

LEmag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



Le Ferroviaire au cœur de la mobilité !

EDITO

▶ Ouverture du débat sur le ferroviaire de demain !

PAGE 3



EVOLUTION DU RH 00924

Evolution des D2I :
Une nouvelle attaque
contre le droit de grève

PAGES 4 et 5



SABORDAGE

La SNCF saborde sa branche
immobilière

PAGES 5 et 6



CONDITIONS DE TRAVAIL

LE FORFAIT-JOURS
Questions/Réponses
Droits des salariés
Décryptage de l'accord

PAGES 12 à 14

Fret Ferroviaire SNCF



**à la destruction sociale !
à la destruction mentale !**



Paris, le 20 10 2017

L'UNSA-Ferroviaire a toujours œuvré et milité pour redonner au Fret Ferroviaire SNCF ses lettres de noblesse et ses parts de marché, tant la saturation des poids lourds sur nos routes devient problématique pour l'environnement et la sécurité routière. Cependant le transport total de marchandises par chemin de fer, mesuré en Tonnes-Kilomètres, n'a cessé de décliner dans l'hexagone depuis l'ouverture totale à la concurrence en 2006. L'absence de volonté de l'État actionnaire en est la principale cause.

Quand la Direction ne rassure pas les salariés !

Le 18 octobre 2017, tous les élus du Comité d'Établissement FRET SNCF ont quitté la séance plénière suite aux imprécisions, aux discours dissonants de la Direction concernant l'avenir de notre activité et plus précisément par les annonces de filialisation, portées par certains directeurs FRET SNCF.

Supprimer 3000 nouveaux emplois d'ici 2019 et considérer que la filialisation - voire la privatisation - de Fret SNCF serait LA solution est une stratégie vouée à l'échec. Le nombre de salariés en souffrance, face à un avenir incertain, ne fait que croître...

**L'UNSA, en responsabilité, sera à l'initiative sur le terrain,
dans les instances, dans la presse et ne laissera pas
l'Entreprise casser le peu qu'il reste.**



UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65
E-mail : federation@unsa-ferroviaire.org



SOMMAIRE

- **ÉVOLUTION DU RH00924** P 4 et 5
• Evolution des D21 : Une nouvelle attaque contre le droit de grève.
- **ZOOM** P 5
• Travaux en excès, tensions dans les EIC !
- **SABORDAGE** P 6 et 7
• La SNCF saborde sa branche immobilière !
- **DROITS SOCIAUX** P 8
• Complémentaire santé, le retour !
- **MIXITÉ** P 9
• La mixité, une histoire en trompe l'oeil
- **PROXIMITÉ SYNDICALE** P 10 et 11
• Les élus UNSA-Ferroviaire du CE circulation se sont rendus sur place pour constater. . .
- **CONDITIONS DE TRAVAIL** P 12 à 14
• Le Forfait-Jours-Questions/Réponses Droits des salariés-Décryptage de l'accord
- **VOS DROITS** P 15
• Indemnité de Frais d'Études (I.F.E)
- **DÉVELOPPEMENT SYNDICAL** P 16
• Syndicat Paris-Est Journée de cohésion militante
- **DU CÔTÉ DES RETRAITÉS** P 17 à 23
• Le billet du Président de l'UFR
• Les administrateurs UNSA à la CPRP n'oublie pas les pensionnés. . .
• AG de Nancy, Clermont-Ferrand, Chambéry, Toulouse Midi Pyrénées
• Attention au hameçonnage
• Toujours bon à savoir



Ouverture du débat sur le ferroviaire de demain !

Cher(e)s collègues,

Dans le cadre des Assises Nationales de la mobilité, par courrier du Premier Ministre, une mission spécifique sur le transport ferroviaire a été confiée à M. Jean-Cyril Spinetta. Cette mission de concertation, avec toutes les parties prenantes, doit définir une stratégie d'ensemble pour une refonte du modèle du transport ferroviaire, incluant l'ouverture à la concurrence, tout en préservant un service public performant.

Cette mission vise à formuler des propositions concrètes dès janvier 2018 afin de déposer un projet de loi d'orientation des mobilités au premier semestre de l'année 2018.

Les trois chantiers principaux sont :

- la stratégie ferroviaire en matière de grande vitesse,
- le financement du réseau,
- les conditions de la généralisation de l'ouverture à la concurrence et les conditions de transfert des personnels.

Depuis une décennie, les forums, colloques ou rapports se succèdent sur les évolutions possibles du ferroviaire en France. La loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014, n'ayant pas totalement abouti, notamment sur la question complexe du financement, le projet de loi programmé en 2018 pourrait bien révolutionner le monde ferroviaire tel que nous le connaissons présentement. Compte tenu de l'augmentation continue des prix des péages, la rentabilité des TGV atteint ses limites, la desserte des gares non desservies par LGV est sur la sellette !

L'adoption du quatrième paquet ferroviaire rend désormais la généralisation de l'ouverture à la concurrence inéluctable. Le GPF SNCF étant dans une situation de monopole, la question du transfert des personnels vers d'autres Entreprises Ferroviaires, voire le retour vers l'opérateur historique, est clairement posée.

Dans l'attente des budgets 2018 du GPF SNCF, nous exprimons d'ores et déjà de vives inquiétudes sur l'emploi, en particulier à SNCF MOBILITES. Les restructurations à Voyages SNCF, au TER mais également à FRET SNCF s'annoncent particulièrement préoccupantes.

La période qui s'ouvre à nous sera décisive, tant pour le transport ferroviaire, que pour les conditions de travail des salarié-e-s, y compris ceux de la branche. La capacité des partenaires sociaux à négocier cette mutation sera déterminante. La politique de « la chaise vide » et « l'opposition systématique », à l'évidence pratiquées par certaines organisations syndicales, pourraient avoir des conséquences dramatiques pour les salarié-e-s.

L'UNSA-Ferroviaire assumera pleinement ses responsabilités d'organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire afin de préserver et conquérir de nouveaux acquis sociaux dans le secteur !

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.r@unsa-ferroviaire.org

Photos : Régis CHESSUM, Thierry GROJEAN,

Sylvain ASSEZ, Robert MASSE, Pascal SCHMITT,

Pascal LEMERCIER-COLLOT, Jean-Yves BELLORGET

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

Evolution des D2I : Une nouvelle attaque contre le droit de grève

➤ **L'UNSA-FERROVIAIRE A ÉTÉ REÇUE EN BILATÉRALE FIN AOÛT 2017 POUR ÉCHANGER SUR L'EXTENSION DES CATÉGORIES D'AGENTS SOUMISES À DÉCLARATION INDIVIDUELLE D'INTENTION (D2I).**

Sous prétexte d'avoir sous-évalué ces catégories lors de la loi du 21 août 2007, et devant l'impossibilité technique de répondre systématiquement à l'obligation légale de garantie d'un service minimum aux usagers, la Direction nous a annoncé qu'elle allait de façon unilatérale, et sans demande du Ministère ou des Autorités Organisatrices de Mobilités, augmenter le nombre d'agents éligibles.

➤ RAPPEL

C'est la mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs. Ainsi qu'à la loi du 19 mars 2012 relative à l'organisation du service et à l'information des passagers dans les Entreprises de transport aérien de passagers et à diverses dispositions dans le domaine des transports.

En cas de perturbation prévisible du trafic, l'Entreprise est donc tenue de :

- garantir un niveau de service sur les dessertes prioritaires,
- garantir une information gratuite, précise et fiable,
- rembourser les titres de transports en cas de défaut dans la mise en œuvre du plan de transport ou de l'information.

Pour mémoire, les agents soumis à D2I ont l'obligation de déclarer 48 heures à l'avance au plus tard, leur intention de participer à un mouvement de grève.



L'agent peut se remettre à disposition de l'Entreprise 24 heures avant sa prise de service. Aujourd'hui, d'après la Direction, seulement 19 % des personnels du Groupe Public Ferroviaire y sont soumis. Parmi eux : les **Agents De Conduite** (sauf ceux qui sont affectés dans un RoulementT dédié exclusivement au FRET SNCF), les **Agents du Service Commercial des Trains** et les **Agents des postes d'aiguillage** (Agent Circulation, Aiguilleurs et les Chefs circulation selon les Établissements). Pour information, la liste est reprise dans le référentiel RH00924 (en application depuis le 21 septembre 2017).

Demain, ce sera, selon la Direction, près de 36 % des personnels du Groupe Public Ferroviaire (GPF) SNCF qui seront éligibles à ce dispositif.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette décision unilatérale est loin d'être un signe positif et apaisant pour le dialogue social. Cela n'augure rien de bon pour les négociations à venir ! Même si l'UNSA-Ferroviaire reconnaît que l'information donnée aux voyageurs en période de grève doit être plus fiable, nous ne pouvons cautionner cette nouvelle façon de faire. C'est une attaque en règle au droit de grève.

Voici la nouvelle liste des personnels qui sont et deviendront soumis à D2I. Il faut

savoir que ces agents sont maintenant dans l'obligation préalable de déclarer leur intention de participer à la grève.

➤ POUR L'EPIC SNCF RÉSEAU

Circulation Ferroviaire :

- Les agents contribuant à la gestion opérationnelle et au service de la circulation des trains (sont concernées les voies principales et les voies de services) : agents circulation (AC), aiguilleurs, régulateurs, chef de circulation, chef de centre Circulation (ou équivalent), Coordinateur Territorial circulation (ou équivalent),
- Les Agents délégués de missions indispensables à l'exploitation (c'est à dire certaines missions incombant aux Agents Circulations qui sont délégués par contractualisation à des agents de SNCF Mobilités).

Maintenance et Travaux :

- Les régulateurs sous station,
- Les agents des centres de supervision.

➤ POUR L'EPIC SNCF MOBILITÉS

- Les agents de conduite (sauf ceux qui sont affectés dans des roulements dédiés exclusivement au Fret),



- Les agents d'accompagnement des trains,
- Les agents en charge des opérations de mouvement et manœuvre des matériels roulants,
- Les agents en charge de la gestion des mouvements de matériels roulants au sein des sites de maintenance et des stations-services,
- Les agents de maintenance du matériel en charge de la maintenance courante de niveau 1 à 3,
- Les agents des centres opérationnels en charge de la gestion du plan de transport des activités voyageurs (exemple COS, COT, COP),
- Les personnels en charge de la couverture en ressources (agents et matériels roulants) du plan de transport (exemple les agents des CPST, Gestionnaire Unique),
- Les agents en charge de la mise en mouvement des trains,
- Les agents des cellules et centres opérationnels Escale,
- Les agents en charge de l'information voyageurs en temps réel.

Qu'ils soient, notamment :

- en RouLement,
- en service FACultatif,
- agents de RÉServe formés à la tenue de ces postes.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la liste est longue et les items sont trop vagues, ouvrant la porte à des interprétations, voire des dérives abusives... **Par exemple, tous les agents de la relation client peuvent être considérés comme "agents en charge de l'information voyageurs en temps réel".**

L'UNSA-Ferroviaire a également interpellé la Direction sur la communication aux agents des nouvelles dispositions. Quid des agents qui ne feraient pas leur D2I ? L'Entreprise nous a garanti que les cas seraient étudiés individuellement.

Par Nathalie WETZEL et Florent MONTEILHET ■

TENSIONS

Travaux en excès, tensions dans les EIC !

► **PARTICULIÈREMENT EN ILE-DE-FRANCE, OUTRE LES PROBLÈMES D'EFFECTIFS OPÉRATIONNELS TOUJOURS TROP BAS, SE POSE DÈS À PRÉSENT UNE TENSION VIS-À-VIS DE LA CHARGE DE TRAVAIL, SURTOUT DE NUIT, EN RAISON DE L'AUGMENTATION DES TRAVAUX.**

A la régénération en retard des lignes existantes, viennent s'ajouter la construction de nouvelles installations comme le développement de PARM, la création de nouvelles lignes telles le CDG Express, l'extension d'EOLE à l'Ouest-Parisien, le Schéma Directeur d'Accessibilité, le Grand Paris, le projet estacade Rosa Parks, la passerelle de Pantin, etc...

