



ENSEMBLE REVENDIQUONS POUR LA CIRCULATION

Du 17 au 24 novembre 2022

DANS NOS CSE

ON VOTE





Pourquoi SUD-Rail ?

Au lendemain du mouvement de décembre 1995, le besoin de mettre en œuvre une autre pratique syndicale, plus à l'écoute du terrain, est exprimé par un grand nombre de cheminots: la fédération des syndicats des travailleurs du rail « Solidaires Unitaires et Démocratiques » est créée.

Pour atteindre cet objectif, SUD-Rail se dote d'un mode de fonctionnement basé sur la recherche constante de ce qui unit. Notre organisation interne évite les phénomènes d'institutionnalisation, de délégation de pouvoir, d'experts et de superstructures que connaissent trop souvent les grandes confédérations.

SUD-Rail au sein de l'union syndicale **Solidaires** entend mettre en œuvre un syndicalisme qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société.

En mars 96, SUD-Rail avec plus de 6% des voix devient la quatrième organisation syndicale au sein de la SNCF malgré une série de 130 procès, contestant notre représentativité, qui allait nous être infligée par la direction et certaines fédérations syndicales de cheminots plus soucieuses de préserver leur pré carré que de laisser se développer un nouvel espace démocratique. En mars 2004, SUD-Rail devient la 2^{ème} organisation syndicale à la SNCF avec 15,53% des voix.

Lors des premières élections sur les CSE de 2018, SUD-Rail confirme sa position comme organisation syndicale incontournable auprès des cheminot-e-s avec 17.3% des voix auprès des cheminots.

Depuis sa création, SUD-Rail porte une dynamique de lutte avec la volonté de rassembler tous les cheminots, et au-delà, au sein de l'union syndicale **Solidaires**, tous les travailleurs.

*SUD-Rail porte
une dynamique
de luttes avec la
volonté de
rassembler tous
les cheminots.*

*SUD-Rail ne
se résigne*

pas à

négoier le

poids des

chaines

face aux

capitalistes.

*La résistances
sociale n'est
pas
condamnés à
disparaître.*

SUD-Rail ne se résigne pas à accompagner les réformes libérales imposées par Bruxelles. L'entreprise nationale de service public SNCF, et les symboles de résistances sociales au libéralisme qui s'y attachent, ne sont pas condamnés à disparaître.

Nous sommes résolument pour une politique d'action efficace et sans ambiguïté. Nous pensons que c'est aux cheminot·e·s de la base, de décider des formes d'action à mettre en œuvre pour obtenir satisfaction sur les revendications.

Pour SUD - Rail, seul un mouvement de grande ampleur permettra d'imposer une autre politique des transports dans notre pays.

C'est aux cheminot·e·s de décider en assemblée générale des modalités de leur lutte et des initiatives à mettre en œuvre.

C'est pourquoi, nous n'excluons aucune forme d'action syndicale dès lors qu'elle est portée par une majorité de cheminot·e·s.

Nous sommes convaincus que l'unité de tous les cheminot·e·s, et si possible, des organisations syndicales, sera indispensable à la réussite des luttes à venir.



Avec SUD-Rail, dans l'unité la plus large possible, imposons une politique de développement des services publics de transports ferroviaires répondant aux besoins publiques et garantissant des conditions d'emploi convenables pour les cheminot·e·s, prenant en compte les aspects sociaux, environnementaux et d'aménagement du territoire.

Nos priorités fédérales

Nous subissons tous aujourd'hui la dégradation de nos conditions de travail et de vie. Privatisation des services publics, filialisation, éclatement et transformation de la SNCF en société anonyme, mise en concurrence des travailleurs du rail, limitation du droit de grève sont à l'ordre du jour des gouvernements actuels. Afin de stopper ce recul social, il nous faut reprendre confiance en notre capacité de lutte collective et reconstruire le rapport de force qui nous permettra de faire entendre nos revendications. Ce cahier revendicatif se veut ambitieux et fixe nos objectifs à long terme.

Les orientations : SUD-Rail est ...

Actions Revendicatives

CONTRE LA REMISE
EN CAUSE DES
ACQUIS SOCIAUX

- Reconstruire le rapport de force par un syndicalisme au plus près du terrain.
- Rechercher l'Unité tant des cheminot-e-s que des Or ganisation ndicales.
- Œuvrer à un mouvement de grande ampleur.
- Lutter pour maintenir l'unicité de la SNCF et pérenniser le statut
- Unifier les luttes de tous-tes et les travailleur-se-s sur le plan national.

