), la loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail met en avant le rôle du Comité d'Entreprise en la matière. Notamment en sollicitant son avis « avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante de postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail. »

Pour l'aider le Comité peut mettre en place en son sein une commission spéciale.

Dans les établissements de plus de 300 salariés, cette commission dénommée **Commission d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT)** est obligatoire et doit se réunir au moins deux fois par an.

La même loi crée l'**Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)**, établissement public rattaché au Ministère du Travail et qui a pour vocation

d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Les méthodes et conseils imaginés et diffusés ont pour objectif assumé de « concilier durablement qualité de vie au travail et performance économique ».

1982 : Naissance des CHSCT

La loi, dite « Auroux », du 23 décembre 1982 permet la fusion de deux instances existantes.

A savoir, les Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et la Commission d'Amélioration des Conditions de Travail (CACT). Cette fusion donne naissance au **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**. Selon le législateur, cette nouvelle instance a pour objectif de « contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ».

A partir de cette date, ce comité, obligatoire dans tous les établissements de plus de 50 salariés, est la seule instance de représentation du personnel compétente en matière de prévention et de santé au travail. Des droits sont créés ou renforcés avec notamment la consultation obligatoire du comité sur les projets de l'entreprise modifiant de façon importante les conditions de travail, l'introduction de la formation des membres, un crédit d'heures pour leurs missions, une protection juridique...

Cette loi met également en place des droits individuels pour les salariés, notamment le droit d'alerte et de retrait et le droit d'expression.

Désormais les salariés (à titre individuel ou collectif) peuvent se retirer d'une situation dangereuse dont « ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ».

La loi a également modifié de façon sensible la composition des CHSCT. Tout en donnant une place particulière aux intervenants extérieurs (inspection du travail, caisses régionales d'assurance maladie, médecin du travail), elle accorde la primauté aux représentants du personnel qui sont seuls à disposer, avec le chef d'établissement, d'une voix délibérative au sein de la nouvelle institution, les autres participants n'ayant qu'une compétence consultative.

Dans les années qui suivront, les CHSCT verront leurs missions et prérogatives augmenter, mais pas forcément leurs moyens.

Le renforcement des droits du CHSCT par la loi de 1991

La loi du 31 décembre 1991, transposition en droit français des dispositions d'une directive européenne, introduit l'obligation, pour l'employeur, de mettre en place

une politique globale de prévention et le principe d'une évaluation des risques. Les moyens d'actions du CHSCT s'en trouvent renforcés par la reconnaissance de sa personnalité civile (et donc le droit d'ester en justice), la possibilité de faire appel à un expert indépendant, aux frais de l'employeur, en cas de danger grave ou imminent ou pour tout projet impactant les conditions de travail. La jurisprudence confortera ces nouveaux droits **en mars 2008** avec l'arrêt « SNECMA » rendu par la Cour de Cassation et qui autorise le juge à suspendre une réorganisation après un avis d'experts demandé par le CHSCT et qui avait démontré des conséquences néfastes pour les salariés.

Le cas particulier de la SNCF avec l'accord d'entreprise de 1996

Après le conflit de 1995, la reprise du dialogue social au sein de l'entreprise publique est le défi de la nouvelle direction. Le **11 janvier 1996** un accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements est signé avec les organisations syndicales. Un des chapitres de cet accord porte sur la mise en place, la composition et les moyens alloués aux CHSCT au sein de la SNCF. Avec notamment des crédits d'heure pour les représentants du personnel, supérieurs aux dispositions du Code du Travail.

(En 2014, le point 20 de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail, réaffirme le rôle des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail au sein de la SNCF. Il est précisé que le CHSCT doit être le lieu privilégié de dialogue social pour la prévention des risques, la qualité du travail et la promotion de la santé au travail.

La Direction de l'entreprise veut que le CHSCT joue son rôle d'instance représentative du personnel spécialisée dans l'Hygiène, la sécurité et les conditions de travail et que ses travaux contribuent concrètement à :

- la protection de la santé et la sécurité des salariés,
- l'amélioration des conditions de travail,
- l'observation des prescriptions législatives et réglementaires.

Parce que le CHSCT est un acteur fondamental de la sécurité de l'entreprise, la Direction s'applique à en améliorer le fonctionnement et l'efficacité.

C'est pour cette raison qu'une étude sur le fonctionnement des CHSCT est engagée par l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail. Cette étude comprend :

- un retour d'expérience sur les périmètres des CHSCT, les moyens accordés, la nature des sujets traités au cours des trois dernières années, la qualité des actions mises en œuvre...

– une analyse des expertises votées par les CHSCT : les thèmes, les enseignements, les suites à donner...

Sur la base des résultats de cette étude, la Direction examinera, en concertation avec les Organisations Syndicales, la possibilité d'élaborer un cahier d'orientations des CHSCT à l'intention des entités de la SNCF. L'UNSA-Ferroviaire, moteur des discussions et force de propositions pour la construction de cet Accord a décidé de le signer en y apportant toutefois quelques observations. En effet, L'UNSA-Ferroviaire ne souhaitait pas rester en dehors du débat sociétal que suscite la QVT.

L'UNSA-Ferroviaire souhaitait pouvoir également mesurer l'avancement des engagements pris par l'Entreprise.

Mais suite à la dénonciation de cet accord par deux organisations syndicales représentatives, les bonnes intentions contenues dans le texte ne pourront pas être vérifiées.)

Les années 2000

La **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** introduit la préservation de la santé mentale dans les principes généraux de prévention en matière de santé au travail et par conséquent dans les missions des CHSCT (lutte contre le harcèlement moral par exemple).