Mi-juin 2017, nos collègues de l'EIC Paris-Est sont partis dans un mouvement social sur les sujets de la volumétrie excessive des travaux, occasionnée par l'augmentation des Opérations Travaux, surtout de nuit et la rémunération liée aux travaux. Le Président du CE Réseau Ile-de-France, Didier Bense, estime que les volumes de régénération sont une des priorités pour l'amélioration de notre réseau, mais les pics de productivité ne permettent pas de respecter les quotas d'opérations maximum.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la PRODUCTIVITÉ ne doit pas primer sur la SÉCURITÉ !

Bien souvent, le problème vient de l'organisation des travaux et surtout, du respect des programmations des planches-travaux.

Il faut veiller au respect du seuil de criticité pour chaque poste (il est de 23 sur l'EIC Paris-Est). En fonction du palier, une indemnité Grand Travaux existe, mais attention à ne pas dégrader une sécurité mise en danger !

La Direction RH de la DG ÎdF travaille sur un dispositif permettant de prendre en compte les contraintes supplémentaires liées aux travaux pour les métiers Circulation et Maintenance & Travaux, et la rémunération de ces sujétions. La Direction RH a d'ores et déjà demandé un recensement des postes et des équipes concernées sur Paris-Est.

L'UNSA-Ferroviaire est dans l'attente de la présentation de ce dispositif qui doit être faite par la Direction début novembre, au plus tard. Affaire à suivre...

Par Christian PRETAT et Philippe GARCIA ■



La SNCF saborde sa branche immobilière !

► **AUX SOUVENIRS AÉRIENS CLÔTURANT LE DISCOURS DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE LA BRANCHE IMMOBILIÈRE LORS DU SÉMINAIRE DES MANAGERS DU 3 OCTOBRE, L'UNSA-FERROVIAIRE CONSIDÈRE L'AVENTURE IMMOBILIÈRE BIEN DAVANTAGE COMME UNE MISSION SUBAQUATIQUE.**

La lecture des instruments de bord depuis le poste de conduite des opérations, si elle donne quelques frissons à fin août 2017, est conforme en revanche aux prévisions affichées dès 2015 par l'**UNSA-Ferroviaire** à l'analyse du plan stratégique de l'époque : cessions en berne, COT en décroissance, Investissements dans le rouge, MOP en immersion malgré une première version révisée à la baisse.

Pour autant, le pilotage de l'accostage économique de cette année 2017 laisse entendre qu'il faut lâcher du lest sur les truelles, stopper les machines, barre à zéro. Les financiers prennent le quart jusqu'à la trêve des confiseurs.

Dans ce contexte, le CHSCT extraordinaire du 16 octobre lancera l'information/consultation sur l'évolution de la stratégie Gestion et Optimisation Immobilière, suite à la création de SNCF Immobilier et ses conséquences sur les effectifs et compétences de la Branche Immobilière :

Pour l'**UNSA-Ferroviaire** :

– les salariés doivent à présent pouvoir compter sur une information précise, afin de ne pas reproduire les conséquences négatives de la mise en œuvre de la gestion en portefeuille,

– la Direction doit pouvoir expliciter les conditions d'accompagnement RH, au-delà des 18 000 heures de formations annoncées dans un premier temps pour 2018, un record à 1 M€ à battre, sa corrélation avec les ambitions affichées et répondre aux premières interrogations :

- ratios retenus pour déterminer la cible, modalités de prise en compte de missions pour le compte de la SNEF (Société Nationale d'Espace Ferroviaire) non valorisées, éloignement géographique des bâtiments entre eux qui engendre des délais de route extravagants,
- absence systématique de la question des outils et la répartition des tâches : les outils SI ne sont pas à la mesure, alors on se contente d'EXCEL et les doubles saisies sont fréquentes,



- aucun travail sur le pesage des missions relatives au pilotage des contrats,
- maturité d'OSET (Optim Service Environnement de Travail) dans sa capacité à reprendre des missions listées dans les protocoles et pour lesquelles elle perçoit une rémunération sans vraiment y parvenir,
- travail sur une énième organisation sans donner de ligne directrice ni d'objectifs, dans un délai très court de dix jours pour les GT.

Malgré ce contexte, la DITSO (Direction Immobilière Territoriale Sud-Ouest) lancée comme un poisson pilote laisse dans son sillage l'écho d'une suppression de 12 postes, dans la présentation faite lors de la dernière rencontre avec le TOP 100.

La mission secrète et essentielle reste *in fine* la vente de 135 immeubles de NOVEDIS dans une nouvelle filiale dite « la FONCIÈRE » d'ici 2019. Plus domptable que les bâtiments industriels et ferroviaires, plus souple que les bâtiments tertiaires et sociaux, la Direction Générale se retrouve comme un PACHA dans l'eau dès lors qu'il s'agit de nourrir les FCPI des institutionnels

des places financières parisiennes, toujours en quête de proies faciles. Et reléguer très loin l'ambition d'une foncière 100 % maison, qui aurait pourtant assuré des revenus confortables et réguliers au Groupe Public. Il faut bien financer les acquisitions outre-Atlantique de GEODIS...

Sur ce sujet, l'**UNSA-Ferroviaire** a manifesté les plus vives critiques lors du dernier CCGPF du 28 septembre et fait voter une expertise financière. En cause, un modèle économique trop classique dans un contexte d'évolution, entre autres, des normes comptables que la Branche Immobilière semble parfaitement ignorer à ce jour.

L'IFRS 16 entrera en vigueur pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2019 et portera sur ... les contrats de location pour les exercices ouverts à compter du 15 décembre 2018. De quoi interroger sur l'ensemble des bilans économiques en cours et dont les dates d'échéance s'échelonnent bien au-delà. De quoi faire frémir les aficionados des CAPEX et OPEX qui deviennent dans le cas présent totalement obsolètes. Par ailleurs, l'externalisation du contrat de gestionnaire, loin d'être la fameuse boîte

à outils levier d'excellence, montre dès à présent ses limites avant même d'être déployée.

Consacrer **75 M€ de rémunération** sur 6 ans fermes (soit une enveloppe de travaux estimée à 750 M€ non financés à ce jour sur la même période) pour entretenir les comptes de NEXITY et YXIME à compter du 1^{er} janvier 2018, soit une somme équivalente au contrat historique de feu RFF pour un périmètre et des missions plus nombreuses, laisse perplexe, tant les chantiers et les retards pris en matière de mise aux normes de nos 25 000 bâtiments sont immenses, le législateur étant de plus en plus exigeant dans toutes les matières (amiante, incendie, plomb, gaz, électricité, laine de verre, polystyrène...) et les cheminots en charge des contrats, de moins en moins nombreux.

En voulant jouer avec les règles de gouvernance interne et s'éviter de passer la barre trop contraignante des 80 M€, la Branche est aujourd'hui à la merci du cadrage budgétaire signé pour les 6 prochaines années. L'effet boomerang de l'externalisation sous contrainte budgétaire dans une perspective de baisse des effectifs, que certains n'avaient pas vu venir, va envoyer la Branche Immobilière tester des profondeurs jamais atteintes.

Le travail ne s'arrête pas là : dès à présent, le futur contrat de maintenance, dont les contours proposeront un découpage en 4 lots identiques à celui retenu pour le contrat de gestionnaire, laisse à penser que très prochainement nous serons le fournisseur des NEXITY et YXIME et eux nos clients principaux. En effet, c'est bien ainsi que l'on reconnaît les dépositaires du chéquier.

Dans ce contexte, désarmée de son élément essentiel, la confiance, la Branche Immobilière traîne une réputation de vaisseau fantôme avec ses 30 postes vacants. Impossible pour qui voudrait embarquer de trouver le poste à sa mesure dans VISEO. Une GPEC

DERNIÈRE MINUTE

La Direction Générale de la Branche Immobilière convoquait un CHSCT EXTRAORDINAIRE le 16 octobre 2017 concernant le dossier relatif à l'évolution de la stratégie Gestion et Optimisation Immobilière suite à la création de SNCF Immobilier, et ses conséquences sur les effectifs et compétences de la Branche Immobilière. Un dossier présenté en CE en pré information qui annonce **la suppression de 15 postes de COPM (conducteurs d'opérations de maintenance) et de multiples évolutions de parcours pour de nombreux agents. Un dossier majeur pour tous.**

■ L'avis des élus

L'ensemble des membres élus, et les personnes qualifiées présentes, de signifier leur avis sur le dossier proposé : *impréparation, manquements graves en matière de connaissances des textes RH et la réglementation du travail, absence totale de précisions sur les conditions d'accompagnement au changement, schémas illisibles, un plan de formation décorrélé, un calendrier social totalement impropre.* Un amateurisme qui prenait le large en adoptant même une posture particulièrement agressive de la part de la responsable des Ressources Humaines qui ne faisait que renforcer la qualité et la pertinence des critiques ainsi formulées.

En synthèse, il est impossible de comprendre l'articulation entre les missions, les moyens et les effectifs disponibles et de fait les conditions d'accompagnement de nos collègues concernés par cette évolution majeure.

Dans ce contexte, les membres élus du CHSCT ont déploré cette situation et n'ont eu d'autres choix que de voter une expertise afin d'apporter l'ensemble des éclairages nécessaires pour s'assurer que toutes les ressources sont mobilisées de manière professionnelle avec l'empathie et la qualité d'écoute nécessaire que suppose l'accompagnement d'un dossier de cette nature.

L'expert devra identifier les 2 points d'une motion adoptée à l'unanimité par les élus.

La Direction signifiait oralement sa volonté de contester cette demande d'expertise.

La Direction Générale osera-t-elle risquer le délit d'entrave ?

L'occasion de saisir dès à présent notre avocat sur le sujet.

Nous sommes complètement mobilisés et prêts à défendre chaque salarié.

Par Claude BEJAT ■

pilotée en immersion sans périscope, une nomenclature de la filière métier en cale sèche, autant de sujets RH dans les tubes lanceurs de projets soudés. Dans ce monde qui se doit d'être silencieux, les candidats au départ se font toujours aussi nombreux à la SNEF et au département VALORISATION,

tant les relations managériales sont redevenues pour beaucoup irrespirables après une brève accalmie.

Cette démonstration de gestion encouragerait plus d'un ultra Gouvernement à relancer une SOVAFIM nouvelle génération ; d'autant que les consignes de sécurité n'existent plus et que les conditions de suivi de la santé de l'équipage Branche Immobilière nous font revenir aux temps de la marine à voile.

Ainsi va la vie à bord du bâtiment Immobilier SNCF, ballasts chassés de leurs atouts, inclinaison 45° et vitesse rapide, qui entame manifestement sa dernière plongée armée comme le KOURSK ou le NAUTILUS Danois et la devise de son propriétaire révisée. Il n'y aura jamais de sérénité à la Branche Immobilière.

De profundis.

Par Claude BÉJAT ■



Santé Complémentaire santé, le retour !

► **IL NE MANQUAIT PLUS QUE CELA ! ALORS QUE DES DOSSIERS BRÛLANTS S'EMPILENT, ORDONNANCES, OUVERTURE À LA CONCURRENCE, ASSISES DU FERROVIAIRE, UN AUTRE SUJET TRÈS SOCIAL RISQUE DE COMPLIQUER L'AVENIR.**

La Complémentaire Santé pour les cheminots du Cadre Permanent refait surface suite à une action en justice engagée par une organisation syndicale réformatrice. La CFDT persiste et signe dans sa ligne de conduite pour imposer à l'Entreprise la mise en place d'une protection complémentaire pour les cheminot(e)s du cadre permanent.

La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) était interrogée à plusieurs reprises par l'Entreprise afin qu'elle précise si les salariés du « cadre permanent » entrent dans le champ de la généralisation de la complémentaire santé ... Le 23 décembre 2016 l'Entreprise était destinataire d'un courrier de la DSS qui rendait son avis. Elle écrivait : « ... que le code du travail établit une différence entre les salariés sous statut et les salariés contractuels. Aussi, les conventions ou accords s'appliquent aux entreprises publiques et aux établissements publics industriels et commerciaux (EPIC) en ce qui concerne les catégories de personnel qui ne sont pas soumises à un statut particulier ».