POUR LE DROIT A
VIVRE DÉCEMMENT
DE SON TRAVAIL

- Pour un salaire minimum à 1800 € net et une augmentation uniforme des traitements de 400 € (pour compenser la hausse du coût de la vie et la perte de pouvoir d'achat des cheminot-e-s): Actions au niveau des négociations salariales dans l'entreprise.
- Amélioration des déroulements de carrières.

POUR LA RÉDUCTION
DES INÉGALITÉS
SOCIALES

- Refus de toutes les formes d'individualisation du salaire.
- Refus des notations au mérite.
- Conditions de recrutements identiques pour toutes et tous.

POUR UN SERVICE
PUBLIC DU
TRANSPORT

- Renforcement de la présence humaine dans les Gares et les Trains.
- Continuer de soutenir les associations d'usagers-ères et les comités de soutien aux petites lignes.
- Ouvrir un grand débat public sur la politique de transport dans notre pays et en Europe.
- Pour l'égalité de tou-te-s les citoyen-ne-s dans les transports ferroviaires.

POUR GARANTIR UN
HAUT NIVEAU DE
SÉCURITÉ SUR LE
RÉSEAU FERRÉ EN
EUROPE.

- Travailler au développement de la coopération entre les salarié-e-s des entreprises de transports.
- Refuser le dumping social.
- Mise en place d'une convention collective de haut niveau pour tou-te-s les travailleur-se-s du rail.

POUR LE PROGRÈS
SOCIAL.

- Ré-ouvrir les négociations sur la reconnaissance de la pénibilité au travail en dénonçant les accords signés à ce jour.
- Soutenir les propositions de réduction du temps de travail (semaine de 32H).
- Lutter pour un statut des cheminot-e-s Européen-ne-s de haut niveau social.

Fonctionnement de la Liaison Nationale Circulation

Chaque année les représentant-e-s régionaux du métier circulation de la fédération SUD-Rail se réunissent régulièrement en Assemblée Générale (liaison Nationale) pour définir les priorités et nos actions .

Ce cahier revendicatif fixe nos objectifs à long terme. Nos délégations auprès de la direction de l'entreprise ont pour mandat de négocier des avancées qui vont dans le sens de ce cahier revendicatif. Il est naturellement évolutif.

Ce cahier revendicatif affiche nos revendications salariales, de formations, de conditions de travail, déroulé professionnel et d'autres items, qui concernent tou-te-s les agents.

Il est un outil devant permettre aux agents de se rassembler, de débattre, de se forger une opinion sur nos orientations. Il doit leur permettre de venir renforcer et adhérer au syndicalisme de lutte que nous développons depuis 1996.

*Ce cahier
revendicatif ne
peut donc se
concevoir sans les
luttés pour le
faire aboutir et
la construction
du rapport de
force*

Le rôle de la Liaison Circulation est :

- L'information des agents sur les sujets spécifiques métier.
- L'étude et le suivi des dossiers d'innovation.
- La coordination des délégations qui rencontrent la direction dans les différentes instances catégorielles.
- L'organisation des débats entre les quipes ail.
- La définition des orientations et revendications, en cohérence avec le cahier revendicatif fédéral.
- L'animation des conflits nationaux et le soutien aux conflits locaux.

Le cahier revendicatif SUD-Rail a pour vocation, certes, de dénoncer et de combattre la politique actuelle mais surtout d'être un pôle de rassemblement, d'unité et d'action des travailleur-se-s du rail, en mettant en débat d'autres logiques et en traçant des perspectives

Rémunération

Les connaissances utiles aux métiers de la circulation nécessitent une formation de haut niveau notamment tout ce qui concerne la sécurité,

la réglementation et les techniques. La rémunération d'un tel niveau de compétence et de responsabilité doit être à la hauteur des exigences du métier.