Puis, avec la **loi du 30 juillet 2003**, sa compétence s'élargit même à la prévention de l'ensemble des risques technologiques. Dans le même temps, les CHSCT deviennent plus sensibles à d'autres aspects du travail (troubles musculo-squelettiques, harcèlement sexuel et moral, addictions, stress...)

Depuis 2007, les CHSCT doivent être consultés sur un projet d'évaluation annuelle et leurs prérogatives s'étendent, **depuis 2013**, aux questions environnementales.

“ *La loi accorde la primauté aux représentants du personnel qui sont seuls à disposer, avec le chef d'établissement, d'une voix délibérative au sein de la nouvelle institution, les autres participants n'ayant qu'une compétence consultative.* ”

Depuis la même date, il est également possible d'instituer une instance de coordination des CHSCT dont les prérogatives ont été renforcées en **2015** en même temps qu'il a été rendu possible d'élargir la DUP au CHSCT ou de l'intégrer dans une instance commune conventionnelle.

Quel avenir ?

Comme nous venons de le voir, de nombreuses années se sont écoulées avant que la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés ne soient réellement prises en considération.

Le rôle et l'importance qu'ont pris les CHSCT sont aujourd'hui inestimables. Leur expertise et leur savoir-faire dans la prévention des risques professionnels et la prise en compte du bien-être au travail sont des atouts au bénéfice des salariés.

Plusieurs enquêtes ont démontré que le CHSCT était l'instance la plus connue et la plus appréciée des salariés. Sans doute en raison de sa proximité et de la visibilité de ses résultats sur le terrain.

Au début de leur existence, les prédécesseurs des CHSCT avaient pour mission essentielle de contrôler, dans l'intérêt du patronat, l'application des règles de prévention pour éviter les accidents du travail. Aujourd'hui les CHSCT sont une structure installée dans le système de prévention de l'entreprise, capable d'anticiper les risques émergents susceptibles d'altérer la santé des travailleurs.

Les ordonnances réformant le Code du Travail ont mis un terme à l'existence des CHSCT en fusionnant les instances représentatives du personnel (CE, DP et CHSCT) en une instance unique dénommée Conseil Social et Economique (CSE).

Le CSE récupèrera les missions des anciens CHSCT et devra obligatoirement mettre en place en son sein une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés. Cette CSSCT pourra être installée dans les entreprises de taille inférieure par accord.

Concernant le recours aux expertises dont bénéficiaient les ex-CHSCT, c'est le CSE en tant que personne morale qui détiendra dorénavant cette prérogative selon les cas suivants :

- pour risque grave : financement à 100 % par l'employeur,
- pour projet important modifiant les conditions de travail : financement à 80 % par l'employeur et 20 % par l'instance.

De fait, la volonté de faire de ces CSSCT de simples appendices des CSE nous ramène plusieurs décennies en arrière, à l'époque où les Comités d'Hygiène et de Sécurité et les Commissions d'Amélioration des Conditions de Travail dépendaient des Comités d'Entreprise et n'avaient aucune autonomie. Alors que les enjeux de santé et de conditions de travail sont de plus en plus importants, une commission de travail est un minimum, mais qui ne remplacera pas l'intérêt et l'efficacité de disposer d'une instance dédiée.

L'UNSA-Ferroviaire déplore cette régression et s'inquiète des conséquences sur la santé et la sécurité des salariés, (notamment ceux du Groupe Public Ferroviaire) et présage que la disparition des CHSCT entraînera des répercussions négatives pour tous les acteurs, aussi bien du côté des travailleurs que des employeurs.



Adieu Oullins Machines

► **EN 2016, LA SNCF A CLOS L'UNE DES PLUS BELLES HISTOIRES DU TRAIN DE NOTRE COMPAGNIE FERROVIAIRE, EN DÉCIDANT DE NE PLUS RÉPARER/ MAINTENIR DE LOCOMOTIVES DANS LES ATELIERS D'OULLINS.**



Le grand livre des locomotives électriques de la SNCF à Oullins s'est fermé, sans bruit, sans fard ni trompette, et ce, dans la plus grande discrétion.

Ce geste, décidé par nos hauts dirigeants, n'est pas anodin et relève d'une stratégie économique que peu de Cheminots comprennent. La réparation de locomotives était le Cœur d'Oullins, son épice, son raison d'être.

Demain, il ne restera que des vestiges de la grandeur d'Oullins, de ses hommes et de ses femmes qui ont fait de ce site, l'un des plus connus de la maison SNCF.

- Qui ne connaît pas Oullins ?
- Quel cheminot n'a jamais entendu parler des ateliers d'Oullins ?
- Combien de cheminots ont travaillé dans ces ateliers de locomotives ?
- Combien de machines ont été remises à neuf ici ?
- Combien d'innovations technologiques sont sorties d'Oullins ?
- Personnes ne le sait précisément... et pour cause, Oullins répare des locomotives depuis 1844 !

172 ans d'activités ! Quel atelier peut se targuer d'avoir une généalogie aussi vieille dans un monde où un smartphone est obsolète au bout de six mois ?

Les anciens prédisaient sa fermeture, mais peu l'avaient réellement envisagée. Nos responsables d'aujourd'hui leur ont donné raison sous forme d'estocade.

Alors que dire des Hommes et des Femmes qui ont travaillé sur nos « bécanes » ?

À Oullins, quand vous arriviez tout frais émoulu, les compagnons, les chefs d'ateliers et le chef de production vous enseignaient le « langage matériel » : le fonctionnement

d'une locomotive, la chaîne de traction, la correspondance des lettres devant les chiffres des locs : BB 9200, CC7100, CC 6500, BB 7200, BB 22200, ...