Toutefois, la DSS complétait sa réponse en précisant que : « la mise en place d'une couverture complémentaire pour les personnels statutaires reste possible en tant que complément des garanties obligatoires applicables aux salariés sous statut ... »

L'interprétation de la réponse de la DSS est à géométrie variable et chacun selon son analyse peut y puiser des conjectures. Les collègues contractuels bénéficient d'une Mutuelle obligatoire (Humanis) qui prend en charge les frais de santé (consultations médicales, pharmacie, dentaire, optique ...) le risque prévoyance, l'invalidité, le risque décès : le tout autour d'une offre de très haut niveau. Cette protection complémentaire s'imposait à cette catégorie de personnel du fait qu'ils ouvrent leur droit au régime général de la Sécurité Sociale.

L'UNSA fait le constat suivant :

- le statut des agents du cadre permanent protège le salarié sur de nombreux aspects liés aux frais de santé,
- les dernières évolutions, de l'article 3 du Chapitre 12 du statut, appliquées depuis

le 1^{er} juillet 2016 ont fragilisé la protection sociale des cheminot(e)s sur le registre de la prévoyance.

Notre prudence sur la mise en place d'une protection sociale « complémentaire » englobe plusieurs paramètres.

- quelles seront les conséquences pour les dispositions statutaires de l'article 2 du Chapitre 12 qui donnent le droit aux cheminot(e)s de la gratuité des consultations de la médecine de soins et des spécialistes du réseau du Service Médical de l'Entreprise ?
- quelles seront les conséquences pour le Service Médical de l'Entreprise ?
- quelles conséquences pour les salariés de ce Service Médical ?
- quel sera le coût pour les cheminot(e)s de cette protection complémentaire ?
- que couvrira cette protection sociale complémentaire alors rendue obligatoire ?
- quelle réponse de l'Entreprise face aux situations dramatiques des cheminot(e)s impactés par des absences pour maladies de longue durée qui ne s'inscrivent pas dans les dispositions déterminant la « Longue Maladie » ?
- pourquoi les cheminot(e)s devraient-ils « payer » des prestations aujourd'hui gratuites ?

Pour bien appréhender l'avenir il faut bien comprendre le passé : aussi un retour d'expérience s'impose avant de partir à la hussarde sur une mise en place précipitée et inadaptée aux spécificités de notre régime spécial d'assurance maladie.

Il est urgent d'établir un état des lieux de notre protection complémentaire en comparant la protection complète des salariés contractuels par exemple par rapport à la situation existante des cheminot(e)s. L'UNSA-Ferroviaire attend avec impatience le retour des travaux engagés à sa demande sur un état des lieux exhaustif.

L'UNSA peut partager certaines évolutions qui vont dans le bon sens. Mais elle n'est pas aveugle et discerne, dans le maquis de la protection complémentaire, des disparités énormes en termes de qualité des contrats



proposés par les Mutuelles. Trop souvent les contrats proposés sont minimalistes, notamment dans les toutes petites entreprises. Les salariés souscrivent des options, liées à la couverture obligatoire, coûteuses et souvent impertinentes.

Les grands gagnants sont les acteurs du marché, notamment le secteur marchand. Pour survivre dans le paysage de la protection complémentaire les Mutuelles sont obligées de fusionner ou de partager les risques avec d'autres prestataires, parfois des assureurs. Les Mutuelles cheminotes s'interrogent et ne savent s'entendre pour garder leur place sur l'échiquier et surtout pour pouvoir prétendre et répondre à un éventuel appel d'offres d'un marché qui s'avèrera juteux.

Les experts de l'assurance maladie font également un constat affligeant de la nouvelle dimension de la couverture complémentaire. Chiffres à l'appui, ils démontrent qu'il serait pertinent que l'assurance maladie obligatoire reprenne à sa charge des remboursements de soins et autres prestations gérées par les complémentaires. Le but étant de générer des économies sur les frais de gestion qui représentent des milliards d'euros.

Bien d'autres questions techniques, mais aussi à dimension sociale, méritent d'être analysées avant de foncer droit dans le mur et de remettre en question une protection sociale liée au statut de l'Entreprise qui a fait ses preuves depuis la création de celle-ci. Voilà quelques points qui différencient l'UNSA avec la position dogmatique du 4^e acteur syndical du GPF, dans l'approche de cette protection complémentaire obligatoire pour les agents au statut.

L'UNSA reviendra ultérieurement sur ce sujet pour compléter son analyse et évoquer les risques pour les salariés du GPF, mais aussi les avantages et les manquements d'une telle évolution.

La mixité, une histoire en trompe l'œil

► **LE POÈTE ARAGON AFFIRME QUE « LA FEMME EST L'AVENIR DE L'HOMME ». ET POURTANT, COMME DANS UN KALÉIDOSCOPE, SUIVANT LA FACE QUE L'ON REGARDE, ON NE VOIT PAS LA MÊME CHOSE. IL EN EST AINSI DES ÉVOLUTIONS DE L'ACCORD MIXITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.**

Année après année, force est de constater que malgré l'énergie et le professionnalisme déployés notamment dans le développement de l'accord mixité au sein du GPF, « il nous reste du pain sur la planche et du grain à moudre ».

L'emploi féminin progresse certes, mais les écarts restent importants entre filières, et ce malgré les derniers recrutements dans les métiers de la Traction, de la SUGE, de l'Infra Circulation etc... Le GPF n'a pas su inverser

les tendances historiques ; les filières essentiellement administrative, paramédicale, sociale et commerciale... sont toujours trop féminisées. Il est indispensable de favoriser la mixité dans ces entités en y encourageant l'emploi masculin.

Si nous prenons un peu d'avance sur la suite des débats, nous oserions presque parier que ces filières extrêmement féminisées ne seront pas les meilleures élèves quand l'heure sera venue de renégocier le prochain accord.



Les inégalités d'emplois demeurent, tant en termes d'équivalence salariale, que de déroulement de carrière. **Globalement l'écart de rémunération au sein du GPF serait de 4 % entre les hommes et les femmes.** De même l'emploi précaire est majoritairement féminin avec l'utilisation de contrats CDD, de l'alternance et de l'intérim. Comparée à d'autres grandes entreprises, la situation n'est pas catastrophique, mais pour autant on attendrait plus d'une entreprise de la taille de la nôtre. Si l'emploi féminin a augmenté ces dernières années, certaines inégalités se creusent entre hommes et femmes. Les questions de la rémunération, de l'égalité de traitement, de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle restent entières. Le GPF qui a signé un accord sur le télétravail, en hausse sur l'ensemble des trois collèges, et qui aujourd'hui déploie le forfait jours est devant un vrai challenge. Sans la volonté affichée et déclinée sur le terrain, il sera difficile de faire avancer ces sujets de fond. Il est à craindre que les avancées obtenues après des années d'efforts ne soient balayées d'un revers de main, sacrifiées sur l'autel de la productivité et du libéralisme économique. Le pragmatisme un peu machiste a parfois la peau dure, à tous les niveaux du GPF, et la réalité est malheureusement parfois contraire aux déclarations de bonnes intentions. A ce jeu-là, même les hommes y perdront.

Par Christine VASSEUR et Sylvie BON-GARNIER ■

ÉTHIQUE ET SEXISME AU QUOTIDIEN

Avec la Loi EL KHOMRI de 2016, est introduite dans le code du travail la notion d'agissements sexistes qui en modifie plusieurs articles du chapitre « Santé et Sécurité ».

Pour rappel : le sexisme est une attitude discriminatoire basée sur le sexe ou une idéologie se fondant sur l'adhésion à des croyances discriminatoires basées sur le critère du sexe. Il s'appuie en partie sur des stéréotypes de genre, c'est-à-dire des croyances concernant les caractéristiques généralement associées aux femmes et aux hommes.

Les articles modifiés sont les suivants :

1/ L'article L.4121-2 du code du travail, au même titre que le harcèlement sexuel ou moral, l'article 5 de la loi travail ajoute les agissements sexistes comme principe de prévention, obligeant ainsi l'employeur à planifier la prévention des risques liés aux agissements sexistes.

2/ L'article L.1321-2 du code du travail, l'employeur doit mentionner les dispositions légales concernant les agissements sexistes dans le règlement intérieur de l'entreprise.

3/ L'article L.4612-3 du code du travail, le CHSCT en tant que contributeur à la promotion de la prévention des risques professionnels, peut désormais proposer des actions de prévention des agissements sexistes.

Pour répondre à ces obligations, l'Entreprise s'est engagée notamment au travers de l'accord Mixité à lutter contre le sexisme ordinaire en déployant un kit de communication destiné à sensibiliser tous les managers, ainsi que l'ensemble des salariés. L'objectif est de promouvoir un environnement de travail fondé sur la reconnaissance et le respect de chacun. **Le kit « Déclic »** met en garde, grâce à des exemples concrets, contre les manifestations d'un sexisme ordinaire dans les illustrations, les « blagues », voire les incivilités de tous les jours, que certains qualifient trop rapidement d'anodines...

Le sexisme au quotidien est un facteur aggravant des Risques Psychosociaux (RPS). Cela est un fait reconnu.

Ainsi les actions pour lutter contre les agissements sexistes font partie intégrante des actions de prévention contre les RPS, au même titre que le harcèlement moral et sexuel et toutes les questions qui touchent la santé et la sécurité au travail.

L'UNSA-Ferroviaire demande un engagement pertinent de l'Entreprise pour former tous les membres des CHSCT sur les sujets de la Mixité et des agissements sexistes.

UN AN APRÈS LA NOUVELLE PHASE IHM3...

Les élus UNSA-Ferroviaire du CE circulation se sont rendus sur place pour constater...

➤ **CE 3 OCTOBRE 2017, UN AN APRÈS LA MISE EN ROUTE DE LA DERNIÈRE PHASE INTERFACE HOMME MACHINE VERSION 3 (IHM3) DE LA CCR BOURGOGNE FRANCHE COMTÉ (BFC) IMPLANTÉE À DIJON, L'HEURE EST AUX PREMIERS BILANS.**

Après cette visite, notre délégation reste vigilante car des améliorations s'imposent en attendant l'arrivée sur IHM3 (déjà très chargée) du poste central de Mâcon en novembre 2018.

Précisons que la dernière phase dénommée IHM3 comprenait l'intégration des secteurs de Nuits ST Georges, Beaune, Chagny P1 et P2, Chalon PAI et du COGC. La technique déployée est celle du PAI. La zone d'action de cette CCR est d'environ 100 km avec trois périmètres d'astreinte. L'autofinancement de cette réalisation est réalisé à 80 % en capitalisant sur 30 ans l'économie faite si chaque poste avait été renouvelé isolément. Les 20 % restants sont à charge de la DCF...

Lors de la présentation du dossier en CE circulation d'Avril 2016, vos élus avaient alors voté contre ce projet. En effet si l'UNSA-Ferroviaire est favorable à l'utilisation de nouvelles technologies (favorisant, entre autres, une plus grande féminisation et d'accès à l'emploi pour les salariés TH (Travailleur Handicapé) sur notre périmètre métier), elle déplorait néanmoins une nouvelle vague de suppressions d'emplois



De gauche à droite : Régine DREANO, Jean yves BELLORGET, Adrien LEROY, Pascal ADAM, Pascal SCHMITT, Dominique CAPEAU, Bruno CATIO.

(32 postes du Cadre d'Organisation pour la Région BFC avec le déploiement d'IHM3 !).

Nous avons mis en avant pour nos collègues les distances domicile-travail pouvant atteindre 70 kilomètres par trajet (140 km AR !) avec une très nette augmentation du

risque routier surtout vis-à-vis de celles et ceux travaillant en services postés. Sur ce dossier, l'UNSA-Ferroviaire avait dénoncé la **dimension « XXL » des périmètres d'astreinte**. La Direction avait également **refusé (au moins à titre temporaire) la tenue de la table de secours** pourtant inté-





“ Notre délégation reste vigilante car des améliorations s'imposent en attendant l'arrivée sur IHM3 (déjà très chargée) du poste central de Mâcon en novembre 2018. ”

situation pour un Agent Circulation ou un CCLR ... seul !