Au sein des SA SNCF, actuellement, le nombre de niveaux et de positions, couplé à un système de notation dépassé, ne permet pas à toutes et tous de dérouler jusqu'à la dernière position de rémunération (barrage du niveau).

un métier à
haute
responsabilité

Le calcul de la retraite étant basé sur les 6 derniers mois, iels ne bénéficient donc pas de la pension maximale à laquelle iels pourraient prétendre s'ils avaient atteint la position terminale au moins 6 mois avant leur date de départ à la retraite. De plus, lorsque nous comparons l'augmentation des salaires et l'inflation (augmentation du coup de la vie), la fracture est encore plus grande.

Nous constatons que les cheminot·e·s ont perdu 20% de leur pouvoir d'achat en 30 ans. Ce qui représente pour un salaire de 1500€, 300€ de moins par mois.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

Echelon d'ancienneté

- SUD-Rail revendique la refonte de la grille des salaires imposant un déroulement de carrière minimum, à l'ancienneté, basé sur l'expérience et l'expertise professionnelle. Elle doit être à l'antithèse de toute notion d'individualisation des salaires, de mérite ou de récompenses liées aux performances individuelles ou collectives des travailleur·se·s. Il s'agit d'une grille unique pour tou·te·s les travailleurs/ses du Rail, cette revendication correspond à notre notion de solidarité, base de notre syndicalisme.

Indemnité de résidence

- Nous revendiquons la suppression de l'indemnité de résidence avec intégration, dans le traitement, de la somme équivalente à la zone 1. Nous réclamons une majoration de 3 %.

Traitement

- Il correspond donc à la somme du traitement actuel et de l'indemnité de résidence le tout majoré de 20%. Un traitement minimum de 1800 € net /mois pour la plus basse qualification

Qualifications

Nous sommes pour une plus grande reconnaissance de l'expérience de travail. La qualification ne doit pas dépendre uniquement du poste tenu mais surtout de l'expérience acquise.

Niveaux

- Suppression des niveaux dans les qualifications. (Suppression des grades à l'intérieur de chaque qualification).

Positions

- Passage automatique à la PR supérieure tous les 3 ans.
- La position terminale pour tou·te·s, au bout de 18 ans.
- Création de positions supplémentaires pour maintenir au minimum une augmentation du salaire tous les 3 ans

Primes diverses

SUD-Rail revendique : **Autres primes mensuelles**

- De 0 à 12 mois, valorisation de la prime de réserve à 100% de la prime de travail et au delà 150% avec des mesures équivalentes pour les contractuel-le-s.
- Bonus de 20% supplémentaire par technicité de poste différentes.
- Prime au minimum équivalente à la connaissance de langue étrangère pour la tenue de postes frontaliers (inter-région et international)
- Prime de 500 € à partir de 20 ans de service en opérationnel, majorée de 50% toutes les décennies supplémentaires. Cette prime est liquidable pour la retraite.

Ces primes sont versées tous les mois quelle que soit l'utilisation.

Primes à la journée de service

- Prime de présence de nuit : payées de 21 h à 7 h.
- Prime modification de commande (48h pour la réserve et 10 jours pour les roulements)
- Travail samedi payé 150% .
- Indemnité travail sur écran dans tous les postes suite à la digitalisation des outils de circulations
- Prime journalière de 30€ par agent formé-e, pour les formateurs/rices volontaires sur les postes de travail.

Les primes "Présence nuit", "Dimanches et fêtes" doivent être aussi compensées en temps à hauteur de 150% au moyen du compteur RN et/ou TQ

Indemnités horaires

- Heures de nuit majorée à 0.8€ / heures : payées de 21 h à 7 h.
- Heures de milieu de nuit payées de 0h à 5h.
- Heures de dimanches et fêtes : payées double pour toutes les heures.

Paiement au taux le plus élevé de toutes les indemnités. (La pénibilité est la même pour tou-te-s)

Primes supplémentaires

- augmentation de l'indemnité kilomètre voiture à la hauteur du km taxi et la prise en charge de l'assurance professionnelle des véhicules pour la réserve.
- Prime journalière de 20 € pour tenue de poste au delà de 5 opérations sécurité par jour.

Concernant "la Prime ou Gir" SUD-Rail revendique son intégration de façon uniforme et immédiate dans le salaire brut mensuel.

Nos revendications salariales sont à l'antithèse de toutes notions d'individualisation, de mérite ou de récompense liées aux performances individuelles, collectives et économiques

Déroulement de carrière

Les pénibilités spécifiques à notre métier (horaires de nuits, 3X8, repos semaines...) sont de plus en plus difficiles à supporter au fur et à mesure que l'on avance en âge. Pour SUD-Rail le parcours professionnel doit tenir compte de cette évidence et l'âge de départ à la retraite être maintenu à 55 ans.

