



COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU 26 OCTOBRE 2017

Monsieur le Président,

La CGT s'est rendue le 18 octobre au ministère du Travail qui souhaitait présenter les grandes lignes des décrets d'application des ordonnances « Loi Travail » que le gouvernement aimerait voir prochainement publiés.

La CGT a été très claire une nouvelle fois lors de cette rencontre.

Nous nous refusons à des pseudo-concertations sur des décrets d'application qui ne peuvent en rien changer le contenu des ordonnances Macron/Medef et qui se caractérisent par une précarité à tous les étages, le permis de licencier à tout-va, les questions de santé et de conditions de travail passées à la trappe, le retour de la loi de la jungle avec un code du travail par entreprise et au rabais, l'aggravation des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La page n'est pas tournée, loin s'en faut. La loi Travail n'est pas ratifiée et est contestée de plus en plus fortement par les salariés. Les derniers sondages nous indiquent que 65% de nos concitoyens rejettent ces ordonnances quand 57% d'entre eux considèrent justifiées les mobilisations syndicales.

Le 19 octobre, la CGT a donc eu raison d'appeler à une nouvelle journée de mobilisation, sous toutes ses formes : grèves, manifestations, déploiement dans les entreprises, interpellation des députés, etc. pour continuer à sensibiliser les salariés et porter nos propositions de progrès social.

L'action des routiers, des dockers, les luttes victorieuses dans les entreprises et services publics montrent que gagner est possible dès lors que les salariés prennent leur avenir en main et se mobilisent !

Pour la CGT, le combat continue, et c'est pourquoi nous continuerons à créer les conditions de l'unité des salariés et de leurs organisations. C'était le sens de l'intersyndicale du 24/10 et compte tenu de la gravité de la situation, l'intersyndicale a décidé de faire du 16 novembre une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle, étudiante et lycéenne par des grèves et manifestations.

Nous en arrivons au contenu des ordonnances MACRON et leurs impacts sur la négociation collective et de branche.

L'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 modifie notamment l'articulation entre conventions de branche et conventions d'entreprise.

Les compétences sont ainsi réparties en 3 blocs :

- Les Domaines dans lesquels il y a primauté de la branche
- Les Domaines que la Branche peut verrouiller
- Les Domaines relevant de l'accord d'entreprise

En la matière, les classifications et les minimas de rémunération sont confirmés comme relevant de la seule branche, **sans possibilité d'y déroger.**

La CGT insiste fortement sur ce point auprès de la délégation de l'UTP, dont l'insistance à ramener les débats sur l'accord FRET est éclairante sur le mandat dont elle dispose !



En effet, l'accord FRET de 2010 signé par deux organisations syndicales qui ne sont plus représentatives dans la branche aujourd'hui, voue de fait à l'échec de toute négociation sur ces bases...

Pour mémoire, cet accord est un éloge, voire une ode à la polyvalence, érigée en dogme, sans quoi, à en croire les signataires de l'époque, aucun train de FRET ne saurait rouler !

Nous comptons pas moins de 31 occurrences du mot polyvalence dans cet accord, aussi pour ne pas alourdir notre déclaration, nous n'évoquerons que des « morceaux choisis »

« CHAPITRE II

POLYVALENCE DES EMPLOIS TYPES COMPORTANT DES FONCTIONS DE SÉCURITÉ

« Compte tenu des modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de la nécessité de recourir à la polyvalence entre certains emplois types au sein des entreprises du secteur. Les dispositions du présent chapitre mettent l'accent sur la polyvalence des emplois types liés à des fonctions de sécurité dont les spécificités requièrent une attention et un traitement particulier de la polyvalence. **La polyvalence des autres emplois types est traitée au niveau de l'entreprise.** »

« **Article 5** : Définition de la polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité La polyvalence des emplois types affectés à des fonctions de sécurité **consiste à exercer une ou des fonctions de sécurité d'un autre emploi type** (1) à condition que cet exercice n'implique pas d'incompatibilité au titre de la sécurité. »

« **Article 6** : Toutefois, les parties signataires s'accordent sur le fait que la **notion de polyvalence et de son encadrement n'est pas abordée de la même manière au sein des entreprises du secteur, compte tenu de leur taille, structure et histoire, par nature différentes. C'est pourquoi elles ont souhaité prévoir les dispositions du présent article** »

Nous nous en arrêterons là sur la polyvalence... ces quelques articles sont suffisamment éclairants.

Par ailleurs, cet accord est basé sur les critères classants qui, nous l'avons compris, sont dans le mandat de l'UTP. Ce système à points permet ainsi aux entreprises du secteur d'avoir une classification à la carte.

On peut même créer les métiers quand ils ne sont pas répertoriés dicit l'article 4 « méthode pour les emplois non répertoriés au niveau de la branche ». En effet, « Lorsqu'un emploi n'est pas indiqué dans

le répertoire des emplois types figurant à l'annexe I du présent titre, les entreprises appliqueront le dispositif des critères classants à l'emploi concerné, afin de le réintégrer dans l'ensemble du dispositif mis en place dans le présent titre. »

Le tour est joué !

Concernant le système en vigueur au sein du GPF, à savoir le dictionnaire des filières, c'est ce document qui, couplé aux dispositions du chapitre 6 du STATUT, constitue en quelque sorte le système de classification en vigueur et pour lequel il n'est normalement pas permis d'y déroger...

Il comporte dans sa dernière rédaction 11 filières subdivisées en spécialités et comportant un nombre déterminé de grades. C'est un système dit normatif par opposition au système analytique ou à critères classants.

Nous en profitons pour le redire avec force, pour la CGT, seul un système normatif de type PARODI est de nature à éviter le dumping social dans la branche.

En outre, le dictionnaire des filières est complété par la nomenclature des métiers et des emplois-repères. Concernant le référentiel des compétences de l'entreprise, celui-ci est piloté par l'observatoire des métiers et son architecture est organisée en familles (14), sous-familles et rôles.

C'est une base documentaire qu'il nous faudra prendre en compte dans nos travaux à venir, et nous demandons donc à l'UTP que l'entreprise représentant 95% de la Branche vous la remette et, dans le cadre de la loyauté de cette négociation, de remettre formellement ces éléments dans leurs dernières versions au président de la CMPN et aux OS.

Le GPF n'échappe malheureusement pas aux pratiques de la branche en matière de polyvalence ou de contours métiers à géométrie variable. Les exemples de FRET SNCF ou de Transilien en sont les meilleures illustrations.

Pour la CGT, des métiers par produit ou activité sont inacceptables, car remettant en cause la transversalité de certains métiers, comme par exemple la filière transport mouvement ou traction.

Pour conclure et ne pas alourdir nos propos, nous réaffirmons la nécessité d'avoir un état de lieux exhaustif des métiers de la branche, puisque c'est à partir de cette matière que nous pourrions dégager une méthodologie et un calendrier.

C'est aussi ce qu'a proposé la DIRECCTE à travers leur présentation lors de la CMP de septembre dernier.

Lors de la prochaine CMP, la délégation CGT s'engage, comme convenu, à faire une présentation des travaux qu'elle a réalisés par ses collectifs métiers.

Nous ne pouvons terminer notre déclaration sans vous demander, Monsieur Faucher, de rappeler

les obligations tant légales que morales de vos adhérents concernant l'application de la CCN de la branche, que ce soit chez Sféris, Naviland Cargo, Colas Rail, CFTA ou encore les Chemins de Fer de Provence.

Merci de votre attention.