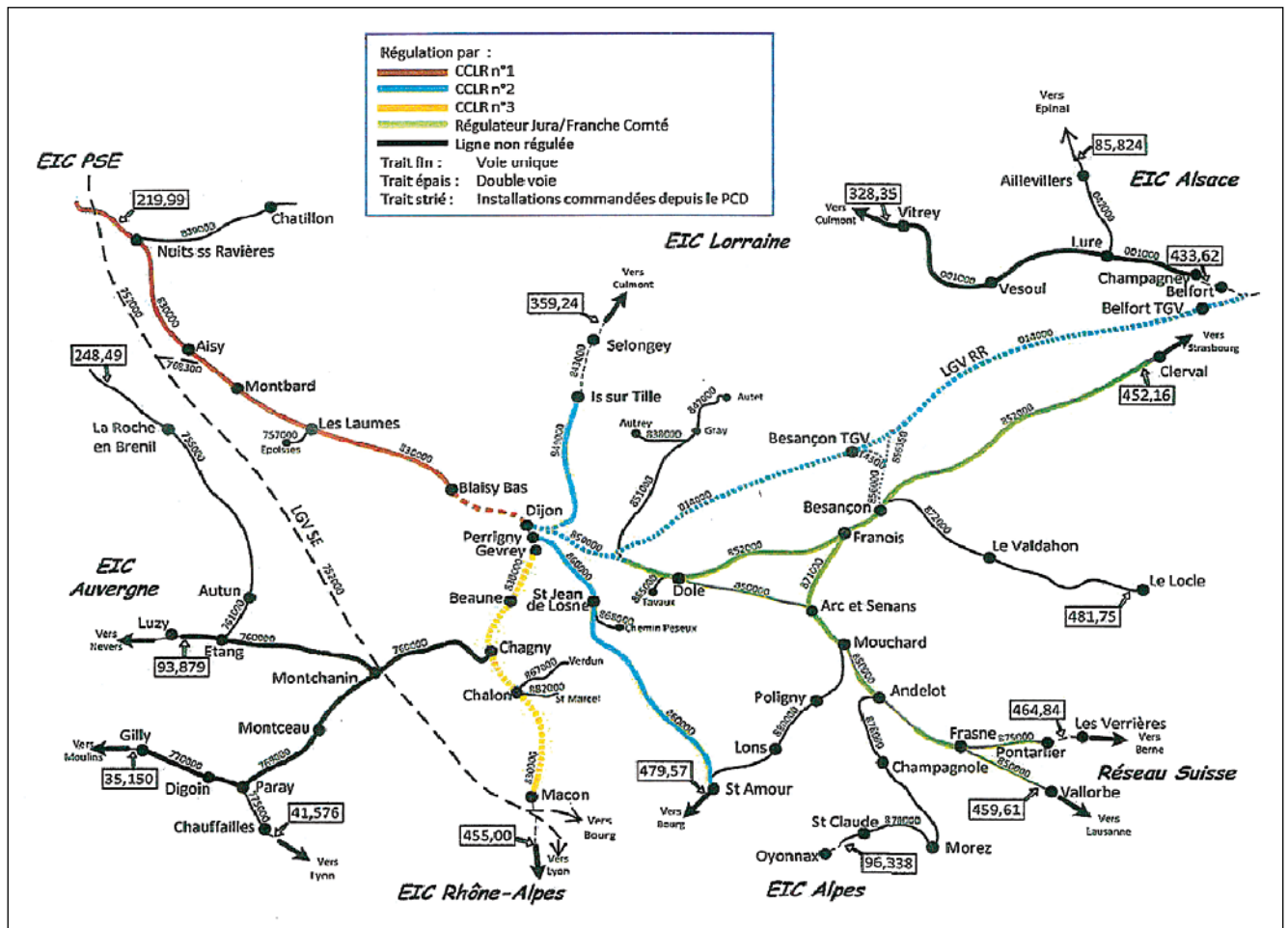
Il est à noter également le **problème BRUIT** (platines des ordinateurs et conversations) qui n'est pas, à ce jour, encore solutionné.

Les élus du CE circulation tiennent à remercier le secrétaire d'UR de Dijon pour son accueil et tout particulièrement Jean-Yves et Sébastien tous deux de la CCR BFC ainsi que Yannick pour son savoir vivre ensemble.

Par l'équipe UNSA Circulation ■

grée dans la conception technique ! Ce choix d'organisation aurait permis de soulager l'AC Chalons-Fleurville en limitant la « charge mentale » **que la DCF refuse d'admettre** en lui préférant la notion de « limite maximale acceptable » (à raison de 45 minutes/heure calculées sur 24 heures). On voit le résultat aujourd'hui avec des demandes de mutation et des agents de réserve de plus en plus réticents à tenir certaines tables ... !

Selon nos collègues Bourguignons, **la proximité avec le Chef de circulation local régulateur (CCLR) permet des échanges rapides et une réactivité immédiate.** Cependant, **le dimensionnement des secteurs circulation a été parfois mal mesuré** (tâche effectuée par l'INGEX) et la charge de travail peut être énorme même en situation normale ! Résultat, **au moindre incident, il peut être difficile de gérer la**



Accords

Le Forfait-Jours

Questions/Réponses

Droits des salariés

Décryptage de l'accord

► LE FORFAIT-JOURS : POURQUOI ?

L'UNSA Ferroviaire a signé l'accord forfait-jours avec le Groupe Public Ferroviaire (GPF) le 17 Mars 2017.

Deux éléments majeurs ont conduit à cette négociation qui rendaient caduque le Titre III au 12 décembre 2016 :

- Le titre III du RH 0077 n'a pas été reconduit par le Législateur.
- La solution de remplacement proposée par le GPF a été la mise en place du forfait-jours.

► QU'EST-CE QUE LE FORFAIT-JOURS ?

Le forfait-jours a été instauré par la Loi Aubry II du 19 janvier 2000 sur les 35 heures prévoyant désormais une rémunération basée sur un nombre de jours travaillés défini annuellement. En effet, l'application de la Loi sur les 35 heures a soulevé la difficulté pour les cadres de respecter cette obligation, d'où l'instauration du forfait en jours.

Le forfait-jours consiste pour le salarié qui a signé une convention individuelle de forfait-jours, qui est un avenant à son contrat de travail, tout comme l'est le télétravail, avec l'employeur à répartir la durée annuelle de travail des 1589 heures sur un nombre défini de jours travaillés annuellement.

En conséquence, avec le forfait-jours, les salariés ne sont pas soumis aux durées maximales, quotidienne et hebdomadaire de travail ni aux autres dispositions du Code du travail concernant un temps de travail annuel en heures (contingent d'heures supplémentaires, repos compensateur...). En revanche, les dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire sont applicables.

Dans ces conditions, doivent être prévus, par l'accord collectif d'entreprise, des mécanismes de contrôle et de suivi du temps de repos. Cependant, les effets pervers d'une telle décision sont apparus. Comme les heures de travail n'étaient pas décomptées, les



employeurs, en utilisant le lien de subordination, ont augmenté la charge de travail des salariés soumis au forfait-jours sans se soucier de leur santé physique et morale en leur imposant des objectifs économiques toujours plus élevés et cela, sans complexes.

Cette mise en place du forfait jours a engendré trois effets pervers :

- **Incidence économique pour l'Etat.** Les salariés soumis au forfait-jours et qui travaillent plus que la durée annuelle légale de référence, travaillent des heures non déclarées qui ne sont pas soumises aux cotisations sociales et patronales. C'est un manque à gagner pour l'Etat.
- **Incidence négative sur la santé des salariés.** La surcharge de travail engendre une fatigue excessive, les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et le mal être au travail. Cette conséquence a une incidence indirecte sur la productivité. Plus le salarié est fatigué, plus la productivité s'en ressent.
- **Incidence négative sur l'équilibre vie pro-vie perso des salariés** ce régime de travail a imposé à des salariés qui ne sont pas en capacité de maîtriser leur emploi du temps, de travailler sans limite d'horaires journalière avec la perte de repère qui en découle.

Ces dérives ont conduit de nombreux salariés à tenter des actions en justice à l'encontre de leurs employeurs au motif que le forfait-jours ne respectait pas le principe de la protection de la santé et du repos du salarié. Depuis 2011, la Cour de cassation a invalidé une dizaine de conventions de branches qui n'apportaient pas de garanties suffisantes assurant la protection de la santé et la sécurité des salariés sous forfait.

Désormais, l'abondante jurisprudence impose notamment à l'employeur un certain nombre d'obligations :

- L'employeur qui a mis en place le forfait-jours, doit s'assurer que la charge de travail est compatible avec la durée annuelle prévue par le droit du travail ou les conventions collectives.
- Il doit en plus s'assurer que le salarié bénéficie d'une durée de repos minimale quotidienne et hebdomadaire qui lui permet de travailler en toute sécurité en s'assurant de la santé mentale et physique des salariés soumis à ce type de contrat.
- Le salarié doit avoir une amplitude et une charge de travail raisonnables et une bonne répartition dans le temps.
- Il doit s'assurer que le salarié a une très grande autonomie dans son emploi du temps.

Les salariés des trois EPIC constituant le GPF qui étaient soumis à l'ex-Titre III n'ont jamais bénéficié de ces règles jurisprudentielles malgré l'apparition de dérives (temps de travail excessif notamment, (Cf. Rapports DAR et Secafi).

► QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE POUR LES AGENTS QUI SIGNENT UNE CONVENTION DE FORFAIT-JOURS AU SEIN DU GPF ?

La première modification et la plus importante réside dans un changement de mentalité notamment de la part des managers, la culture du présentisme devenant obsolète de facto, puisque le temps de travail n'est plus décompté en heures. Par définition, le salarié en forfait-jours est suffisamment autonome pour organiser son emploi du temps.

De plus, le hiérarchique ne peut plus donner du travail à son subordonné sans s'assurer que ce dernier puisse le faire dans le temps prévu par l'accord d'entreprise sur le forfait-jours et la convention individuelle de forfait-jours signée par le salarié. La charge de travail doit être évaluée et calibrée en fonction du nombre de jours travaillés dans l'année, prévus par le contrat de travail du salarié pour respecter 1589 heures de travail annuel en respectant les temps de repos journalier et de fin de semaine. Si le salarié semble mal organisé, le supérieur hiérarchique doit l'aider à s'organiser et ne pas systématiquement lui faire des reproches. Le salarié doit évoquer avec son supérieur hiérarchique, les difficultés qu'il rencontre pour réaliser sa charge de travail dans le temps qui lui est imparti. Le fonctionnement de forfait-jours nécessite une vraie communication bilatérale entre le salarié et son responsable hiérarchique.

► QUE FAIRE EN CAS DE DÉSÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PERSONNELLE ?

Les deux études DAR et Secafi ont démontré le temps de travail excessif d'une grande majorité de l'encadrement, le salarié mettant tout en œuvre pour atteindre ses objectifs en réalisant le travail exigé parfois au détriment de son équilibre pro / perso. Avec le forfait-jours, le manager doit veiller à ce que son salarié respecte son temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En cas de dépassement, le salarié doit alerter sa hiérarchie et s'il n'y a pas moyen de remédier à la dérive constatée : **vos délégués UNSA sont là pour vous conseiller et vous aider.**

► QUELS SONT LES RECOURS DU SALARIÉ EN CAS DE DÉRIVE ?

L'employeur, et non pas le salarié, doit vérifier le suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié sous forfait-jours par tous moyens prévus par l'accord collectif (entretien, dispositif d'alerte, système auto-déclaratif...).

En cas de litige portant sur le nombre d'heures de travail effectuées, l'article L. 3171-4 du code du travail précise que « *En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

Le salarié qui aurait une trop grande amplitude horaire quotidienne de manière régulière, voit la charge de la preuve de ces horaires facilitée puisque la preuve est répartie entre le salarié et l'employeur.

