



© Pascale Ishys

Réforme : les suites

FICHE N°2.3

CCN CLASSIFICATIONS

(T3 et T4 de 2018+ jusqu'à l'été 2019)

Ces propositions s'inscrivent dans le cadre contraint de la loi. La CGT continue de combattre cette réforme. Elle exige l'abrogation des dispositions législatives qui constituent « le pacte ferroviaire ». Elle porte une proposition globale pour une entreprise publique de service public unique et intégrée, qu'elle a remise au Premier ministre sous la forme du rapport « Ensemble pour le fer ».

Les négociations ont commencé en septembre 2017 et ont été interrompues en mars 2018 en raison des impacts que pourrait avoir le pacte ferroviaire. Les négociations ont permis de faire un bref inventaire des métiers de la Branche, qui devra être complété par la rédaction des fiches emplois repères de la Branche. Un travail des CTN sur le sujet a été réalisé, reste à engager la discussion avec l'UTP et les autres OS sur le contenu exact de chaque métier. Ce travail va se poursuivre dans le cadre d'un groupe de travail paritaire dédié.

Nous en sommes encore à un constat de désaccord entre l'UTP, la CFDT et l'UNSA qui portent une méthode des critères classants (et notre proposition d'utiliser la méthode PARODI) pour classer les emplois.

LA MÉTHODE PARODI / CRITÈRES CLASSANTS

La méthode PARODI consiste à décrire les fonctions et les qualifications requises et à les hiérarchiser. En parallèle, les capacités reconnues des individus les rendent aptes à occuper ces emplois.

A partir de 1970 apparaît une nouvelle méthode de classification des métiers, la méthode analytique ou des critères « classants » qui a depuis les faveurs du patronat. Il s'agit de « ranger » les métiers selon un certain nombre de critères (autonomie, responsabilité, etc.) en y attribuant des points. Les emplois repères s'effacent (bien que certaines CCN mixent PARODI et critères classants). Cette méthode est pour le moins subjective et laissée à l'appréciation de l'entreprise, qui peut créer et modifier des métiers en appliquant ces critères pour les classer.

La méthode PARODI étant celle du dictionnaire des filières.

Le patronat a un mandat impératif sur la méthode des critères classants, car cela lui permet de créer autant de métiers voire en les « mixant ». C'est un des leviers pour avoir la polyvalence que le patronat a identifié comme vecteur de différenciation avec la SNCF, ce qui a d'ailleurs poussé la SNCF à consacrer un chapitre à la polyvalence dans le « pacte d'entreprise ».



Le relevé de décisions de l'UTP suite à la tripartite pointe néanmoins la reconnaissance de l'ancienneté et une « visibilité » en termes de déroulement de carrière pour les métiers de l'Exécution. De même, la position du patronat semble s'être assouplie concernant la reconnaissance des diplômes.

Cependant, la position du patronat reste de ne reconnaître le diplôme que s'il est en lien avec l'emploi.

Lors de cette négociation, nos objectifs sont les suivants :

Une définition claire des métiers pour répondre à l'exigence de sécurité. Le patronat se focalise uniquement sur les TES (Tâches Essentielles de Sécurité). La SNCF se comporte de la même manière en confiant par exemple des TSAE (Tâches de Sécurité Autres qu'Essentielles) à des agents n'appartenant pas à une filière « sécurité », et en ne les formant qu'à la tâche nécessaire à l'habilitation.

La polyvalence visée par le patronat est à la fois un levier de productivité pour chaque emploi, mais plus largement sur le volume d'emploi. FRET SNCF a par exemple multiplié les polyvalentes ces dernières années.

Le patronat souhaite inclure un volet parcours professionnels dans la branche (notamment accès au TGV pour les ADC).

C'est de la poudre aux yeux !

Parce que les parcours pro sont déjà compliqués dans le GPF, voire au sein même de chaque EPIC en raison des logiques et stratégies propres des activités. Ce sera d'autant plus le cas avec des entreprises concurrentes. Récemment, certains agents de conduite ont été invités à signer des clauses de non-concurrence.



CE QUE LA CGT PROPOSE

- Une définition claire des métiers et des filières pour contrer la polyvalence à outrance ;
- Une grille unique avec 9 qualifications, de l'Exécution au Cadre Supérieur, comportant un seul niveau et 6 positions par qualification (3 qualifications pour l'Exécution, 2 Maîtrise, 2 Cadres, 2 Cadres Supérieurs) ;
- Des garanties sur le déroulement de carrière non soumises à l'arbitraire patronal (avancement automatique, formations qualifiantes, instances paritaires, accès à la qualification ou collège supérieur non-discriminatoire basé sur l'expérience, l'ancienneté et la formation ...) ;
- Une égalité de traitement entre les filières (ce que ne permettent pas les critères classants, car chaque emploi est passé à la moulinette des critères classants et que deux emplois d'une qualification identique actuellement, peuvent être classés différemment) ;
- La reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière ;
- Un 13^{ème} mois de Branche ;
- Un salaire de début de grille conforme à nos repères confédéraux (1800 Euros) ;
- Une majoration d'ancienneté linéaire et non par paliers au cours de la carrière d'un peu plus de 30% entre début et fin de carrière. (Ancienneté de Branche).