Mais surtout, à quoi nous allions servir dans la grande famille Cheminote : « Nous sommes tous là pour faire rouler des trains, et une locomotive doit fonctionner pour rouler coûte que coûte » scandaient nos anciens ! Alors demain,

- Quelles reconversions pour les agents ?
- Que deviendront les 172 ans de compétences d'Oullins ?
- Qui sera là pour transmettre les connaissances liées à la maintenance d'une locomotive ?

La formation, ça compte, mais sans la partie pratique, le transfert des compétences et des tours de mains, il est en effet très difficile de connaître le fonctionnement d'une machine, cet engin de traction.

Messieurs les dirigeants, ce qui doit vous désoler, c'est qu'aujourd'hui il ne vous est pas possible de faire l'enregistrement du savoir-faire des agents sur une clé USB ! Pareil pour les « carnets noirs » de nos collègues formés sur le tas, ils ne se donnent pas mais se méritent !

Et si nous parlions des « boeufs », car cela aussi est historique d'Oullins !

Le « boeuf », c'est le compagnon d'Oullins, surnom venu d'un héritage de la Révolution Industrielle : c'est l'ouvrier en sabot, piétinant, la tête baissée par l'épuisement, qui attend que les grandes portes des ateliers s'ouvrent pour le laisser sortir ; c'est aussi un caractère, grognon, râleur, mais qui sait se surpasser

lorsque l'on sait lui expliquer pourquoi c'est nécessaire.

Qui oserait penser que le « boeuf » va vouloir donner son savoir ? Son expérience et ses tours de main se trouvent inscrits dans ses « carnets noirs », carnets qui d'ailleurs n'existent pas officiellement mais que chaque compagnon possède dans sa caisse à outils. Ce savoir va inexorablement disparaître lorsque les portes de l'atelier d'Oullins seront fermées à jamais.

Dans le grand projet Matériel imaginé, tout semble être calé comme la roue sur son axe. Mais ces façons d'ajuster ne sont pas une science exacte et les ratés sont souvent catastrophiques.

La décision de fermer l'atelier locomotives est contraire à l'histoire de notre entreprise et il est le signe d'une vision à court terme.

L'entreprise et les autorités organisatrices parlent plus sur les automotrices que sur les locomotives. Mais dans la vie, tout est une question de cycle et garder les compétences locomotives sur Oullins, c'était aussi préparer le futur et les challenges de demain. Malheureusement, ce ne sera plus le cas...

Atelier Locomotives d'Oullins : Né en 1844 Assassiné le 31 décembre 2016

Par Benjamin RASSART et Philippe DUMÉ

Visite d'une Délégation de la CPC TMV de la LGV SEA à Bordeaux

► **L'UNSA-FERROVIAIRE, REPRÉSENTÉE PAR PHILIPPE GARCIA ET PATRICK LABRUE, A PARTICIPÉ À LA VISITE DE LA LGV SUD EUROPE ATLANTIQUE SUR L'EIC AQUITAINE POITOU CHARENTE LE 23 NOVEMBRE 2017.**



La Direction de l'Entreprise était représentée par M. Pascal Roze et Mme Annie Bertrand de OPLUS.

Le DET Adjoint de l'EIC APC, ainsi que le DPX du Poste de Commande à Distance (PCD) de Bordeaux, nous ont accompagnés.

Pour commencer, un petit film expliquant le fonctionnement de cette ligne de 340 km de Tours à Bordeaux nous a été présenté.

Pour rappel, cette LGV a été construite par la Société LISEA (filiale de VINCI). LISEA est concessionnaire de cette ligne pour une durée de 50 ans. Cette LGV est entretenue par la Société MESEA (filiale de VINCI-Concessions à 70 % et SYSTRA à 30 %). SNCF Réseau n'intervient qu'à partir des voies de raccordement à la ligne classique.

Puis, nous sommes allés échanger avec les deux agents sur leurs postes de travail.

La gestion de la ligne est séparée en deux tables de commande, un PAI Nord et un PAI Sud.

Dès qu'une circulation sort de la LGV, elle est prise en charge par les AC des postes correspondants.

Les deux postes situés à Bordeaux ne gèrent « que » la partie LGV du GID MESEA.

Suite à nos échanges fructueux, plusieurs points essentiels sont à signaler :

- L'interface MISTRAL installée n'est pas la version définitive qui, quand elle arrivera, changera la donne.
- Il manque un enclenchement d'affrontement à la sortie SUD de la LGV vers Bordeaux, manque qui semble venir de la suppression d'une zone au niveau technique lors de la réalisation des travaux, ce qui

occasionne une procédure et une charge supplémentaire pour les opérateurs.

- La nuit, la charge de travail est importante, avec environ 30 procédures travaux ce qui est une charge mentale importante surtout que les deux secteurs-circulations sont regroupés sur une seule table de commande avec un seul agent ! Ces travaux « urgents » sont bien supérieurs à ceux prévus par MESEA ce qui gêne l'organisation des travaux d'entretiens prévus. L'Etablissement s'efforce de mettre en place un renfort travaux (dans la mesure du possible).

Dans différentes instances, l'UNSA-Ferroviaire a déjà tiré la sonnette d'alarme sur la charge mentale occasionnée par la multitude des opérations travaux de nuit dans les postes d'aiguillage.

L'Entreprise ne doit pas faire la sourde oreille. Elle doit mettre en place de vraies mesures, et pas des « mesurette », comme un renfort travaux de temps en temps !

MESEA est dans l'obligation de gérer les travaux dans l'urgence, plutôt que dans l'anticipation.