Le service juridique de la fédération UNSA-Ferroviaire conseille aux salariés éligibles au forfait-jours, qui pensent que les conditions dans lesquelles s'exécute leur convention individuelle de forfait-jours ne garantissent pas leurs temps de repos notamment, de noter régulièrement leurs heures de travail quotidiennes sur un carnet ou tout autre moyen qui leur permettront en cas de conflit d'apporter ces éléments. Même si ces notes ou ces enregistrements ne sont pas validés par le supérieur hiérarchique, il appartient à ce dernier de prouver que ces éléments sont faux. Il n'appartient pas aux salariés de prouver qu'ils sont vrais.

En cas de conflit, ces éléments montreraient que le contrat de travail n'est pas fait de bonne foi, et que le contrat de forfait-jours

n'est pas respecté. En justice, le salarié peut demander des dommages-intérêts pour préjudice moral du fait du dépassement des durées maximales travaillées. La jurisprudence considère que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus incombe à l'employeur. L'employeur s'expose aussi à une demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale de la convention de forfait-jours dépourvue d'effet.

De facto, il ne serait pas applicable et considéré comme non écrit. Ce serait donc le titre 1 ou 2 de l'Accord Collectif sur le temps de travail signé en juin 2016 (tableau de service) qui s'appliquerait avec les conséquences qui s'imposeraient : A savoir, le paiement des heures supplémentaires et autres sujétions éventuelles (Cf. la jurisprudence sur les Forfait-jours).

► LE FORFAIT-JOURS AU SEIN DU GPF : DÉCRYPTAGE DE L'ACCORD

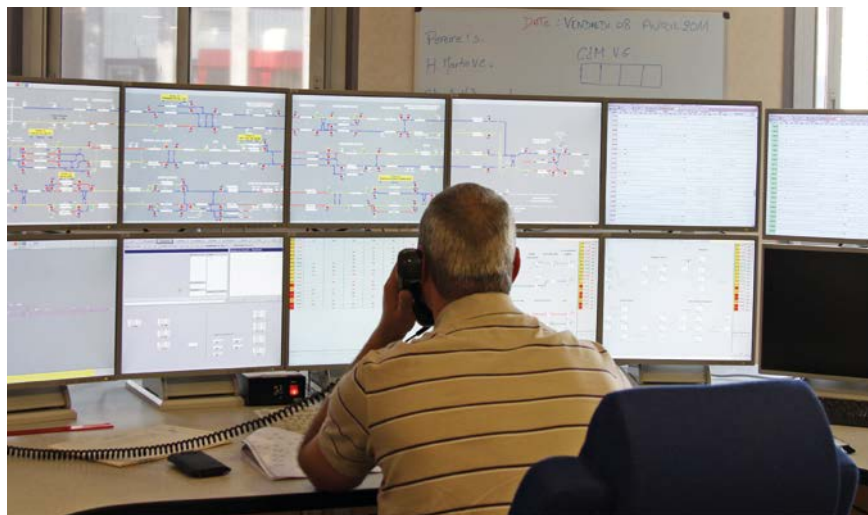
Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-872 du 4 août 2014 relative à la réforme ferroviaire et suivant l'accord du 14 juin 2016 relatif à l'organisation du temps de travail, **l'accord relatif au forfait-jours a été signé le 17 mars 2017 par l'UNSA-Ferroviaire.**

Un avenant spécifique au contrat de travail (un modèle unique pour tout le GPF)

Un poste en forfait-jours implique la signature par le salarié concerné **d'une convention individuelle de forfait-jours**. Celle-ci constitue **un avenant au contrat de travail du salarié et est établie par écrit.**

Elle précise notamment le nombre de jours travaillés et de jours non travaillés. Elle rappelle en outre le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le droit à la déconnexion.

Chaque **salarié est libre d'accepter ou non sa convention individuelle de forfait-jours sans remise en cause de son emploi.**



► LE FORFAIT-JOURS : POUR QUI ?

Des critères cumulatifs :

Les conventions de forfait en jours concernent **les salariés autonomes** dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail ou aux horaires d'un collectif de travail.

Catégories de salariés éligibles au sein du Groupe public Ferroviaire

1. Les cadres (de la qualification E à CS) des Etablissements à caractère opérationnel dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité. (sont exclus les attachés TS).
2. Les cadres (de la qualification F à CS) des Directions Centrales (sièges et Services Centraux des métiers et activités) et des Directions Régionales.

Nombre de jours travaillés du 1^{er} janvier au 31 décembre. (1589 heures annuelles pour tous les salariés, cf. article 26 de l'accord sur l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016)

- **Les salariés des Etablissements Opérationnels** mentionnés au point 1) ont pour base annuelle **205 jours travaillés avec une indemnité spécifique de 3,1%** calculée sur la base du premier échelon de la première Position de Rémunération de la qualification. Cette prime peut être convertie en 4 jours de repos (RE) dans l'année ou payée en janvier de l'année A+1 si non pris (**paiement à demander car non automatique**). Ils ne peuvent pas être placés dans le CET. Dans le cas d'un **agent contractuel**, la qualification retenue pour le calcul de cette indemnité est celle du poste sur lequel opère l'agent dans le cadre de la convention de forfait en jours. Si un agent contractuel est affecté sur un poste dit « à fourchette », la qualification retenue pour le calcul de l'indemnité est la plus élevée des deux qualifications.
- **Les salariés des Sièges et Directions Régionales** mentionnés au point 2) ont pour base annuelle **210 jours travaillés avec journée courte hebdomadaire**.

En cas d'absence, Le nombre de jours travaillés et de jours de repos et l'indemnité spécifique sont réduits proportionnellement comme en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année dans les conditions fixées par la réglementation du personnel (Cf. RH 131)

► LES REPOS EN FORFAIT-JOURS

- Les salariés à plein temps bénéficient de **28 congés annuels**.
- **Des jours fériés annuels** et pour les salariés relevant d'établissements situés dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin (Alsace-Moselle), les deux jours fériés supplémentaires sans incidence sur leur rémunération.



- Des **RQ (18** pour les salariés des Etablissements Opérationnels, **14** pour les salariés des Sièges).
- Du **repos journalier (12 heures consécutives minimum, 14 heures en cas de travail de nuit)**.
- **Le repos hebdomadaire** le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général) : l'ensemble faisant **60 heures**.
- Ils doivent pouvoir bénéficier également d'une **coupure au sein d'une journée de travail**.

► TRAVAILLER AU-DELÀ DU NOMBRE DE JOURS PRÉVUS SANS DÉPASSER 217 JOURS (Cf. CCN du 31/05/2016)

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peuvent **travailler 5 jours de plus par an** en signant un avenant annuel **dans la limite de 5 jours par an majorés en rémunération à 25%**. **L'épargne en jours sur le CET** dans les modalités prévues par le RH0662, **s'applique aux salariés en forfait-jours**.

► L'ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

La mise en place du forfait en jours implique **d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée aux missions du poste tenu et une durée raisonnable de travail**.

Cette évaluation s'appuie sur l'identification de la charge de travail prescrite, la caractérisation du travail réel, l'appréciation de la charge de travail subjective ou vécue, la prise en compte des surcroits de travail (astreintes...) Le forfait jours est compatible avec la tenue de l'astreinte et ne remet pas en cause les primes et EVS liés à l'astreinte telles qu'elles sont pratiquées.

Le suivi des journées travaillées, des temps de repos et des surcroits de travail s'effectue mensuellement en accord avec le supérieur hiérarchique à l'aide d'un outil unifié pour le GPF.

En cas de dérive de surcharge de travail :

Le salarié peut émettre **un signalement** sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail, sans préjudice des prérogatives des membres du CHSCT en matière de droit d'alerte. L'usage du signalement ne doit entraîner aucune sanction.

► L'ENTRETIEN FORFAIT-JOURS SPÉCIFIQUE VIA UN SUPPORT UNIFIÉ POUR LE GPFA

Les salariés en forfait en jours **bénéficient au minimum d'un entretien annuel spécifiquement consacré à l'organisation de leur travail**. Cet entretien se distingue de l'EIA. Il doit permettre d'aborder **la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et les enjeux touchant à la rémunération**. L'entretien doit permettre, en cas de constat partagé sur une charge trop importante de travail, de rechercher les causes de cette surcharge et **convenir de mesures permettant d'y remédier**. **Le droit à la déconnexion** est rappelé explicitement dans les conventions individuelles de forfait, en application de la loi n°2016-1088 relative au travail.

L'UNSA-Ferroviaire a signé l'accord Forfait-jours le 17 mars 2017 pour donner aux salariés sans tableau de service plus de protection avec la priorité d'équité pour tous. Lors de cette signature, l'UNSA-Ferroviaire a donc émis une réserve quant à la coexistence de deux régimes de forfait-jours qui pourraient être de nature à créer une discrimination directe ou indirecte.

L'UNSA-Ferroviaire veillera à ce que l'entreprise déploie le Forfait-jours en respectant l'équité des salariés de tout le GPF quel que soit leur métier, leur qualification et leur établissement.

Par Sandrine DUMONTIER et Christine SALQUE ■

**VOUS AVEZ DES ENFANTS SCOLARISÉS !
A PARTIR DE LA 6^{ème} JUSQU'À L'ÂGE DE 25 ANS***

Vous pouvez bénéficier de l'Indemnité de Frais d'Etudes (I.F.E)

➤ **C'EST UNE AIDE FINANCIÈRE ATTRIBUÉE SOUS CERTAINES CONDITIONS, AUX FAMILLES DES AGENTS ACTIFS OU RETRAITÉS, À TITRE DE PARTICIPATION AUX DÉPENSES SUPPORTÉES POUR LES ÉTUDES DE LEURS ENFANTS DONT ILS ONT LA GARDE.**

L'IFE concerne les enfants à compter du collège jusqu'aux études supérieures ainsi que les contrats d'apprentissage (conditions spécifiques).

L'âge limite doit être de moins de 25 ans le jour de la rentrée scolaire.

Le calcul est effectué en croisant TOUTES les ressources des parents soumises à déclaration fiscale et des barèmes préétablis selon la nature de la scolarité, le type d'hébergement ou de pension. Le coût réel des études n'est pas pris en compte dans le calcul des indemnités.



➤ **VOUS AVEZ DES ENFANTS ENTRE 4 ET 18 ANS ? À PARTIR DE LA 4^{ème} ANNÉE JUSQU'À L'ÂGE DE 18 ANS VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER DE LA PARTICIPATION AUX FRAIS DE SÉJOUR**

Généralités : La période de référence est : 1^{er} janvier au 31 décembre, toutes les demandes incomplètes ne pourront être prises en considération. Les participations sont imposables.

Conditions d'attribution : peuvent en bénéficier tous les participants aux classes transplantées (mer-neige-vertes), aux séjours linguistiques-classes européennes et aux centres de loisirs sans hébergement (C.L.S.H).

Durée des séjours :
– Minimum
• 5 mercredis sur l'année (C.L.S.H).
• 5 jours consécutifs (C.L.S.H, classe de neige,

de mer, de plein air, séjours linguistiques, classes européennes).
– Maximum 28 jours.

Conditions d'âge :
– En France, âgé de + de 4 ans et - de 18 ans au début du séjour.
– A l'étranger, âgé de + de 12 ans et - de 18 ans au début du séjour.

Nature des séjours : les centres et camps doivent être dirigés par un organisme français se conformant aux dispositions légales en vigueur, les enfants et adolescents doivent y vivre en communauté de façon continue au sein d'un groupe homogène.

Pour tout renseignement, adressez-vous à votre Comité d'Entreprise. (Dossiers à déposer avant le 31/12/2017)

**Les dossiers des étudiants de plus de 25 ans et ceux dont la durée de l'exercice scolaire est inférieure à un cycle normal d'études, doivent être soumis à l'appréciation du CE.*

Par L'équipe du Syndicat de Paris-Est ■

Militante

Syndicat Paris-Est

Journée de cohésion militante

➤ **DANS LA CONTINUITÉ DU SÉMINAIRE DE ZONE DE JUIN 2017, LE SYNDICAT DE PARIS-EST A DÉCIDÉ D'ORGANISER UNE JOURNÉE DE COHÉSION LE 25 SEPTEMBRE 2017. UNE VINGTAINE DE MILITANTS Y ONT PARTICIPÉ.**

Pascale Lemerrier-Collot, secrétaire régionale, a ouvert la journée en expliquant son déroulement ainsi que les objectifs et les résultats attendus dans le but d'une cohésion militante renforcée au vue des échéances sociales et syndicales à venir.