De même, en début de carrière, il doit tenir compte de la nécessité absolue d'une mise en œuvre progressive des compétences acquises en formation initiale.

SUD-Rail défend la mise en place de parcours multi-métier inter-SA sur le même bassin d'emploi pour permettre la sortie des postes 3X8 ; contrairement à la mobilité forcée des parcours proposés par la direction. Bien entendu ce parcours doit tenir compte du desiderata de l'agent.

En effet la stabilité sociale et familiale des nouveaux/elles embauché-e-s doit être une priorité pour qu'ils puissent s'investir sereinement dans leur formation au poste.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

- La création de roulements de début de carrière favorisant un parcours professionnel progressif.
- Une diminution de tous les facteurs de pénibilité dans les roulements de fin de carrière (Travail de nuit, horaires décalés, plus de repos SD, ...).
- La prise de qualification, 6 mois maximum après sa réussite d'examen. Si cela est nécessaire sur le poste tenu.
- A partir de 25 ans de services en horaires décalés, les agents doivent se voir proposer une possibilité de changement de poste pour s'orienter sur des postes à pénibilité réduite.
- Chaque qualification doit faire l'objet d'une formation adaptée pour l'exercice de l'ensemble des charge de travail allouées à ses qualifications.
- une acquisition progressive des compétences techniques.
- La prise de la qualification du poste lorsque iel a tenu celui-ci plus de 4 mois.





Formations

Aujourd'hui, le haut niveau de qualification des agents de la circulation est considéré, par la direction, en termes de coûts et non plus en termes de qualité et de garantie maximum de la sécurité. La direction SNCF, sous prétexte d'ouverture du secteur ferroviaire aux Entreprises Ferroviaires Privées, met en œuvre un plan de réduction massif des coûts de formations en spécialisant les agents.

Il s'agit de raccourcir au maximum les temps de formation et de limiter les connaissances uniquement à la tenue de son futur poste.

Pour compenser cette perte de savoir faire et de maîtrise, elle met en place des systèmes d'assistance numérique pour essayer de palier aux dysfonctionnements issus de sa politique économique.

L'objectif est double :

- Simplifier le métier de la circulation pour pouvoir préparer le terrain aux futurs exploitants et faciliter la baisse de salaire des agents.
- Remettre en question les anciens pesages des postes par l'utilisation accrue d'assistance informatique, pour permettre une dégradation des qualifications des agents.

Un outil utilisé dans le dumping social :

limiter le niveau de formation, donc de compétences pour justifier une rémunération plus faible.

Mais pour SUD-Rail, l'argument comptable est non recevable, car nous sommes convaincu-e-s que la compétence de nos métiers et le haut niveau de sécurité qui en découle sont nos meilleurs atouts pour l'avenir.

SUD-Rail exige que le niveau de connaissance de tous les agents de la circulation soit harmonisé sur les plus hauts niveaux de compétences techniques et réglementaires.

Le déclin des formations est un des outils utilisés pour accélérer le dumping social car cela permet de limiter les compétences et donc la rémunération

La réglementation que nous appliquons en poste ne cesse d'évoluer et les méthodes de changer, c'est bien pour cela que la formation continue doit être concertée avec les agents et planifiée annuellement pour chacun-e.

Les revendications sur la formation s'appliquent à l'ensemble des métiers de la circulation, quelle que soit leur qualification ou leur entreprise.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

- Des centres de formations plus nombreux et proches des bassins d'emploi.
- *Respect des vœux de formation dans l'année en cours ou au plus tard l'année suivante.*
- La mise à disposition d'outils pédagogiques performants et de locaux adaptés en établissement.
- 6 journées de formation continue minimum par an pour l'ensemble des agent-e-s, hors de la tenue du poste de travail.
- La présence systématique des délégué-e-s de commission dans tout le processus des épreuves et examens.
- Des formations complémentaires en plus de la formation de base pour les particularités des postes tenus sur demande de l'agent-e.
- SUD-Rail s'oppose à toute mise en place de contrôle ou évaluation individuels.
- Une formation linguistique de haut niveau, sans perte de salaire, pour les agent-e-s en poste frontalier.
- Au minimum une journée de découverte des postes encadrants pour se familiariser avec leurs problématiques et spécificités.
- Des journées d'échanges programmées avec les autres métiers en relation avec le poste tenu (agent-e voie, Se, SM, traction, régulation escale in o vo a e...)