Lors des différents échanges, il a été évoqué les points suivants :

- Au niveau de 2 racco, les engins 9512 de secours sont sous le régime de catégorie C, ce qui serait dû à la structure des circuits de voie.
- Il y a environ 60 trains sur la ligne par jour, et plus de 80 à partir de Poitiers (accès la Rochelle).
- L'arrivée de nouvelles circulations venant de Grande-Bretagne (Eurostar) ou du Benelux (Thalys) sont prévisibles. Le point d'engor-

gement de la Bif de Courtalain risque d'être rapidement à saturation.

Après une pause méridienne conviviale bien méritée, la Délégation a visité la gare de Bordeaux guidée par la Responsable Locale de Gares & Connexions.

Cette gare a été entièrement rénovée afin de pouvoir accueillir à terme, 18 millions de voyageurs pas an. Du côté du quartier Saint-Jean tout comme la verrière, les travaux étaient soumis aux directives des Architectes de Monuments de France, car le Bâtiment Voyageurs datant de 1855 est classé. Nouvelle signalétique, nouveau mobilier, nouveaux sols et nouvel éclairage mettent en valeur les plafonds, verrières et tout l'intérieur historique de ce bâtiment. Les Hall 1 et 2 sont des lieux d'attentes, de ventes, d'informations et d'accès aux transports en commun.

Au sud-est de la gare a été réalisé le Hall 3, tout « béton », orienté vers les 2 parkings de 750 places, avec différents loueurs de voitures et quelques commerces.

Pour conclure, la Délégation UNSA-Ferroviaire remercie l'Entreprise d'avoir organisé cette tournée dans le cadre de l'instance de la Commission Professionnelle Centrale (CPC) Transport Mouvement. Cette visite d'un poste d'aiguillage informatisé a permis de faire un listage des difficultés rencontrées par les opérateurs Circulation.

Malheureusement, cette démarche est encore beaucoup trop rare et mériterait d'être renouvelée dans l'avenir.

Par Christian PRETAT / Philippe GARCIA / Patrick LABRUE ■

Assemblée Générale Ordinaire du Syndicat des Directions Voyageurs et des Filiales

➤ **PRÈS DE 40 ADHÉRENTS
SE SONT RETROUVÉS
AU 30 RUE DU CHÂTEAU
DES RENTIERS À PARIS,
IMMEUBLE QUI HÉBERGE
GARES ET CONNEXIONS POUR
L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ORDINAIRE DU SYNDICAT
DES DIRECTIONS VOYAGEURS
ET DES FILIALES, LE MARDI
17 OCTOBRE 2017.**

Après l'accueil par les membres du Bureau Syndical autour d'un petit-déjeuner viennoiseries, jus de fruit et café, la Présidente sortante Mme Sylvie MORIZE-LAGUT a présenté son Rapport moral et son bilan d'activités. Retour sur les résultats des élections TPE de début 2017 et sur un certain nombre de dossiers qui ont été traités par l'UNSA tant au niveau national que par les élus du périmètre. Pour exemple le Forfait Jours, la mise en place des Titres restaurant, les négociations salariales, la gestion des CE dans le cadre de l'accord Activités sociales et Culturelles de fin 2015.

Un mot également sur les Congrès qui se sont déroulés en juin 2016, celui des CENTRAUX et celui de la FEDERATION qui a vu apparaître une nouvelle équipe au service des agents.

La présidente a félicité toute son équipe pour leur investissement et leur travail qui a permis de bons résultats.

Renforcement et professionnalisation de notre communication sur les DP, création d'un CR « Les échos des DP », augmentation du nombre d'agents recevant nos informations, participations des élus à de nombreux groupes de travail au niveau fédéral, continuation des élus à faire fonctionner le CE pour donner à nos agents des activités de qualité.



De grandes inquiétudes sur l'application des lois Macron sur notre périmètre CCGPF, sur le découpage futur de l'Entreprise avec une incertitude de l'année des élections font que le syndicat a de plus en plus besoin du relais de ses adhérents, de leur compétence. Seul un syndicat fort pourra protéger les salariés.

Le Procès-Verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire du 06 avril 2016 a été adopté à l'unanimité, puis le trésorier, M. Denis CANOVAZ, a présenté le Rapport Financier de l'Exercice 2016, le suivi des adhérents et l'Assemblée lui a donné quitus à l'unanimité. Globalement, une trésorerie saine et un nombre d'adhérents de 118 à ce jour, la baisse étant principalement due à une nouvelle répartition suite à la création du syndicat Gares et Connexions.

Les Adhérents présents ont procédé à la désignation des membres du Bureau Syndical. Mme Sylvie MORIZE LAGUT ne se représentant pas, c'est M. Arnaud CABANEL qui a été élu Président

Vice-Président : M. Fabrice DEMANZE Secrétaire : Mme Sylvie MORIZE-LAGUT Secrétaire Adjoint : M. Jean Michel LANGLOIS Trésorier : M. Denis CANOVAZ

Trésorière Adjointe : Mme Carine FEUILLARD Il a été ensuite procédé à l'élection des 2 vérificateurs aux comptes : Mme Sylvie GALLAIS CARO et M. Didier MEYER et des 6 membres du Conseil Syndical : M. Claude AUSSUDRE, M. Philippe CARIS, M. Reynald ENGRAND, Mme Christine HAVART, Jonathan HERRMANN, M. Arnaud LEVERD.