A cette occasion, chacun des participants a pu faire part à l'équipe régionale de ses attentes en matière de développement syndical. Trois grands axes en sont ressortis :

- les tournées au travers de leur développement et leur amélioration logistique,
- la communication, avec des lignes directrices plus claires que celles-ci soient en provenance du syndicat régional ou de la fédération,
- l'animation des militants au travers de formations afin d'être mieux « armés » sur le terrain, mais aussi par la mise en œuvre d'autres réunions du même type que celle de ce jour.

L'équipe du syndicat régional a également exprimé ses attentes vis-à-vis des militants,



qu'ils soient investis de mandats (DP, CHSCT, CER, DS) ou non.

L'équipe régionale a rappelé qu'elle est en appui pour toute l'aide logistique et humaine nécessaire aux militants.

Les trois secrétaires adjoints doivent être les référents privilégiés des adhérents de chaque EPIC :

- Valérie Le Bellour pour SNCF,
- Pascal Bouzid pour Réseau,
- Irène Belleperche pour Mobilités.

Des ateliers en sous-groupes ont été proposés sur les trois axes précités. A la suite de ceux-ci, une restitution de chaque sous-groupe a été faite à tous les participants. Beaucoup d'idées sont ressorties de ces

ateliers. L'équipe régionale va déterminer les actions qui peuvent être développées à court terme et de façon efficiente.

Une deuxième journée militante est déjà programmée le 4 décembre 2017 afin de travailler sur les idées retenues, leur développement et leur mise en œuvre.

Cette réunion s'est achevée par un repas pris en commun et un moment de convivialité.

Par L'équipe du Syndicat de Paris-Est ■

➤ ZOOM

Elections du Personnel du Groupe ICF

L'UNSA fait une importante progression et passe à 57 % devant la CFDT (27 %). Résultats similaires pour les élus d'ICF Nord-Est. La défense des locataires est donc reconnue par les intéressés et motive toujours plus les élus.

Damien LAVOISIER ■

icf
HABITAT NORD-EST

LE BILLET DU PRÉSIDENT DE L'UFR



Eric TOURNEBOEUF ■

Mobilisation thérapeutique

Mobilisation



**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE
DU 17 OCTOBRE 2017 A PRIS ACTE DE L'AUGMENTATION DES PENSIONS DE 0,8 %
AU 1^{er} OCTOBRE.**

La surprise n'en est pas une puisque nous avons eu accès à l'information via notre décompte de pension. Dans ces conditions pourquoi avoir mis ce thème à l'ordre du jour du CA ? Comment ne pas s'interroger sur le rôle, voire sur l'utilité du CA de la CPR ainsi que sur le respect que porte la Caisse, et peut être la Tutelle, aux administrateurs.

Ne voulant pas cautionner cette mascarade, l'intersyndicale UFR cheminots s'est entendue pour faire porter par les administrateurs représentant les salariés une délibération demandant une réelle remise à niveau du pouvoir d'achat des pensionnés. Connaissant parfaitement le jeu de rôle bien rodé qui accompagne ce type de question, nous n'espérons pas que cette démarche reçoive le soutien des autres administrateurs. Nous n'avons pas été déçus....

Nous ne baissons pourtant pas les bras, notre combat est juste. La perte de pouvoir d'achat pour plus de 60 % des retraités cheminots va encore s'accroître au 1^{er} janvier 2018 avec l'augmentation de 1,7 % du taux de la CSG. Nous avons décidé de poursuivre la mobilisation et l'action en demandant à être reçus au Ministère pour évoquer la situation des retraités cheminots.

En attendant, à défaut de pouvoir changer les choix politiques du Gouvernement et du Parlement, de nombreux camarades souhaitent exprimer leur courroux en participant aux divers mouvements de mobilisation nationaux. Nous savons que le rapport des forces ne nous est pas favorable... pour le moment.

Toujours est-il qu'ils peuvent ainsi calmer leur amertume. Si ce n'est pas efficace pour le porte-monnaie, c'est bénéfique pour l'estomac. Reconnaissez que cette mobilisation thérapeutique ne peut que faire du bien. Après tout, pratiquer un peu d'exercice tout en réduisant l'usage de pansement gastrique ne peut qu'être bénéfique pour la sécurité sociale. Moi j'approuve.

Les administrateurs UNSA à la CPRP n'oublent pas les pensionnés...



Déclaration Conseil d'Administration CPRPSNCF 17 octobre 2017 Point 2 : Revalorisation des pensions.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,
Après trois années de disette les pensions de retraite ont été dégelées en octobre 2017. La revalorisation des pensions de base était annoncée pendant un temps autour de 1 %. Finalement l'arbitrage gouvernemental a porté la hausse à 0,8 %. Ce sujet anime tous les ans les papis et les mamies qui font le constat que la vie est de plus en plus difficile.

Pour les pensionnés de notre régime spécial la revalorisation est intervenue au 1^{er} octobre 2017 et les retraité(e)s actifs au sein de notre fédération syndicale ont accusé réception de l'augmentation générale de 0,8 % dans le cadre du principe du versement de la pension en terme à échoir. Cette ultime spécificité de notre régime de retraite est toujours l'objet de toutes les attentions. L'augmentation des pensions est perçue comme insuffisante par les pensionnés puisqu'elle ne couvre en rien l'augmentation réelle du coût de la vie. Après un bref sondage, il s'avère qu'effectivement les retraités ne mangent pas tous les jours des postes de télévision, des téléphones ou encore des robots de cuisine.

Et les prévisions de revalorisation pour l'année prochaine, qui seraient nulles en raison d'un probable report de celles-ci au 1^{er} janvier 2019, relèvent de la goujaterie. L'exécutif prend un sérieux risque de se mettre à dos ces populations qui participent pleinement, lorsqu'ils en ont encore les moyens, et là la volure se réduit année après année, qui soutiennent l'activité économique du pays et sont souvent les amortisseurs des crises qui frappent leur cercle familial.

Ils apparaissent comme des quasi privilégiés avec des niveaux de vie plus élevés que les actifs. Cette analyse est doublement cruelle : elle l'est pour les pensionnés, mais surtout pour les jeunes générations, et dresse en vérité le constat que les rémunérations des jeunes acteurs économiques sont trop faibles.

Beaucoup trop faibles au regard du coût de la vie, des besoins fondamentaux tels, le logement, le véhicule pour la mobilité, et toutes les charges possibles et variées qui réduisent le reste à vivre, notamment la nourriture et les articles de confort. Enfin, le cliché osé et réducteur de certains médias qui tentent de faire croire que tous les pensionnés passent leur temps dans des croisières, ou achètent de grosses berlines, en profitant de pensions versées grâce aux cotisations sociales prélevées sur les acteurs du monde du travail, est tout simplement insupportable.

Une fois de plus un Président de la République qui est complètement éloigné des réelles problématiques de la population, et notamment des pensionnés ex-salariés. Sa notion de pensionné aisé est des plus risible. C'est pourtant celle du chef de l'Etat qui déclarait dans une interview au magazine Le Point relayée par toute la presse : « Les pauvres d'aujourd'hui sont souvent moins les retraités que les jeunes. Je leur demande donc, pour les plus aisés, un effort ».

Cette pensée de Robin des Bois n'est pas partagée par les pensionnés : la réforme de l'ISF est l'exemple contraire. La baisse des APL, l'augmentation des impôts locaux, l'augmentation des produits de consommation de première urgence (combustibles, électricité, produits pharmaceutiques de plus en plus déremboursés par la Sécurité Sociale, les compléments Santé...) et autres attaques au porte-monnaie des retraités, nous amènent à exiger que l'Autorité Gouvernementale revoie sa copie, et dans les grandes largeurs. Pour ce qui intéresse ce point de l'ordre du jour, l'augmentation de la CSG de 1,7 %, non compensée pour une grande partie des retraités, est vécue comme une attaque à leur pouvoir d'achat et donc à la mise en sommeil, pour ne pas dire en déclin, de la consommation générale qui est pourtant la seule richesse qui entraîne le maintien, voire l'accroissement de l'emploi direct et indirect en France. Faire croire aux gens que c'est l'actionnariat qui développe l'emploi industriel et commercial nous est assez insupportable, sauf à considérer qu'il faut que tous les emplois soient concentrés dans les banques... et encore dans les salles de traders... En effet, l'achat d'actions ne vaut pour l'emploi que dans le cas d'ouverture de capital. Une fois que cela est fait, la vente et l'achat d'actions ne remplissent que les poches des actionnaires et des traders, voire celles des Dirigeants d'Entreprises du CAC40, mais surtout pas celles de ceux qu'on licencie pour améliorer les résultats des dites Entreprises et ainsi rétribuer encore plus les possesseurs d'actions.

Les retraités de la SNCF sont comme ceux des autres catégories sociales, ils ont besoin que soient revalorisées leurs pensions. Ils sont souvent soutiens de famille, ils sont souvent malades. Ils ne sont certainement pas les nantis que la classe politique place en exergue afin de les jeter en pâture à la vindicte populaire.

Faire croire que l'on va mieux répartir la richesse nationale en taxant le patrimoine foncier des retraités comme étant un salaire, comme s'il s'agissait d'un loyer... revient à faire payer une deuxième fois leur logement. C'est bien là un raisonnement de banquier qui s'est pourtant enrichi largement en encaissant des agios qui pouvaient monter à 12 % et parfois de manière progressive sur 20 ans. En guise de conclusion les administrateurs UNSA relayent les revendications des pensionnés. Notre exigence commune, puisque nous partageons leur point de vue, se situe donc à différents niveaux.

- Revalorisation conséquentes des retraites les plus faibles,
- Augmentation des pensions afin de maintenir et développer l'emploi direct et indirect,
- Etudier l'évolution du niveau des retraites en fonction de l'évolution du salaire moyen,
- Revenir à la date du 1^{er} avril dans un premier temps, et 1^{er} janvier dans un deuxième temps, comme date de référence pour la revalorisation des retraites.

Merci pour votre écoute.

Denis DONTENVILL et Marc-André GANTNER

AG des retraités de Nancy

► **SI LES CRISTALLERIES DE BACCARAT SONT PASSÉES SOUS PAVILLON CHINOIS, LE RESTAURANT LA RENAISSANCE NE S'EST PAS MIS POUR AUTANT À SERVIR DES NEMS. LES ADHÉRENTS DU SYNDICAT DES RETRAITÉS DE NANCY ONT PU LE CONSTATER LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 12 OCTOBRE.**

La gastronomie étant un des repères majeurs des retraités, le choix du lieu pour raisons d'accueil, plaisir des papilles, d'environnement, rapport qualité/prix ne faisait pas de doute quant au renouvellement. Après une dizaine de minutes de marche depuis la gare, la salle de réunion nous accueillait avec viennoiseries et café. Après distribution de quelques agendas 2018 ramenés la veille de la fédération, la quarantaine de présents a laissé Vincent Erasimus remercier les invités de leur venue : Eric Tourneboeuf Président de l'UFR, Delphine Ledieu, Secrétaire fédérale en charge du Développement Syndical de l'UNSA-Ferroviaire, ainsi que nos voisins de Champagne Ardenne et Alsace, respectivement Christian Pourrier et Jean-Pierre Kowal. Retenu par ailleurs Martial Souverain de Paris Est était représenté par Jacques Martin. Restait à remercier le trésorier de section Daniel Vaireaux, Jean-Dominique Jegou, secrétaire, Jean-Marc Blaising, vice-



président, ainsi qu'Alain Fennerich, responsable de la Section Est.