La productivité des cheminot-e-s ne cesse d'augmenter, pourtant l'abaissement des coûts « salariaux » reste le leitmotiv des dirigeant-e-s. Les conditions de travail des agent-e-s se dégradent continuellement avec les restructurations incessantes, la productivité accrue des roulements, les commandes aux limites, voire au-delà de l'accord Temps Travail. SUD-Rail s'oppose à cette logique et réclame une réglementation du travail qui améliore les conditions de vie et de travail et permet à iels d'être un-e véritable acteur/riche de sa vie sociale et familiale.

SUD-Rail refuse cette transformation accélérée de nos métiers. La digitalisation croissante de notre activité est une perte de repère pour les agents du transport. Pour SUD-Rail la technologie et l'informatique doivent être au service des travailleurs / ses et ne pas les asservir. L'organisation prévue par les règlements doit se rapprocher des préconisations de l'INRS afin de limiter l'impact du travail en service posté sur la santé.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

Travail effectif

- 7 h 30 maximum et 8 h 00 si pause repas. En cas de dépassement accidentel la compensation à 100% en TY + Paiement des heures de dérogation à 125%.
- Reconnaissance du temps de remise de service à hauteur de 10 min, compter en TY

Pause repas

Lorsqu'une journée de service couvre une période de repas (11h30-13h30 ou 18h30-20h30), attribution d'un panier repas. Pour les agents assurant leur séance de travail en une seule période, le droit à une pause casse-croûte obligatoire de 30 minutes minimum.

Travail de nuit

- 4 nuits maximum de travail effectif par GPT
- La compensation en repos supplémentaires du travail de nuit, pénible ou du week-end sur la base de 20 minutes pour 1 heure.

Repos périodique

- Pas de repos simple.
- 137 RP par an pour 07h30/jour et 149 RP pour 08h00 / jours
- 26 dimanches minimum (avec un minimum de deux par mois pour tous).

Travail week-end

- Le travail du dimanche doit être rémunéré double.
- Le travail du samedi doit être rémunéré comme le travail du dimanche.

Grande Période de Travail

- Minimum 3 jours de travail
- Maximum 5 jours de travail.

Divers

- Pour toutes les visites médicales pas de journée de travail à la suite. Maintien du temps de parcours pour se rendre au lieu de dé couchage lors de dé couché.
- Congés: Réponse minimum 15 jours avant la date souhaitée pour tout congé.
- Interdiction des organisations avec des trous de roulements type « roulements 4 lignes » sur des 3X8, 7 jours / 7
- Pour la réserve, limitation du nombre de postes tenus à 5.

Aptitude VS Inaptitude

Depuis le 06 août 2010 un arrêté aptitude est applicable à la SNCF, pour tou-te· les acteurs-rices de la sécurité ferroviaire.

Ce texte, en grande partie dicté par des directives européennes négociées durcit considérablement les conditions d'aptitudes à l'exercice des fonctions de sécurité.

Les dérives constatées justifient pleinement notre refus de la Visite d'Aptitude Sécurité (VAS). Les conditions de travail particulières de leur fonction altèrent trop souvent leur santé physique et psychologique.

Aujourd'hui, un nombre croissant d'agents de la circulation perdent à titre temporaire ou définitif leur habilitation sécurité alors qu'ils exerçaient correctement leurs missions avant l'application de ce texte. SUD-Rail refuse que la VAS soit un outil d'ajustement de la masse salariale qui met en souffrance les cheminot·e·s.

**ON LACHE
RIEN**

C'est pourquoi SUD-Rail revendique : Aptitude médicale

- Que l'aptitude physique soit effectuée lors de la VMT par un medecin du travail dans le centre médical le plus proche de la résidence d'emploi.
- Que l'aptitude psychologique soit acquise définitivement lors du recrutement.
- Que l'aptitude médicale ne soit pas assujettie à des normes.
- La réouverture de cabinets médicaux de proximité avec la présence d'un médecin du travail lors de chaque visite médicale.
- Une confidentialité absolue des données à caractère médicale
- La suppression des conséquences sur la rémunération des absences à caractère médical.