Puis la parole a été donnée à nos invités, Mme Sophie GIRARD, Secrétaire Fédérale de la Zone des Services Centraux qui s'est exprimée sur les négociations salariales en cours. Ensuite, nous avons eu le plaisir de recevoir Mme Chantal GUILLAUMIE, Secrétaire Fédérale en charge des politiques GPEC, de la formation, des accords collectifs et M. Denis DONTENVILL, Secrétaire Fédéral sur le pôle Protection Sociale qui nous ont fait un point sur les chantiers en cours : la complémentaire santé collective et ses conséquences sur les cabinets médicaux la médecine de soins, la politique de recrutement, la GPEC...

Pour finir, M. Thierry MARTY, élu au Conseil d'Administration SNCF Mobilités, est revenu sur l'actualité en cours : les enjeux des accords de la loi Macron, les élections, les restructurations en cours sur Mobilités, l'ouverture à la concurrence chez TER.

Mme Sylvie MORIZE LAGUT et M. Arnaud CABANEL ont clôturé la journée en remerciant tous les membres présents, ainsi que tous les intervenants pour leurs exposés riches d'informations dont nous sommes tous toujours très demandeurs.

Chacun a ainsi pu rencontrer les nouveaux adhérents, faire connaissance avec le Bureau Syndical et échanger sur l'actualité et l'avenir de notre Entreprise autour d'un copieux buffet. Tout le monde s'est donné rendez-vous à la prochaine AG à laquelle nous espérons être, comme d'habitude, de plus en plus nombreux.

Par Sylvie MORIZE LAGUT ■

Assemblée générale 2017 Union Régionale Bourgogne Franche-Comté

➤ **PLUS DE 200 PERSONNES ONT PARTICIPÉ À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UR BFC LE 17 OCTOBRE DERNIER.**

Après avoir salué ses invités nationaux et le Secrétaire de la Zone Sud-Est, Jean-Paul Fournier, le Secrétaire Régional a souhaité la bienvenue aux 20 agents sympathisants « parrainés » par des adhérents. Dans son rapport moral, Jean-Luc Saffroy est revenu sur l'activité du syndicat BFC depuis la dernière AG. Centrées sur le développement syndical inter EPIC, les actions de l'UR visent à mailler l'ensemble du territoire avec des référents Métier et/ou géographiques, et à répondre aux besoins du plus grand nombre, sur le plan collectif comme individuel. Parallèlement, l'UR a mis en place des rencontres spécifiques : journées Découverte de l'UNSA-Ferroviaire, journées dédiées aux Contractuels et création d'un réseau original UNSA BFC au féminin dont le but est d'amener plus de femmes vers le syndicalisme et le militantisme.

L'UR a participé régulièrement aux travaux fédéraux tant en ce qui concerne les apports aux accords collectifs en cours de négoc-



ciation, que sur les sujets de fond comme l'ouverture à la concurrence.

Plus de 150 tracts et flashes nationaux Métier ou thématiques ont été relayés aux adhérents. Une vingtaine de tracts régionaux ont également été diffusés sur la période. Une page Facebook est alimentée régulièrement par plusieurs militants, en complément du site Internet.

Malgré plus de 50 départs en retraite, l'UR limite le déficit d'adhérents pour stabiliser l'effectif aux environs de 500. Le rapport moral est ensuite approuvé à l'unanimité. Après lecture du rapport des contrôleurs aux comptes, le rapport financier est également approuvé.

Place alors aux débats durant près d'une heure : Benoit Vienne (Secrétaire Général Adjoint) pour la Fédération, Lionel Chautru pour le Conseil de Surveillance, Didier Mathis en tant que Secrétaire Fédéral RESEAU puis Jean-Pierre Oddou, pour l'EPIC de tête, ont présenté l'actualité respective de leur périmètre, en répondant par ailleurs aux diverses questions de l'assemblée.

Vers 12h30, il était temps de déguster le traditionnel kir dijonnais avant de s'attabler pour un repas convivial bien mérité.

Par Jean-Luc SAFFROY ■

UNSA-Ferroviaire Auvergne

➤ **MARDI 7 NOVEMBRE, S'EST TENUE À CLERMONT-FERRAND L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT UNSA-FERROVIAIRE AUVERGNE.**

Ont été abordés les nombreux sujets régionaux, tels que la suppression des services de production (Centre de production TER), la convention TER qui pourrait rapidement « raboter » le service en Auvergne (réduction du nombre de trains, disparition de la vente aux guichets et des contrôleurs sur les trains), la diminution des budgets alloués à l'entretien du réseau...

Ensuite, Jean-Paul Fournier, secrétaire de la zone Sud-Est a relaté les diverses problématiques et enjeux nationaux, auxquels vont être confrontés les trois EPIC du Groupe Public Ferroviaire. Puis ont été exposées et expliquées la réforme du code du travail et la future place des élus syndicaux, l'arrivée de la concurrence, ... Le bureau a été renouvelé, l'UNSA-Ferroviaire



est désormais pilotée par Stéphane Murin (Président du syndicat UNSA-Ferroviaire Auvergne) et Éric Tur (secrétaire régional UNSA-Ferroviaire Auvergne Nivernais).

Par Stéphane MURIN ■

LE BILLET DU PRÉSIDENT DE L'UFR



Eric TOURNEBOEUF ■

Légitime défense

défense

► LE HASARD DU CALENDRIER FAIT QUE JE PARTICIPE DEPUIS PLUSIEURS SEMAINES

À DE NOMBREUSES RÉUNIONS AVEC NOS ADHÉRENTS RETRAITÉS.

Les débats sont souvent vifs. La patience des retraités est légendaire, tout comme leur sens de la mesure. Pour autant, il faudrait être atteint de surdité pour ne pas entendre la frustration, le profond agacement, voire pour certains une certaine révolte devant le traitement qui leur est infligé depuis maintenant plusieurs années. Après un quinquennat de matraquage fiscal et de blocage des pensions ayant conduit à une perte de pouvoir d'achat significative, ils espéraient en effet un sort meilleur de la part de nouveau gouvernement.

