



# INFOS FO



## CONDITIONS DE TRAVAIL CATASTROPHIQUES POUR LES SALARIES DE CREMONINI ET AVIRAIL



Une opération a été menée par l'ensemble des délégués Force Ouvrière Cremonini TGV Montparnasse et le Secrétaire du syndicat FO Avirail le **mercredi 6 juillet 2011**.

Nous avons constaté qu'un grand nombre de matériel restait à bord des bars et des RGV alors qu'Avirail est censé décharger systématiquement les rames.

Voilà pourquoi les commerciaux se retrouvent avec des tiroirs en carton, alors que les tiroirs en plastique traînent à bord des trains, ainsi que les armoires, les racks à boisson, les bases roulantes, les trolleys. On comprend également mieux pourquoi les trolleys se font de plus en plus rares sur les Pro.

En ce qui concerne le matériel fixe (four, grill, machine à café, frigos...), nous avons constaté une dégradation importante du matériel et de l'état de propreté des rames.

Nous avons retrouvé 37 racks à boissons, 4 bases roulantes, 20 armoires avec tiroirs, 6 trolleys, 6 verseuses, 16 eaux + 6 cocas, 4 plateaux repas, 8 plats chauds et des packs d'eau et cela juste sur une période de 5h30 à 12h00.

Sur tous les Bars et les RGV que nous avons visité, nous constatons que le nettoyage n'est plus assuré de façon systématique et que les différents matériels ne sont plus entretenus depuis des mois voire des années par la SNCF et cela se répercute automatiquement sur les conditions de travail des commerciaux mais aussi sur l'image de l'entreprise car l'absence d'hygiène devient franchement visible pour le client.

Il est clair que le choix d'Avirail de réduire le nombre de salariés CDI est en contradiction avec le bon déroulement des conditions de travail du personnel sédentaire.

Si aujourd'hui le personnel sédentaire et commercial ont de mauvaises conditions de travail, c'est à cause des deux directions Avirail et Cremonini TGV qui ne font rien pour les améliorer ainsi que de la SNCF qui cautionne sans rien dire.

Depuis l'attribution du marché et le morcellement des services à bord et service à terre nous subissons une catastrophe sociale et un cataclysme pour les conditions de travail des différents personnels.

## LA SNCF EST RESPONSABLE DE CETTE SITUATION



**FO** refuse que les salariés paient la facture



**Jean-Christophe ZABE**  
**Chef de Bord 1**  
**(Rennes)**

**Délégué du personnel**  
**et**  
**trésorier du syndicat**  
**Force Ouvrière**  
**Cremonini TGV MPN**

### Pourquoi t'es-tu syndiqué et depuis quand ?

Depuis 1999. A l'origine, le syndicalisme est pour moi une histoire de famille, de convictions personnelles.

### Pourquoi Force Ouvrière ?

Pourquoi pas ?! Il est vrai que c'est un syndicat qui a une audience importante au niveau de Cremonini Restauration et dans la restauration ferroviaire en générale avec des représentants disponibles et abordables. Ils ont su m'écouter, m'accompagner et m'orienter.

### Tu es délégué du personnel, pourquoi cette démarche ?

L'expérience personnelle m'a montré que seule, je n'avais pas de poids face à ma hiérarchie. FO m'a aidé à y voir plus clair et m'a donné envie d'accompagner les autres à mon tour et de leur faire part de mon expérience.

### C'est quoi être Délégué du Personnel ?

**Informé** : relayer l'info avec tous les moyens mis à ma disposition.

**Ecouter** : être attentif et prendre en considération toutes les demandes de mes collègues.

**Agir** : trouver des solutions et accompagner les salariés.

### Et tu arrives à gérer ton rôle de délégué et celui de Chef de Bord 1 ?

Oui, grâce à des plages horaires prévues à cet effet, en accord avec la Direction.

### Un message à faire passer à nos lecteurs ?

Avoir cette fonction, c'est être plus qu'un matricule, c'est s'investir et mieux connaître Cremonini pour mieux avancer.

Adhérez à Force Ouvrière Cremonini TGV.



## Info CHSCT (Welcome Drink)

Une réunion avec l'ensemble des CHSCT du périmètre s'est déroulée le jeudi 1<sup>er</sup> septembre 2011 sur les conditions de travail du service Welcome Drink.

- Les membres ont démontré les difficultés que les commerciaux rencontreront pour faire ce service avec un seul trolley.  
 Le directeur Monsieur Laurent ARACHTINGI s'est engagé à commander et à mettre à bord un deuxième trolley afin d'améliorer le service.
- Les membres ont déclaré avec l'appui de la CRAMIF (\*) à la direction leur refus d'effectuer les services Welcome drink et Pro sans trolley, la sécurité du personnel prévalant sur le service.  
 Là encore le directeur a confirmé qu'il n'y aurait pas de convocation si un commercial décidait de ne pas effectuer le service faute de trolley. Mais celui-ci a refusé de faire une note d'information.

