



COMPTE-RENDU CMPN DU 16 OCTOBRE 2018

MODALITÉS DE DÉSIGNATION DES SALARIÉS TRANSFÉRÉS

La deuxième réunion de la Commission Mixte Paritaire de Branche consacrée aux modalités de désignation des salariés transférés en cas de perte de marchés s'est tenue le 16 octobre dernier. Les OS défaitistes (UNSA et CFDT) en sont réduites à « négocier » qui devra quitter l'entreprise prioritairement et selon quels critères ! Pour la CGT, seul le volontariat intégral doit prévaloir en cas de transfert !

Avis de mauvais temps pour les réformistes ! En effet, leur propension naturelle à se glisser dans le moindre interstice pour négocier trouve rapidement ses limites...

Le patronat s'est montré peu disposé à s'éloigner du cadrage de la loi fixé par la loi instaurant trois critères :

- Le taux d'affectation du salarié au service soumis à appel d'offres (+ de 50 % transférable d'office, - de 50 % : Le taux d'affectation le plus élevé est donc « prioritaire » pour être transféré) ;
- L'ancienneté dans le poste ;
- La distance séparant le domicile du Lieu Principal d'Affectation (LPA)

Le critère principal étant le taux d'affectation, les deux critères suivants seraient uniquement mis en œuvre si le critère du taux d'affectation ne suffit pas à départager les salariés devant être transférés.

L'UTP se montre uniquement prête à bouger sur l'information à communiquer aux salariés, rejoignant de fait une demande de la CFDT d'avoir un « dispositif attractif et valorisé » et un accord à « valeur pédagogique ».

Pour ce qui est des critères additionnels à ceux prévus par la loi et demandés par l'UNSA et la CFDT, aucune de leurs propositions n'est pour l'heure retenue...

Pour mémoire, ces OS ont proposé des critères additionnels et des modalités à ceux prévus par la loi :

- Les demandes de transferts sont traitées dans l'ordre chronologique (UNSA) ;
- Un traitement en 3 étapes successives (CFDT). D'abord sur les salariés transférables d'office (Taux d'affectation supérieur à 50%, puis ceux dont le taux est inférieur à 50% et enfin ceux affectés à un autre service attribué par la même Autorité Organisatrice des Transport (Périmètre région administrative) ;
La CFDT a pourtant soutenu l'amendement (n°CD174) déposé par le gouvernement qui ne remet pas en cause le transfert obligatoire si le taux d'affectation est supérieur à 50%...
- L'ancienneté dans l'entreprise (l'UNSA souhaite que les plus jeunes soient prioritaires pour le transfert), mais plaide pour la mise en place d'un « indicateur composite » prenant en compte la composition de la famille, le handicap, les enfants à charge... avec mise en place d'un « système à points ».

Lors de la prochaine Commission Mixte Paritaire du mois de novembre 2018, l'UTP communiquera un nouveau projet de texte.

A noter également de nombreux échanges sur les informations à communiquer aux salariés transférés, que certaines OS souhaiteraient voir figurer dans cet accord.

Pourtant, la CGT a souligné que ces informations, qui sont essentielles, doivent faire l'objet d'un décret qui doit déterminer après consultation des AOT, ainsi que des Organisations syndicales et patronales de la Branche.

Ce décret doit porter sur :

- Les informations transmises aux salariés et à leurs représentants pendant les différentes phases d'attribution du contrat ;
- Les modalités selon lesquelles elles sont transmises ;
- Les modalités d'accompagnement individuel et collectif des salariés concernés par le transfert ;
- Les conditions dans lesquelles les AOT intègrent des clauses sociales dans les contrats de service public.

C'est donc un acte réglementaire qui va venir régler ce sujet central !

Depuis l'ouverture des négociations sur ce volet, la CGT a porté la nécessité d'un volontariat intégral, basé sur des informations claires et non équivoques, portant notamment sur le futur cadre social du nouvel attributaire (Avant/après), de manière à ce que chaque cheminot puisse en mesurer les écarts.

Ce sera d'autant plus difficile, car le modèle probable d'ouverture à la concurrence passera très probablement par la création de filiales *ad-hoc* des nouvelles entreprises, voire même de la SNCF. Dans cette configuration, il n'y a aucun cadre social hormis les quelques accords Groupe....

Tous ces éléments sont loin d'augurer le cadre social de haut niveau vanté par les promoteurs de cette mauvaise réforme.

Pour la CGT, il convient d'ici 2020, de tout mettre en œuvre pour que cette réforme nocive pour le système ferroviaire ne se mette pas en place.

L'ouverture à la concurrence n'est pas la solution, c'est le problème !

POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC FERROVIAIRE

POUR GAGNER UN CADRE SOCIAL DE HAUT NIVEAU POUR TOUS LES CHEMINOTS

DU 16 AU 22 NOVEMBRE, JE VOTE CGT !