Hélas, l'affaire de la hausse de la CSG a douché leurs illusions et l'amertume remplace l'espoir. Les retraités ont le sentiment justifié de ne pas être écoutés, la disparition du Secrétariat d'état aux personnes âgées les privant de fait d'interlocuteur gouvernemental. Comme l'interpellation de la représentation nationale n'a pas donné plus de résultats et que les mobilisations au travers de manifestations publiques ont échoué, les retraités se sentent injustement taxés et impuissants face à l'adversité.

En conséquence, l'inquiétude monte face aux prochaines réformes. Comment n'en serait-il pas ainsi dès lors que le gouvernement fixe à 1200 € le revenu mensuel au deçà duquel le retraité est considéré comme ayant les moyens de contribuer plus largement que d'autres à la solidarité nationale. Certains vont même jusqu'à s'indigner de notre réaction hostile. Il s'installe dans notre pays une forme de stigmatisation des retraités qui peut avoir des conséquences lourdes pour notre démocratie sachant que les plus de 60 ans sont, de tous les citoyens, ceux qui se rendent le plus assidument aux urnes...

Pourtant, des leçons, en terme de solidarité nationale, les retraités n'en ont pas à recevoir. Ils ont largement contribué en travaillant et en payant leurs cotisations et leurs impôts, souvent pendant plus de quarante ans d'activité. Ils soutiennent encore couramment leurs enfants et petits-enfants. Ils contribuent largement au maintien du lien social en s'investissant dans l'associatif et le bénévolat sous toutes ces formes, même les plus institutionnelles.

A l'orée d'une année 2018, où nous savons déjà que le pouvoir d'achat va régresser nettement avec l'inflation, la CSG et l'absence de revalorisation des pensions, le prochain rendez-vous étant fixé au premier janvier 2019, l'heure est à la consolidation du rassemblement des retraités. Si nous voulons sortir du mauvais chemin où l'on nous conduit, il faudra être unis et mobilisés. L'UFR UNSA-Ferroviaire y est prête.

En attendant, je ne veux pas vous quitter sans vous souhaiter, ainsi qu'à vos proches, mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Assemblées

AG Secteur Paris Nord

le 16 novembre

► LES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DE LA SECTION UFR NORD SE SUCCÈDENT EN CETTE FIN D'ANNÉE

Michel Dannequin ouvre la réunion, après l'annonce des décès survenus en cours d'année, par la minute de silence.

Michel présente ses rapports d'activités : 4 réunions trimestrielles avec visite organisée de la Capitale suivies d'une collation agrémentée de produits périgourdins ou gascons préparés par les camarades originaires de ces régions. Le bilan financier est légèrement excédentaire, les dates des prochaines rencontres au siège des actifs sont arrêtées les jeudis 18/1, 29/3, 14/6 et 13/9, celle de l'AG au 15 Novembre 2018. Michel nous fait part qu'il souhaite passer la main en 2018 et fera appel à candidature. Les différents rapports sont votés à l'unanimité.

N'ayant pas de nouvelle candidature, le bureau est reconduit comme suit :

Président Michel Dannequin ; **Adjoint** Philippe Marchal, Gérard Gidon ; **Trésorier** Anne Marie Degand ; **Secrétaires** Francis Bonnier et Jean Pierre Soulier.

Damien présente le rapport des activités de la section UFR Nord : présence partagée des membres du bureau dans les instances fédérales et de l'UFR, tenue des réunions statutaires du bureau, secrétariat et de l'AG. Il présente la situation des effectifs et constate que l'érosion perdure du fait du manque d'informations de la part des actifs lors de leur départ en retraite. Il annonce que la ristourne au secteur sera augmentée de 50 % en 2018 après clôture des comptes de l'année. Les retraités peuvent régler une cotisation volontaire pouvant aller jusque 180 €, le reçu fiscal sera établi en conséquence. La sur cotisation sera répartie suite à décision du secrétariat entre la section et les secteurs. L'UFR Nord prendra en charge certains frais d'organisation de l'AG et financera des actions ponctuelles du secteur.



Roger Dillenseger est excusé, étant retenu par une audience.

Eric Tourneboeuf fait un point d'actualité et répond aux questions soulevées. Il commente les initiatives en intersyndicale pour défendre le pouvoir d'achat des retraités suite aux annonces gouvernementales. Il nous fait part de la réception de l'UFR avec l'UNSA Bagnolet. Les présents regrettent le manque de combativité d'une partie de l'UNSA maison mère et une non prise de position claire d'opposition.

- Augmentation de la CSG sur les retraites à partir de 1 198€ et il invite les participants à lire la feuille des retraités N° 52 diffusée qui traite le sujet.
- Pétition CITIS en cours qui permet d'interpeller les députés LREM et autres sur l'injustice et la différence entre actifs/retraités.
- CSG déductible ou pas à suivre le recours au Conseil d'Etat.
- Carte FIP accessible en 1^{ère} classe qu'à partir de la position 24 dans certains pays due à un % international.
- PASS Carmillon, reste valable après 2018 les nouvelles cartes n'ont plus de date de validité.
- Facilités de Circulation : pas de changement des règles jusqu'en 2020 mais dématérialisation pour les ayants droit.

- Point sur la téléphonie - Le contrat orange arrive à expiration ; les n° RIO seront adressés aux abonnés pour la conservation de la portabilité, compte tenu des offres commerciales plus intéressantes chacun se déterminera et choisira.