Vincent évoqua les réunions mensuelles des premiers mardis de chaque mois, sauf juillet et août, qui rencontrent toujours un aussi grand succès avec la présence régulière d'une bonne vingtaine de participants, sauf en janvier où la Galette des Rois est offerte à plus de 35 adhérents. Relatant ensuite la stabilité de nos effectifs, la salle s'est recueillie pour la mémoire de Louis Bertrand, nonagénaire qui n'a pas loupé beaucoup de réunion d'informations depuis son départ en retraite... il y a 35 ans, Fernand Hacquard, parti à l'aube de ses 98 ans, demeurant dans le midi, et Pierre Ramela Gigliard, malheureusement plus jeune.

Louis Anger a rapidement détaillé recettes et dépenses, dépenses essentiellement dues à la convivialité, aucune personne présente ne le niera ! Les deux rapports reçoivent quitus, et l'équipe sortante ayant souhaité être reconduite, Vincent, Louis et Alain sont unanimement plébiscités.

Avant de céder la parole à Delphine, Vincent tenait à remercier les donateurs de contributions volontaires. Ces rentrées supplémentaires permettent de réduire considérablement la participation de chacun à ce repas et à la gratuité totale de

la convivialité des mardis ; l'attestation fiscale tient bien évidemment compte de la totalité des versements. Alors « à bon entendeur »... Eric remercie ces contributeurs, d'ici comme de tous les syndicats, qui ont permis de remettre d'équerre les finances de l'UFR et annonce que désormais ces « sur cotisations » seront en totalité destinées aux Sections.

Le développement Syndical est un sujet parfaitement maîtrisé par Delphine Ledieu. Ses explications, appuyées d'une documentation papier, quant à son rôle dans les Entreprises Ferroviaires, filiales ou non filiales du Groupe Public Ferroviaire, ont captivé l'attention de la salle. Une intervention bien menée qui a permis de découvrir les coulisses de notre progression continue lors des élections professionnelles et débouchant sur la reconnaissance de l'UNSA comme syndicat négociateur au sein de la branche ferroviaire. Merci Delphine. Eric ne disposait plus que de quelques minutes pour aborder le sujet des Facilités de Circulation qui s'orientent vers une dématérialisation, de l'augmentation de la CSG, sans compensation pour les retraités, des ordonnances « Macron » et de leurs retombées sur les salariés. Abordant le sujet des manifestations, où à son avis le bon sens de chacun requerrait, dès l'instant qu'une perte d'acquis ou de pouvoir d'achat se matérialisait, d'être présent dans la rue pour exprimer son mécontentement. L'heure tournait et les estomacs devenaient impatients. Le menu gastronomique a comblé les participants et le soleil était présent pour rejoindre tranquillement la gare de Baccarat.

Non seulement la journée a été belle, mais très agréable car très conviviale. Bon retour à tous. A l'année prochaine et d'ici là « faites le maximum pour garder la main sur la rampe » !



Par Alain FENNERICH ■

AG de Clermont-Ferrand

➤ **LA RÉUNION ANNUELLE DES RETRAITÉS DE CLERMONT-FERRAND S'EST TENUE LE 12 OCTOBRE DANS LES LOCAUX DE L'ENTREPRISE, RUE GUYNEMER.**

Le Président ouvre la séance en souhaitant la bienvenue à tous les participants et présente les invités : Joël Recart, Secrétaire Général de l'UFR, Roland Foing, ancien Président de l'UFR Sud-Est, Bernard Lépingle, Président de l'UFR Sud-Est, Edith Pestre, Secrétaire Générale de l'UFR Sud-Est, Hervé Pilandon, ancien Secrétaire de l'UR de Clermont-Ferrand, retraité depuis peu et de ses représentants. Le Président, Roland Mallepertus, demande une minute de silence pour ceux qui nous ont quitté durant l'année écoulée.

Robert Magnier et Christiane Claudet ont présenté des bilans positifs, approuvés par l'assemblée.

Hervé Pilandon a dressé une rétrospective de l'Union Régionale, rattachée à Lyon depuis le 1^{er} janvier 2017 suite aux restructurations administratives, malheureusement sur une



note assez grave puisque cela se traduit par de nombreuses suppressions de postes. Joël Recart et Roland Foing ont apporté des réponses aux questions des participants sur l'augmentation de 1,7 % de la CSG qui va frapper les retraités et surtout amputer un peu plus leur pouvoir d'achat ; sur les facilités de circulation et autres sujets comme l'ouverture à la concurrence...



Pour conclure cette assemblée le Président Roland Mallepertus, Robert Magnier et Christiane Claudet ont annoncé leurs souhaits de mettre fin à leurs mandats exercés depuis de longues années au service des retraités Unsa-Ferroviaire de Clermont-Ferrand. Remercés pour leurs bons et loyaux services, ils ont été applaudis par l'ensemble des participants.

Une nouvelle équipe rajeunie va se mettre en place début 2018 pour continuer à informer les retraités de l'actualité de l'Entreprise. L'ordre du jour étant épuisé, le Président clôture la séance et invite les participants à un apéritif, suivi d'un excellent repas où les discussions ont continué « bon train » dans une grande convivialité.

Par Jean-Pierre GRANIER ■

AG de Chambéry

➤ **JOËL RECARTE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UFR, BERNARD LEPINGLE PRÉSIDENT DU SUD-EST ET CHANTAL PARADIS POUR L'UNION RÉGIONALE ALPES, D'ANIMER CETTE RÉUNION.**

Le Président fait le point sur les différents événements qui ont marqué l'année 2017, tant au niveau de l'actualité syndicale

nationale et régionale, mais aussi celle liée à l'entre-deux tours de l'élection présidentielle. Il rappelle qu'il y a une réunion d'information tous les troisièmes mardis du mois et un mois sur deux sauf juillet et août au secteur de Chambéry de 14 à 16h. La situation des adhérents est en légère baisse, le rapport financier, donné par les trésoriers Alain Berge et Jean Pierre Avrieu, fait apparaître un solde positif, témoin d'une bonne gestion. Les rapports d'activité et financier sont approuvés à l'unanimité.

Chantal Paradis nous informe sur les enjeux de la réforme ferroviaire sur le plan local (ALPES). Bernard Lepingle, Président de la



zone Sud-Est, nous rappelle que le statut et le pouvoir d'achat des retraités sont malmenés et que malheureusement la CPRP ne défend pas assez nos acquis !

Joël Recart prend le temps de nous expliquer la complexité de la mise en place de la Réforme du Ferroviaire, avec l'impact au niveau syndical. Un échange « très chaud » sur la panne de la gare Montparnasse a lieu avec les participants et Joël.

Le président rappelle qu'il avait annoncé lors de la dernière AG 2016 qu'il ne se représenterait pas. C'est donc Olivier Blanc qui a été appelé à la présidence de l'UFR Alpes après un vote unanime de l'assemblée générale. Celui-ci après quelques mots sur son parcours remercia l'ensemble de ses collègues retraités. La réunion s'est terminée par un très bon repas préparé par deux chefs de cuisine (Ex cheminots) hors-pair.

Par Robert MASSE ■



AG Toulouse Midi Pyrénées

► **L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT DES RETRAITÉS DU SECTEUR DE TOULOUSE MIDI PYRÉNÉES S'EST DÉROULÉE LE 5 OCTOBRE À TOULOUSE.**

Pierre Boutot ouvre la séance à 10h et remercie les adhérents présents. Il souhaite la bienvenue aux invités : Joël Recart, Secrétaire Général de l'UFR, Marc André Gantner, Président de la section Sud-Ouest, Thierry Sivet Secrétaire Général de l'Union Régionale « Actifs », ainsi qu'à Michel Moro, Sisto Girardi et Michel Dejeanbouyer représentants des secteurs de Paris Sud Ile de France, Bordeaux et Tours. Il transmet les excuses des représentants de Limoges et Montpellier empêchés.

Il fait ensuite observer une minute de silence à la mémoire des six camarades décédés depuis la précédente Assemblée (René Sans, Pierre Cot, Bernard Faure, François Chemloul, Roland Calvignac et Jean Tesseidre).

Pierre présente et commente ensuite le rapport d'activité et évoque la participation des membres du bureau aux différentes réunions nationales (UFR), régionales (section Sud-Ouest et UNSA Occitanie Inter Pro), locales (UD 31). La diffusion rapide d'un maximum d'informations par INTERNET est appréciée des participants. Il insiste sur le bon fonctionnement des réunions mensuelles (10 lors de l'année écoulée), qui connaissent en permanence une bonne participation souvent animée.

Le bilan comptable, déjà présenté en mars, est distribué aux adhérents. Pierre commente et donne quelques chiffres précisant



la bonne santé financière du Secteur, 2017 devrait être dans la continuité. Les effectifs, 178 adhérents sont en légère baisse, malgré les nouveaux arrivants (9).

Les rapports d'activité et financier sont adoptés à l'unanimité.

Le bureau est en attente de désignation d'un nouveau trésorier(e).

Pierre Boutot, Patrice Marty, Maryse Camet, Éloi Roques, Huguette Pic demeurent membres.

Pierre Boutot donne la parole à :

– Thierry Sivet qui fait un point d'actualité syndicale régionale et déplore les difficultés de fonctionnement au quotidien. Il s'interroge sur les conséquences des ordonnances gouvernementales : fusion des IRP et moyens dont disposera le syndicalisme (dont l'UR).

– Marc André Gantner, tout en dialoguant avec les adhérents sur ces derniers points, aborde plus particulièrement l'actualité des retraités :

- une nouvelle baisse du pouvoir d'achat annoncée pour une partie d'entre-eux (hausse de la CSG),

- le devenir des facilités de circulation, sujet récurrent et médiatiquement régulièrement abordé,

- l'avenir du groupe SNCF, des cheminots au-delà de 2019 avec l'ouverture à la concurrence.

- il fait un retour sur les actions syndicales en cours, en particulier celles concernant les retraités et le positionnement de l'UNSA-Ferroviaire et UNSA Retraités.

– Joël Recart nous transmet les dernières informations en provenance de l'UFR et du Secrétariat Général. Il insiste sur la nécessaire participation et la place des retraités de l'UFR dans les diverses instances de l'UNSA.

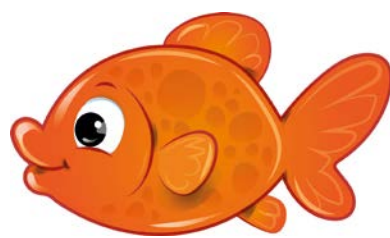
Vers 12h40, le Président lève la séance et souhaite un bon retour à tous. Les discussions se poursuivront lors du repas convivial qui suit.

Dernière réunion mensuelle 2017 : le jeudi 7 décembre à 10h.

Par Pierre BOUTOT ■



Attention au hameçonnage



➤ **SI L'ON VOUS DIT « HAMEÇONNAGE », PEUT-ÊTRE PENSERIEZ-VOUS « PÊCHE À LA LIGNE », ACTIVITÉ QUE L'ON ASSOCIE SOUVENT À LA RETRAITE. IL N'EN EST RIEN.**

Selon Wikipedia, la définition de cette (mauvaise) action (aussi appelée « phishing ») est en effet celle-ci : « *l'hameçonnage est une technique utilisée par des fraudeurs pour obtenir des renseignements personnels dans le but de perpétrer une usurpation d'identité. La technique consiste à faire croire à la victime qu'elle s'adresse à un tiers de confiance (banque, administration, etc.) afin de lui soutirer des renseignements personnels : mot de passe, numéro de carte de crédit, date de naissance, etc. La victime va ainsi rentrer ses codes personnels qui seront récupérés par le fraudeur qui pourra ainsi les utiliser à des fins malveillantes* ».

Vous vous dites sans doute « je n'utilise guère Internet, je vais uniquement sur des sites que je connais et puis je suis méfiant avec ma messagerie ».

Mais les fraudeurs sont très malins. Preuve en est le message que j'ai reçu récemment, et qui semble en tous points émaner de notre Caisse de Prévoyance (voir la photo) : à première vue, l'expéditeur était tout à fait correct, la CPRP venait d'ailleurs dans le même temps d'adresser un message à tous

ses affiliés retraités... sauf qu'à bien regarder, le message qui m'a été adressé était un peu curieux : pas de formule de politesse, une présentation plutôt bizarre, et un lien pour modifier mes coordonnées bancaires... De quoi mettre la puce à l'oreille !

