

**SUGE****BILATÉRALE GRH0955**

SUGE : UN ACCORD, POUR AMÉLIORER NOS DROITS !

Reçue en bilatérale par la direction de la sûreté dans le cadre de la déclinaison du GRH0955, la CGT a de nouveau exigé l'amélioration des droits des cheminots de la SUGE tenant compte des spécificités du métier.

La CGT réclame de véritables négociations en vue d'un accord « agression » majoritaire pour sanctuariser les avancées nécessaires.

A contrario, la direction souhaite un texte unilatéral pouvant être remanié à tout moment sans contrainte.

La CGT appelle les cheminots de la SUGE à s'emparer du sujet !

À ce jour, le GRH0955 ne prend pas en compte les particularités des métiers de la SUGE, d'où la nécessité d'en compléter le contenu afin de disposer d'un texte cohérent et garantissant un haut niveau de protection et d'accompagnement des cheminot concernés.

Prévention

Une prévention efficace implique des moyens, notamment un effectif adapté à la charge de travail et à la prise en compte des particularités du périmètre (composition minimum des équipes à hauteur de 5 à bord des trains, et 4 en gares), mais aussi des besoins de formations initiales (recrutement) et continues (TIS/TIR). La CGT revendique par conséquent l'augmentation des effectifs et les recrutements afférents.

Champs d'application

Le GRH0955 étant un règlement GPU, il doit s'appliquer à tous les cheminots, y compris ceux relevant des nouveaux contrats (CDI à compter du 1er janvier 2020).

Décliné à la SUGE par accord, comme l'exige la CGT, il doit concerner tous les agents qui, suite à une atteinte avec ou sans dépôt de plainte, sont blessés physiquement ou psychologiquement, que cette atteinte donne lieu à un arrêt de travail ou non et que son auteur soit interpellé ou non.

La CGT demande également que soit précisé : « Est considéré comme une agression tout acte de violence physique ou verbale, menaces, y compris les blessures suite à rapport de force sans tiers identifié, les cas de crachat et de jet de projectile, les morsures de chien ou de personne ».

Pour la CGT, en cas d'agression, la direction doit :

- Proposer à l'agent un accompagnement juridique de bout en bout de la procédure (notamment par la présence immédiate d'un avocat dans le cadre d'une confrontation avec l'auteur des faits) ;
- Obligation de proposer le recours à l'Action Sociale SNCF, et notamment au pôle de soutien psychologique.



Diverses situations peuvent faire suite à une agression, ainsi :

1 - En l'absence d'arrêt de travail ou suite à un arrêt de travail, la CGT exige que l'agent soit considéré « en service » en ce qui concerne le temps nécessaire à la procédure juridique et/ou au suivi médical.

2 - Dans le cas d'une reprise en service doux ou à temps partiel thérapeutique suite à une agression, la CGT exige le maintien de la rémunération. C'est-à-dire les primes, les indemnités et les gratifications qu'aurait généré la tenue du planning prévisionnel.

À ce titre, la CGT exige que la prise en charge financière (maintien de salaire) et d'accompagnement juridique (avocat) interviennent immédiatement, sans qu'elle ne soit conditionnée à « un arrêt de travail supérieur à 8 jours » tel que repris au GRHO955.

3 - Dans le cas d'un reclassement pour inaptitude définitive, la CGT exige le maintien de l'IPA/ICPA.

4 - Dans le cas d'un rendu de jugement qui donnerait lieu à une indemnisation de l'agent, la CGT réclame que la direction, via nos services compétant, procède à l'avance totale de l'indemnisation, dès lors que le délai de 3 mois, à date du rendu de jugement définitif, est atteint. Cela participe au rétablissement psychologique de la victime.

Afin de faire véritablement bouger les lignes, les cheminots de la SUGE doivent s'emparer du sujet et appuyer les revendications portées et défendues par la CGT !

**POUR UN ACCORD DE PROGRÈS,
TOUS AVEC LA CGT !**