Sandrine Dumontier, jeune secrétaire régionale des actifs, présente l'activité régionale riche en projets de fusions des ECT EEV SUGE... et du Grand Paris. Elle précise qu'elle est à l'initiative du travail dans l'unité syndicale sur les sujets brûlants. Elle nous informe que la tenue du fichier gare est en cours de redressement et que pour le début du mois de décembre la situation devrait se rétablir. Elle nous informe que les retraités seront moins sollicités pour les notations qui seront digitalisées.

La séance est levée à 13 heures, les débats ont continué autour d'un solide repas pris chez PAPA, agrémenté, tradition oblige, du traditionnel Beaujolais nouveau (avec modération bien sûr).

Par Damien LAVOISIER ■

Assemblée Secteur Amiens le 17 novembre

► **TOUJOURS AVEC
LE SOURIRE ET AUTOUR
DU TRADITIONNEL CAFÉ /
GOURMANDISES, AGNÈS
ACCUEILLE LES ADHÉRENTS
PRÉSENTS.**



Ensuite Agnès ouvre la réunion après l'annonce des décès survenus en cours d'année, par la minute de silence. Elle remercie celles et ceux qui ont répondu présents ou se sont excusés et présente ses rapports d'activités - Le bilan financier est excédentaire eu égard au versement de l'UFR Nord ; proposition de la date du 15 Novembre 2018 pour la prochaine AG.

Agnès ayant fait part de son souhait de passer la main et suite à l'appel à candidature lancé, celle de Marc Baucher a été reçue. Les différents rapports sont votés à l'unanimité le bureau est élu comme suit :

Président Marc Baucher ; **Trésorier** Claude Scellier ; **Secrétaire** Didier Havet.

Marc nous précise ses orientations pour l'année à venir : contacter tous les adhérents, développer l'information militante et locale. Le fichier régional lui est remis par Gaston pour lui permettre de réaliser ses objectifs. **Damien** présente le rapport des activités de la section UFR Nord : présence partagée des membres du bureau dans les instances fédérales et de l'UFR, tenue des réunions statutaires du bureau, secrétariat et de l'AG. Il présente la situation des effectifs et constate que l'érosion perdure du fait du manque d'informations de la part des actifs lors de leur départ en retraite. Il s'évertue, quand il a connaissance de départs et d'informations, de contacter les jeunes et futurs retraités. Parfois les coordonnées mails sont erronées,

ce qui multiplie les difficultés. Il annonce que la ristourne au secteur sera augmentée de 50 % en 2018. Les retraités peuvent régler une cotisation volontaire pouvant aller jusque 180€. Le reçu fiscal sera établi en conséquence. La sur cotisation sera répartie entre la section et les secteurs. L'UFR Nord prendra en charge certains frais d'organisation de l'AG et financera des actions ponctuelles du secteur.

Actifs faites nous connaître la date de votre départ et vos coordonnées.

Roger Dillenseger présente l'actualité nationale riche qui entraîne de nombreuses réunions, tant dans l'Entreprise qu'en intersyndicale. Il est intervenu au Conseil National de l'UNSA pour exprimer la décision unanime du Bureau Fédéral du mécontentement des cheminots envers une partie de l'UNSA qui n'est pas solidaire des retraités. Il commente les résultats des élections dans les entreprises ferroviaires où nous sommes bien implantés et représentatifs. Il précise les raisons de l'opposition de l'UNSA-Ferroviaire à l'ouverture à la concurrence et confirme que de nombreux changements sont à venir avec les conclusions du rapport Spinetta attendues pour fin décembre.

Eric Tourneboeuf présente les actions engagées en intersyndicale et constate que la veille une manifestation élargie contre les décrets Macron était clairessemée et peu suivie. Il apporte des précisions sur les consé-

quences, pour les retraités de l'augmentation de la CSG. Il apporte des précisions sur le PASS Carmillon, les facilités de circulation, la téléphonie...

Philippe Honvault, secrétaire régional des actifs, présente l'activité régionale : projets de transfert de services sur Lille siège de la nouvelle région Hauts de France au détriment de la Picardie. Il en est de même pour le transfert des sièges des banques locales ou de grandes entreprises ce qui va entraîner une paupérisation locale des emplois. Ces mutations entraînent déjà une baisse de 30 % du prix du patrimoine et de nombreux transferts de cadres. Les restructurations en cours et les rattachements d'activités, prévus au 1/3/18 à LILLE, vont continuer d'affaiblir la région d'Amiens et la réduire à peau de chagrin. La région IDF souhaitant toujours intégrer l'Oise. La baisse d'emplois sur TERGNIER rattaché à SAINT QUENTIN, les transferts sont un non sens économique et écologique qui va provoquer un déséquilibre de la mixité sociale et la disparition à terme de la région SNCF.

La séance est levée à 12h45. Les débats ont continué autour d'un solide casse-croûte agrémenté de cochonnailles, une fois n'est pas coutume.