Alors, que faut-il faire ? Quelle est la parade face à ces « pirates » virtuels qui, ayant la main sur vos codes d'accès, ou coordonnées personnelles, n'hésiteront pas à vider votre compte en banque ou à usurper votre identité ?

- Il faut tout d'abord savoir que les sites de confiance (banques, mutuelles, impôts, caisse de retraite, etc.) n'envoient jamais ce genre de courriels.
- Même si vous pensez reconnaître l'expéditeur, vérifiez bien son adresse. Ainsi dans la case « De », vous pouvez très bien voir affiché « CPRP SNCF », mais si vous cliquez sur ce nom, vous verrez que l'adresse qu'il cache est pour le moins curieuse ou inhabituelle.
- En général, dans ce « faux vrai message », figure un lien, sur lequel on vous demande de cliquer. Surtout n'en faites rien ! Ce serait là le début de gros ennuis.

• En cas de doute, prenez contact avec l'organisme qui est supposé vous avoir envoyé ce courriel (mais, bien sûr, sans faire « répondre » et sans utiliser l'adresse courriel qui y est indiquée).

• Enfin, vous devez signaler ce genre de courriel sur la plate-forme « Pharos » du Ministère de l'Intérieur : www.internet-signalement.gouv.fr

• Si vous voulez être encore plus prudent, ne transférez pas le « faux courriel », faites-en une copie d'écran (vous avez généralement une touche « impression écran » sur votre clavier, qui vous permet d'obtenir une « photo » de votre écran, que vous pourrez alors envoyer en pièce jointe).

Internet est un bel outil, qui tend à devenir indispensable de nos jours. Mais les « pirates » de l'informatique déploient dans le même temps des trésors d'ingéniosité pour vous créer de gros problèmes. Alors soyez très vigilant si vous ne voulez pas être « hameçonné » !

Par Monique TESSIER ■

TOUJOURS BON À SAVOIR

Le testament : bien rédiger ses dernières volontés

Un testament olographe (écrit en entier, daté et signé de la main du testateur) ou mystique (présenté clos et scellé à un notaire, qui en dresse un acte de suscription en présence de deux témoins) doit répondre à certaines caractéristiques. Voici sept conseils pour assurer sa validité :

- **mentionnez d'emblée en haut de page** « ceci est mon testament », pour lever toute ambiguïté ;
- **utilisez de simples feuilles de papier et un stylo à encre indélébile** ; si vous avez besoin de plusieurs feuilles, numérotez-les avec soin en bas de page, « 1/3, puis 2/3 et 3/3 », pour éviter le non-prise en compte de l'une d'entre elles ;
- **désignez chaque légataire très précisément** par son nom, prénom, date

et lien de parenté éventuel ; pour les personnes morales, indiquez l'adresse de leur siège social ;

- **rédigez de façon précise, sans effets de style** ni formules au conditionnel ; par exemple, « Je lègue à mon ami Gilbert Dupond, né le 12 juillet 1959 à Nantes, tous les vélos de course en ma possession au jour de mon décès, quelle que soit leur marque ... », plutôt que « Je souhaiterais léguer à mon ami Gilbert mes vélos, ... » ;
- **indiquez un second bénéficiaire** au cas où le légataire principal décéderait avant vous ou refuserait votre legs qui reviendrait alors à vos héritiers légaux ; par exemple, « Je lègue la voiture en ma possession au jour de mon décès à mon neveu Frédéric Martin, né le 20 décembre

1962, à Brest, à défaut à sa sœur, Anaïs Martin, née le 12 mars 1964, à Brest... » ;

- **datez (jour, mois et année) et signez** (même signature que pour un chèque) votre testament à la fin de votre texte, pour qu'il n'y est aucun doute sur sa validité ; la date est élément capital pour apprécier, en cas de litige, la capacité du testateur et l'éventuelle chronologie des différents testaments ;
- **ne modifiez pas les dispositions du testament par avenant** (ou codicille), pour empêcher toute contestation ; réécrivez-le entièrement ; annulez vos dispositions précédentes par la formule « Ceci est mon testament et il révoque tous les précédents ».

Source : *l comme info* n° 118.

Savoir ce qu'on a le droit de cueillir ou de ramasser

Le principe : tout appartient à son propriétaire (article 547 du Code civil).

Sur un terrain privé : ne prenez rien si vous voyez un grillage, un enclos ou un panneau d'interdiction de passer sur le terrain. En l'absence d'indications, demandez l'autorisation. Le propriétaire peut avoir intérêt à « nettoyer » son champ, une fois passée la récolte, par exemple.

En forêt domaniale : la cueillette est

tolérée pour une poignée de fleurs ou de plantes et un panier de cinq litres de fruits ou de champignons, sans intention de vendre la récolte. Pour préserver les végétaux, ne les arrachez pas et prenez-les dans des endroits épars.

Partout : plus de 400 espèces protégées sont interdites de cueillette, comme l'oseille des rochers ou le glaïeul des marais. Des arrêtés préfectoraux complètent la liste ou

règlementent les prises. Visualisez-les sur inpn.mnhn.fr, en tapant votre localité dans la carte « Rechercher près de chez vous ».

Dans les parcs nationaux : les prélèvements peuvent être interdits (dans celui des Pyrénées, par exemple) ou être autorisés selon l'espèce. Le parc du Mercantour permet la cueillette de la camomille, des mûres ou fraises des bois, à la main. Vérifiez bien les panneaux.

Source : *l comme info* n° 126

Fin programmée des tarifs réglementés du gaz

Le maintien des tarifs réglementés du gaz naturel n'est pas conforme au droit européen. Confirmé par le conseil d'état (arrêt n°370321 du 19 juillet 2017) en annulant le décret du 16 mai 2013 qui encadre les tarifs réglementés du gaz, appliqués par ENGIE (ex GDF Suez). Cet arrêt ne serait qu'une première étape vers

l'extinction des tarifs réglementés, même si pour l'instant ils demeurent applicables. Dans la même ligne d'idée allons-nous vers la suppression des Tarifs de Première Nécessité (TPN) accordés aux familles en difficultés énergétiques ? Car seuls les fournisseurs institutionnels abondent ce fond.

Après le compteur Linky a EDF voici venir les compteurs Gazpar pour le GAZ

De fin 2017 à 2023 le nouveau compteur à gaz communicant sera installé dans les foyers reliés au réseau gaz de ville quel que soit son fournisseur.

Ce déploiement a commencé depuis avril dans 13 villes de France, et devrait générer 1,5 % d'économie d'énergie.

Ce qui va changer :

- plus de relevés annuels mais relevés automatiques et quotidiens
- des factures basées sur la consommation réelle

La possibilité de suivre sa consommation sur internet (*merci pour ceux qui en sont dépourvus !*)

Combien ça va coûter ?

La fourniture sera gratuite et assurée par le distributeur GRDF. Mais le consommateur verra sa facture augmentée de 2 à 3 € par an !

Risque sanitaire ou pas ?

Comme pour les antennes téléphoniques et les compteurs Linky les données passeront par les ondes radio, ce qui peut perturber les personnes électro-sensibles. Certaines communes évoqueront sûrement un risque sanitaire et s'y opposeront.

Le respect de la vie privée

Les données seront cryptées et resteront la propriété des consommateurs et ne pourront être transmises à des tiers (*quoiqu'avec toutes les arnaques informatiques*)... Allons la mère Gaspar, encore un verre, encore un verre...

Vous pourrez retirer jusqu'à 60 € chez votre commerçant

Si vous n'avez pas de distributeur d'argent près de chez vous, vous devez sans doute faire plusieurs centaines de mètres, voire prendre votre voiture pour retirer de l'argent liquide. Cette corvée est désormais terminée, et ce grâce à un acteur insolite : votre commerçant. Techniquement, tout se passera à la caisse où, au moment de régler vos achats, le terminal bancaire vous demandera si vous souhaitez retirer de l'argent. Il vous suffira de sélectionner « oui » ou « non » et de taper le montant souhaité, dans la limite d'un plafond de 60 €. Le commerçant vous donnera alors vos billets, comme s'il vous rendait votre monnaie.

S'il sera opérationnel en début d'année, les

modalités de ce service doivent encore être précisées. C'est pour cela que les acteurs des différents secteurs (les banques redoutent la désertion de leurs distributeurs) ont entamé, en septembre, des négociations qui devraient aboutir avant l'échéance du 13 janvier prochain.

Alors qu'elle n'est pas encore entrée en fonction, les commerçants semblent se réjouir de cette mesure qui, ils l'espèrent, attirera chez eux une nouvelle clientèle. Ils comptent aussi sur ce nouveau service pour réduire la quantité de cash qu'ils auront dans leur caisse, ce qui pourra décourager les éventuels braqueurs.

Source : <https://www.radins.com/actualites>

Vous risquez une amende si vous stationnez devant votre propre garage

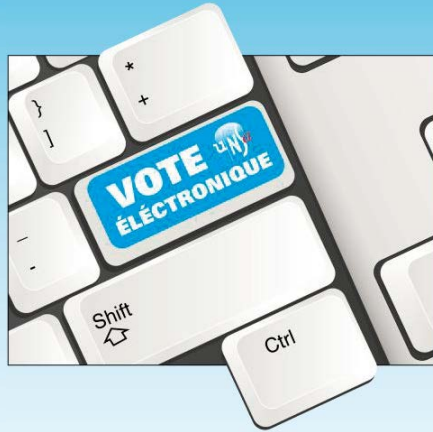
Le 20 juin 2017, la Cour de Cassation a tranché ! Le stationnement devant une entrée carrossable est une infraction s'il n'a pas lieu dans un espace privé en mono-propriété et

même s'il ne gêne pas les piétons. La sanction prévue, pour ce genre d'infraction, est une amende de 35 € (75 € en cas de retard de paiement) et la mise à la fourrière du véhicule.

Vote électronique

élections professionnelles au GPF SNCF

L'UNSA-Ferroviaire signe et valide l'accord !



Paris, le 24 octobre 2017

L'UNSA-Ferroviaire a signé et validé « l'accord collectif sur le vote électronique ». Il est important d'avoir à l'esprit que la loi Travail prévoit que l'employeur puisse décider seul de recourir au vote électronique pour l'élection des représentants du personnel. Cette disposition, qui fait déjà l'objet d'un décret paru au Journal Officiel, est en vigueur dès à présent dans les Entreprises.

Ceci pour de multiples raisons :

- ✓ un meilleur service pour les électeurs, avec une sécurité renforcée et une mise en service simple,
- ✓ un gain de temps dans la procédure électorale, tout en respectant le cadre réglementaire et la traçabilité des différentes étapes du vote,
- ✓ une diminution des coûts liés à l'organisation de l'élection et à la mobilisation des électeurs,
- ✓ un allègement très significatif de la charge de travail des Pôles RH, allant de la conception au déroulé des élections, qui au passage ne sont pas des tâches à grande valeur ajoutée,
- ✓ des résultats ayant une fiabilité supérieure à ceux proposés par les systèmes de vote papier (nécessitent du comptage manuel) avec des résultats affichés en quelques minutes,
- ✓ une suppression des urnes et des dépouillements papier fastidieux, au bénéfice d'un dépouillement immédiat, fiable et sans effort,
- ✓ des possibilités de vote assouplies, pour une meilleure participation : possibilité de voter de chez soi, du bureau, de son établissement, de son Smartphone, du bout du territoire,
- ✓ un impact moindre sur les capacités de production et la qualité de service les jours de vote.

Par cette signature et ses échanges, l'UNSA-Ferroviaire a toujours marqué son intérêt pour ce mode de scrutin moderne, plébiscité depuis de nombreuses années par les salarié(e)s. La prise en compte des remarques de nombreux agents des services RH a également influé sur notre décision.

Bien évidemment, les périmètres et les modalités du déroulement des futures élections au GPF SNCF seront discutés ultérieurement au national et en région, le moment venu.



UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65
E-mail : federation@unsa-ferroviaire.org