### **A vous de faire intervenir vos élus si des pressions s'exercent**

Egalement, une mission d'une quinzaine de jours par deux membres du CHSCT se déroulera pour vérifier à bord la faisabilité de la procédure.

Puis vers le mois d'octobre, un groupe de travail composé de deux membres CHSCT, quatre commerciaux, le médecin du travail, l'inspecteur de la CRAMIF (\*) et d'un adjoint d'unité opérationnelle travailleront sur les remontées de la mission afin de chercher des palliatifs à toutes les difficultés rencontrées à bord.

Pour l'instant, l'ensemble des CHSCT vont déposer un Droit d'alerte pour l'alourdissement des conditions de travail et demande à Cremonini de prendre des dispositions concrètes pour que ce service soit réalisé dans de meilleures conditions.

(\*) Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France

## Grille de Salaires 2011 Cremonini TGV

Personnel Commercial	Statut	INTERESSEMENT	BASE
Vendeur Ambulant	Employé	Intéressement sur les ventes	1 349,27 €
Commercial Junior	Employé	Intéressement sur les ventes	1 349,27 €
Commercial Major	Employé	Intéressement sur les ventes	1 367,58 €
Commercial Senior	Employé	Intéressement sur les ventes	1 385,89 €
Chef de Bord 1	Maîtrise	Intéressement sur les ventes	1 486,76 €
Chef de Bord 2	Maîtrise	Intéressement sur les ventes et part variable	1 670,32 €

Personnel Administratif		GRATIFICATION ANNUELLE (versée en mars)	
Niveau 1A	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	1 471,93 €
Niveau 1B	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	1 594,60 €
Niveau 1C	Employé	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	1 692,72 €
Niveau 2A	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	1 839,91 €
Niveau 2B	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	1 962,57 €
Niveau 2C	Maîtrise	Gratification annuelle représentant 1/2 mois de salaire de base + ancienneté	2 183,37 €

		POTENTIEL PART VARIABLE (versée en mars)	
Niveau 2D	Maîtrise	5 % du salaire de base annuel	2 334,23 €

Cadres Salaire Minimum		POTENTIEL PART VARIABLE (versée en mars)	
Salaire annuel	Cadre	Minimum Individuel 5 %	31 604,66 €

### PRIMES ET INDEMNITES au 01 janvier 2011

Majoration des heures de nuit:	1,37 €
Majoration des Dimanches et Fêtes	1,20 €
Prime de 5/1	30,49 €
Indemnité Repas Administratif soumis (1,5 MG)	5,040 €
Indemnité Repas Déjeuner / Diner Commerciaux (4MG):	13,44 €
Indemnité Repas Suisse Commerciaux	15,720 €
Indemnité Petit Déjeuner Commerciaux	2,114 €
Indemnité Petit Déjeuner Suisse Commerciaux	2,618 €
5ème MG	3,36 €
Ticket Restaurant (60% patronal et 40% salarial)	8,00 €
Blanchissage Commercial Cremonini TGV MPN	43,20 €
Blanchissage Commercial Cremonini TGV GDL	41,20 €
Prime de Transbordement	20,00 €
Prime de Report de Repos	30,49 €

**AUGMENTER**  
**LES SALAIRES** !  
<http://www.fo-cremonini-tgv.com>

### Périodes de Forte Activité 2011

**Planning 222:** du 13/06/11 au 19/06/11 et du 27/06/11 au 03/07/11

**Planning 223:** du 11/07/11 au 17/07/11 et du 25/07/11 au 31/07/11

**Planning 224:** du 22/08/11 au 28/08/11

**Planning 225:** du 29/08/11 au 04/09/11

**Planning 226:** du 17/10/11 au 23/10/11

**Planning 229:** du 19/12/11 au 25/12/11 et du 26/12/11 au 01/01/12



Syndicat Force Ouvrière  
Cremonini TGV Montparnasse  
17 rue André Gide  
75015 Paris

Tél: 01.43.20.13.52  
Courriel: [focremoninimpn@orange.fr](mailto:focremoninimpn@orange.fr)  
Blog : <http://www.fo-cremonini-tgv.com>



## CRITIQUER SA HIÉRARCHIE SUR FACEBOOK

**Critiquer sa hiérarchie ou son employeur sur Facebook: la liberté d'expression a ses limites !  
Peut-on être licencié pour ses propos tenus contre son employeur sur Facebook?**

Facebook n'est pas un espace privé comparable à une boîte mail. C'est un réseau social ouvert, un espace d'expression publique et... planétaire. Nul ne peut ignorer que Facebook, accessible par connexion internet ne garantit pas toujours la confidentialité nécessaire.

En mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée "ami", tout un chacun s'expose à ce que cette personne ait des centaines "d'amis" ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations (coordonnées, mur, messages, photos).

**Les salariés peuvent-ils critiquer, voire diffamer, leur hiérarchie sur Facebook?**

**Tout dépend de la teneur des propos tenus sur le réseau social. Par exemple, dans un cas où la personne visée ne pouvait être clairement identifiée, les juges ont annulé l'avertissement adressé au salarié par son employeur.**

Le journaliste d'un quotidien régional se voit infliger un avertissement par son employeur pour avoir tenu des propos injurieux et diffamatoires à l'encontre de sa hiérarchie sur le réseau social Facebook. Le salarié conteste la sanction et en demande l'annulation devant le Conseil de Prud'hommes. Il obtient gain de cause : l'avertissement est bien annulé et l'employeur est condamné à lui verser 1 euro symbolique à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral. L'entreprise fait appel considérant ne pas avoir porté atteinte à la vie privée du salarié.

**La Cour d'Appel doit, dans cette affaire, trancher deux questions bien distinctes.**

1°) La première question concerne l'employeur. Peut-il se procurer de telles informations sans porter atteinte à la vie privée du salarié ?

En l'espèce oui. En effet, selon les juges d'appel, le salarié n'a pas voulu donner à ses propos un caractère privé.

"En mettant un message sur le mur d'une autre personne dénommée "ami", il s'expose à ce que cette personne ait des centaines "d'amis" ou n'ait pas bloqué les accès à son profil et que tout individu inscrit sur Facebook puisse accéder librement à ces informations", argumente la Cour d'Appel.

Dans ces conditions, "il ne s'agit pas d'une atteinte à la sphère privée au regard de tous les individus, amis ou non, qui peuvent voir le profil d'une personne et accéder à son mur et aux messages qu'elle écrit ou qui lui sont adressés. C'était bien le cas, l'amie en question, également salariée de l'entreprise, n'avait pas bloqué l'accès à son profil et donc à son "mur" au moment des faits litigieux".

Dès lors, le salarié ne pouvait pas reprocher à son employeur une violation de sa correspondance privée, ni lui imputer des procédés déloyaux pour se procurer les messages litigieux.

2°) La seconde question concerne la difficulté à identifier la personne visée et à apprécier si le comportement même du salarié et les propos tenus sur Facebook sont diffamatoires ou non ?

Non, répondent les juges. Pourquoi ? Parce qu'il n'est pas possible d'identifier la personne visée.

En effet, le salarié évoquait "le chef" sans plus de précisions. Les juges estiment que "le terme "chef" ne s'apparente pas systématiquement à la relation professionnelle". Ils constatent, par ailleurs, que "l'employeur lui-même hésite entre un collègue ou un membre de la direction". En effet, dans le courrier d'avertissement, il reprochait les violents propos tenus à l'égard de l'un de ses collègues, "à moins que ce ne soit à l'adresse de la direction...", s'interrogeait-il.

Cette "ambiguïté sur la personne visée" amène les juges à confirmer l'annulation de l'avertissement.

(Cour d'Appel de Reims arrêt n°489 du 09.06.2010, affaire n°09/03209)

**Commentaires :** Cette décision, l'une des premières en France concernant Facebook, abondamment reprise dans les médias, laisse à penser que la simple critique de leur employeur par des salariés, sur un tel réseau social, serait susceptible de donner lieu à des sanctions pour dénigrement de l'entreprise.

La Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée sur l'admissibilité, au soutien d'une procédure disciplinaire, de propos tenus sur les réseaux sociaux. Elle pourrait être prochainement amenée à le faire, les contentieux se multipliant en la matière. Il n'est pas exclu qu'elle confirme la solution retenue le 19 novembre 2010 par le Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, qui a validé le licenciement de salariés à qui il était reproché d'avoir échangé des propos critiques à l'égard de leur hiérarchie et d'un responsable des ressources humaines de l'entreprise sur Facebook.

"Ce que le salarié écrit sur son mur Facebook est public dès lors qu'il est ouvert aux amis d'amis. L'employeur peut donc se fonder sur ces propos pour licencier un salarié dès lors qu'il dénigre un supérieur hiérarchique nommément visé." (Jugement de départage-audience publique du 19 novembre 2010). La page mentionnant les propos incriminés constitue un moyen de preuve licite du caractère bien-fondé du licenciement.

Ce type d'affaire risque fort de se multiplier dans l'avenir compte tenu de l'utilisation massive des réseaux sociaux et de leur surveillance par les employeurs.