Par Damien LAVOISIER ■

Calendrier 2018 des réunions de la Section Est AG de section jeudi 29 mars

CHAMPAGNE ARDENNE : restaurant SNCF, rue Villeminot HUART à REIMS à 9H00

NANCY : Villa St Jean, 18 Avenue Foch, salle de réunion 1^{er} étage à 14h00 les mardis

PARIS EST : 9, rue du Château Landon 6^e étage à 09h30 les jeudis

STRASBOURG : lieu à déterminer, renseignements auprès de Jean-Pierre Kowal (06 34 26 63 98)

MOIS 2018	SYNDICAT RETRAITES CHAMPAGNE ARDENNE	SYNDICAT RETRAITES NANCY	SYNDICAT RETRAITES PARIS EST	SYNDICAT RETRAITES STRASBOURG
Janvier	18	09	11	
Février		06	1 ^{er}	02
Mars	15	13	1 ^{er}	
Avril		03	05	AG jeudi 19
Mai	AG jeudi 24	15	03	
Juin		jeudi 07 à 10h	28	
Juillet - Août				
Septembre	27	04	06	07
Octobre		AG jeudi 11	04	
Novembre	15	13	08	30
Décembre		04	06	

Assemblée Secteur Lille le 23 novembre

► **C'EST DANS UNE SALLE DES ACTIFS, QUE LES NOMBREUX PARTICIPANTS RETRAITÉS ONT RESPECTÉ UNE MINUTE DE SILENCE EN MÉMOIRE DES DISPARUS EN COURS D'ANNÉE.**

Bernard remercie les présent(e)s ; certes, avec six femmes, la parité n'est pas encore au RDV mais..., présente ses rapports d'activités. Le bilan financier est excédentaire. Il propose la date du 22 Novembre 2018 pour l'AG. Il souhaite faire évoluer la composition du bureau en 2018 et procédera à un appel à candidatures. Les différents rapports sont votés à l'unanimité le bureau est reconduit comme suit : **Président** Bernard Bouchez, **Trésorier** Jean Marc Bultez, **Secrétaires** Jean Wojcieszak, Sylvie Thorez et Jean Hazebrucq.

Damien constate que les effectifs de Lille progressent grâce aux informations transmises par les actifs et le suivi des prélèvements automatiques. Il s'évertue, quand il a connaissance d'informations de départs, de contacter les jeunes et futurs retraités. Il annonce que la ristourne au secteur sera augmentée de 50 % en 2018. Les retraités peuvent régler une cotisation volontaire pouvant aller jusqu'à 180€ le reçu fiscal sera établi en conséquence. La sur cotisation sera répartie entre la section et les secteurs. L'UFR Nord prendra en charge certains frais d'organisation de l'AG et financera des actions ponctuelles du secteur.

Actifs faites nous connaître la date de votre départ et vos coordonnées.

Roger Dillenseger précise que c'est toujours un plaisir de venir à Lille et présente l'actualité nationale riche qui entraîne de nombreuses réunions tant dans l'Entreprise qu'en intersyndicale. Il est intervenu au Conseil National de l'UNSA pour exprimer la décision unanime du Bureau Fédéral quant au mécontentement des cheminots envers une partie de l'UNSA qui n'est pas solidaire des retraités. Il commente les résultats des élections dans les entreprises du ferroviaire. Il précise les raisons de l'opposition de l'UNSA-Ferroviaire à l'ouverture à la concurrence et confirme que de nombreux changements



sont à venir. « Nous allons connaître dans les années à venir des changements profonds, pour ne pas dire une révolution, comme celles de 1937, 1996 ». Il exprime son sentiment sur l'évolution des FC pour les ayants droit des familles recomposées, précise que les fichets ne seront plus envoyés qu'à ceux qui en feront la demande. Le forfait payé par la SNCF à l'URSSAF est maintenu jusqu'en 2019 ; il est persuadé que les FC seront maintenues, y compris sur les lignes ouvertes à la concurrence.

Joël Recart, secrétaire général de l'UFR, est content d'être chez les chti et de continuer, avec son épouse, à découvrir les produits régionaux Hauts de France et Belges. Il commente son irritation envers Bagnolet pour son inertie et son manque de combativité contre les décrets Macron. Il rappelle le rôle du syndicat : « défendre » les intérêts de ses mandants. Il apporte des précisions sur les conséquences, pour les retraités, de l'augmentation de la CSG, et répond aux questions soulevées sur la digitalisation du PASS Carmillon, des facilités de circulation, de la téléphonie... Il informe que les cotisations UFR 2018 seront inchangées mais qu'en 2019 une augmentation de 3 euros sera mise en place sans augmentation en 2020 et 2021 pour permettre la perception optimale du reçu fiscal. Il confirme l'abandon de la cotisation volontaire aux sections, charge à elles de la répartir en fonction des besoins. Il précise que fin 2018 auront lieu les élections au CA de la CPRP que l'UFR présentera des candidat-e-s et qu'il faudra se mobiliser. Pour ces élections, l'UNSA s'est

prononcée contre le vote électronique. Concernant la réforme des retraites, une rencontre avec le ministère a eu lieu. Au 1^{er} semestre 2018 une loi cadre devrait voir le jour pour un alignement des différents régimes de retraite. De nombreux retraités souhaitent pouvoir accéder aux cabinets médicaux comme sur Bordeaux.

Frédéric Delbar secrétaire régional des actifs présente l'activité régionale : participation active aux élections inter pro TPE, réintégration dans les instances régionales inter pro et récupération d'un élu cheminot au CESER au 1^{er} janvier. Il commente les problèmes rencontrés suite au manque d'ADC et de contrôleurs, le regroupement des services la suppression de 40 % des vendeurs, la mise en place de la digitalisation des notations, le transfert de SOCRATE au privé, un gros travail à faire auprès des politiques, la mise en place en avril 2018 d'une nouvelle équipe régionale. A la question de l'accès des retraités à la cantine sur Lille, il précise qu'il se fait sans problème, sur Paris Est ou d'autres régions, c'est différent.

La séance est levée à 13 heures, les débats ont continué au cours du repas « fait maison » par nos cuistots de service, Jean et Jean Michel, que nous félicitons.

Par Damien LAVOISIER ■

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60*

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale.

Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

[humanis.com](https://www.humanis.com)