

Paris, le 01 septembre 2015

Madame Laurence FOURNIER  
Directrice des Ressources Humaines  
Newrest Wagons-Lits France  
87 rue du Charolais  
75012 Paris

Madame,

La négociation sur le contrat de génération doit pour notre organisation syndicale comporter obligatoirement des engagements sur:

- l'insertion durable des jeunes dans l'emploi;
- l'emploi des salariés âgés;
- la transmission des savoirs et des compétences.

L'accord doit également comporter des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Lors de la première réunion du 15 juin, nous vous avons demandé d'avoir des objectifs chiffrés de recrutements de jeunes en CDI de moins de 26 ans sur l'ensemble du périmètre. Nous vous avons aussi demandé à ce que les différents CHSCT soient consultés sur les conditions de travail des salariés seniors. A ce jour nous n'avons pas de réponse.

Sur les objectifs chiffrés des salariés de moins de 26 ans, nous vous demandons le nombre de recrutement sur la première, deuxième et troisième année avec une égalité entre hommes et femmes.

La loi sur le contrat de génération prévoit que le salarié senior doit avoir 57 ans, nous demandons de descendre cet âge à 55 ans (avec peut-être un pré aménagement à 53 ans en prenant en compte l'ancienneté de l'agent).

Avoir des engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes:

- Accès à la formation et l'intégration dans l'entreprise.
- Mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune et son responsable une fois par an.

Avoir des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés:

- Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail.
- Aménagement d'un planning senior avec des PS et FS décentes et équilibrées (plutôt sur des trains à petite ou moyenne amplitude).
- Si création d'une vente ambulante ne pas positionner les seniors sur ce service.
- Prévoir des accueils sol pour soulager les roulements.
- Eviter les repos secs sur les seniors.
- Possibilité de positionner les seniors sur les bars à 2 agents.
- Pas de repiquage.

- Possibilité de faire des transferts entre les différents sites.
- Disposition pour réduire le temps de travail des salariés de plus de 55 ou 57 ans jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (Exemple: temps partiel à 80% payé 100%).

Pour se rapprocher le plus possible des différentes demandes des salariés seniors sur chaque site, nous avons émis le souhait lors de la réunion du 15 juin à ce que la direction le demande directement aux intéressés par le biais d'une enquête.

L'accord devra prévoir un bilan une fois par an à présenter aux différents comités d'établissement du périmètre.

Veillez agréer, Madame Laurence FOURNIER, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Délégué Syndical Central  
Jean-Marc STAUB

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J.M. STAUB', with a long horizontal stroke extending to the right.