Inaptitude temporaire

- Maintien de l'ensemble des primes de l'agent selon son roulement et/ou affectation à la réserve.
- Pendant cette période, la direction doit faire le nécessaire pour maintenir l'agent dans son collectif de travail ou sur un poste au plus près de son domicile.

Inaptitude définitive

Une amélioration des reclassements professionnels

- Que l'entreprise fasse des propositions en lien avec l'état de santé et la nature de l'inaptitude de l'agent en respectant ses desideratas.
- Une application par l'entreprise de la loi qui prévoit d'adapter le poste de travail à l'état de santé de l'agent.
- La mise en place de moyens supplémentaires pour le maintien de l'agent sur son poste.
- Le maintien de son salaire mensuel. L'inaptitude médicale ne doit avoir aucune incidence sur le salaire de l'agent.

Retraites

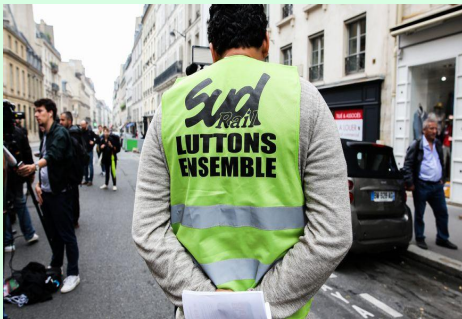
Le conflit de novembre / décembre 95 avait mis en échec les attaques gouvernementales contre le régime de retraite et la protection sociale des cheminots. Le conflit de mai / juin 2003 nous a rappelé douloureusement que nous n'avions fait que gagner du temps. Depuis, les cheminot-e-s ont subi des net recul sur leurs droits à la retraite mais notre mobilisation de 2019/2020 a mis en échec le gouvernement qui veut revenir à l'offensive sous d'autres formes dans les prochains mois. Il est primordiale de rester uni-e-s dans

ce combat face au gouvernement. La préservation et le financement des régimes de retraite sont toujours d'actualité. L'appétit des banques et des compagnies d'assurance est loin d'être rassasié. La constitution de fonds de pension, gérés par des spéculateurs boursicoteurs n'est pas acceptable, nos retraites doivent être garanties dans le cadre d'un système solidaire par répartition. Cela ne fait aucun doute, prochainement nous devons encore lutter pour préserver notre système de retraite et notre régime particulier, héritage de longs combats cheminots.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

Départ en Retraite

- Le retour de la retraite à 55 ans, pour tou-te-s les agent-e-s ayant au moins 25 années de service. La période de formation initiale doit-être prise en compte, en totalité, pour les agents
- La suppression des décotes.
- Une bonifications pour les années effectuées sur des postes en 3x8.



- Possibilité de rachat des années de versement à la Sécurité Sociale, effectuées avant l'embauche à la SNCF.

Montant des retraites basé sur :

- L'intégration de toutes les primes et indemnités en tant qu'éléments liquidables pour la retraite
- La répercussion aux retraité-e-s des mesures salariales de déroulements de carrière et de grille.
- Suppression du taux maximum de 75%.

Pension de réversion

- 75 % pour tou-te-s les cheminot-e-s et ayants droits.
- Réversion de la retraite des femmes agents sur leur conjoint.
- Suppression de la notion de 2 ans de mariage en cas de décès de l'agent en activité et 6 ans en cas de décès en retraite pour pouvoir prétendre à une pension de réversion.
- Reconnaissance de la vie maritale et du PACS.
- Retour à l'indexation des pensions retraites sur les salaires avec paiement au trimestre à échoir.

Absences / temps partiel

Les conditions dans lesquelles sont attribués les congés ont une importance toute particulière dans une profession où les contraintes spécifiques ont un effet déstructurant sur la cellule familiale. De plus nous revendiquons un accompagnement des temps partiels choisis.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique :

- 30 jours de congés ouvrables annuels pour tou-te-s.
- Au moins 5 fêtes légales chômées par an dont une des deux fêtes de fin d'année.

Temps partiel choisi

- Nous refusons que soit indiqué dans les avenants des exclusions telles que : pas de VT pendant les vacances scolaires, week-end, etc...
- Le temps partiel choisi doit privilégier le maintien sur le poste selon le souhait de l'agent.
- Toute demande de temps partiel refusée doit trouver une solution positive dans les 3 mois suivant la demande en privilégiant le maintien sur le poste.
- Nous réclamons l'attribution de la gratification de vacances dans sa totalité comme pour l'ensemble du personnel à temps complet, les vacances n'étant pas moins chères, pour ces salarié-e-s à temps partiel.

En lien avec l'ancienneté

- Un congé supplémentaire chaque année à partir de 5 ans de service.
- Un deuxième à partir de 10 ans.
- Un troisième à partir de 15 ans.
- Un quatrième à partir de 20 ans.
- Un supplémentaire à chaque année au-delà de 20 ans de service

Pour se déculpabiliser de la pénibilité, des contraintes de nos métiers, la direction SNCF se cache derrière l'octroi de primes.

Monnayer la vie et la santé des salarié-e-s n'est en aucun cas une politique de prévention.

Les leviers de lutte contre la pénibilité sont à mettre en œuvre en partant d'une organisation du Travail humaine et sociale doublée d'une véritable politique de réduction du temps de travail sur la journée de service et sur la carrière.



Maternité, paternité

De plus en plus de femmes font aujourd'hui le choix d'exercer notre métier du transport. Or, les politiques familiale et sociale de l'entreprise ne leur permettent pas de faire reconnaître leurs qualités de femmes et de futures mères. Ainsi, leur choix de vie privée n'est pas suffisamment pris en compte par l'entreprise, et même parfois totalement ignoré, alors que l'accompagnement nécessaire ne serait

La maternité et la paternité ne sont pas une faute. Ce choix de vie privée ne doit pas occasionner de pertes financières ni ne doit être freiné par les contraintes du travail.

bien souvent que de courte durée et transitoire. La maternité n'est pas une maladie.

L'entreprise doit prévoir des possibilités d'affectations temporaires pour les mères et les pères d'enfant en bas âge (inférieur à 3 ans), sans aucune perte financière pour l'intéressé.e. De plus, afin que chaque parent de jeunes enfants puisse faire le choix de garder son poste de travail, son roulement, l'entreprise se doit de se doter de crèches d'entreprise aux horaires élargis proches du lieu de travail ou du domicile. Toute femme enceinte doit pouvoir accéder à un poste adapté à sa situation de grossesse et correspondant à sa qualification sans aucune perte de salaire.

C'est pourquoi SUD-Rail revendique : Congés de maternité

Toute femme enceinte doit pouvoir accéder à un poste adapté à sa situation de grossesse et correspondant à sa qualification sans aucune perte de salaire. Cette adaptation du travail à la grossesse devra être également un moment dans la carrière non pas de mise en parenthèse de la vie professionnelle de l'intéressée, mais un moment de développement des compétences et des acquis. Ainsi, dès la déclaration de la grossesse, un entretien sera proposé à l'intéressée afin de définir avec elle, les suites qu'elle envisage de donner à sa carrière et les besoins de formation à la réalisation de son projet professionnel. De même, une aide au retour au travail est nécessaire. Pour ce faire, l'intéressée bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'identifier ses problèmes personnels liés à son retour au travail et ainsi lui apporter les solutions adéquates sans que la pression

financière ne vienne jouer le moindre rôle dans la décision finale de l'intéressée.

Congés de paternité

- 35 jours d'absence consécutifs n'incluant, aucun Congés, RQ, RU, RN ou AH.

Ouverture de crèches aux horaires adaptés au métier du transport

Création de roulements adaptés à la garde d'enfant pour les parents célibataires d'enfant en bas âge

Ces mesures sont un investissement dans l'humain mais également économique car l'ensemble de ces mesures permettront d'éviter de voir des agents se mettre en congé parental ou en maladie pour défaut de garde, pour soins à enfant

Si toi aussi tu souhaites défendre ces revendications, Rejoins nous !



Site Internet : www.sudrail.fr



&



SUD-Rail Officiel



Pour recevoir toute l'actualité syndicale nationale, t'informer sur tes droits, et nous rejoindre installe l'application SUD-Rail !



Le cahier revendicatif SUD-Rail est un outil pour les luttes à venir, constamment mis en débat et soumis à la réflexion des syndiqué·e·s et des salarié·e·s.