

CONVENTION COLLECTIVE

OÙ EN SOMMES-NOUS ?



©Pascale Lalys

DES DROITS À CONQUÉRIR !

Le patronat est arc-bouté sur un mandat qui conduit à des reculs sociaux importants pour l'ensemble des cheminots de la Branche. Les engagements pris par l'UTP quant à une CCN d'un haut niveau s'avèrent être des mensonges éhontés. La concurrence, portée par le « pacte ferroviaire » se ferait essentiellement sur le dumping social et l'abaissement des droits sociaux. La Fédération CGT des cheminots, porte depuis l'ouverture des négociations en 2014, une toute autre ambition : Un socle de droits et garanties de haut niveau pour TOUS les cheminots de la Branche, à partir de l'existant, et en y intégrant des améliorations dans une logique de progrès social.

CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

Les négociations sur ce volet majeur de la CCN sont ouvertes depuis maintenant 1 an ½. Il s'agit pour l'UTP de bâtir un système le moins contraignant possible au niveau de la Branche pour renvoyer l'essentiel à l'entreprise. Pour cela ils entendent s'appuyer sur une centaine d'emplois-types ultra génériques qui serviraient de référence pour la classification en entreprise.

CE QUE PROPOSE LA CGT

les métiers du ferroviaire caractérisés par une forte technicité, des savoir-faire spécifiques et de fortes exigences de sécurité doivent être strictement délimités dans leurs contours et s'inscrire dans des filières cohérentes permettant notamment des parcours professionnels.

CRITÈRES CLASSANTS : ATTENTION DANGER !

la méthode des critères classants utilisée par l'UTP pour classer les Emplois-Types, et qui servirait à la classification dans les entreprises de la Branche, recèle de nombreux dangers.

La moulinette infernale des critères classants repose sur 6 critères :

- Technicité
- Connaissances / Savoirs et Savoir –Faire
- Autonomie
- Responsabilité
- Encadrement / Animation
- Relations

Pour chacun de ces critères, 6 degrés de cotation permettent d'attribuer des « points » selon le niveau d'exigence de chaque emploi-type. Cette usine à gaz repose sur des critères largement interprétables, et subjectifs. C'est une classification individualisée et une remise en cause des compétences et qualifications détenues par le salarié.

Dans ce système, la reconnaissance des diplômés à l'embauche et en cours de carrière ne sont pas garantis, et à diplôme égal un emploi peut être classé différemment d'une filière à une autre...



©Pascale Lalys

CE QUE PROPOSE LA CGT

- Une méthode de classification consistant à décrire pour chaque métier les fonctions et les qualifications requises et à les hiérarchiser (Méthode PARODI).
- 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) soit un total de 38 positions (Les deux dernières positions de chaque qualification sont communes aux deux premières positions de la qualification suivante) ;
- 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 diplômés à l'embauche et en cours de carrière par un positionnement dans la grille ;
- Un 13^e mois de Branche ;
- Un salaire de début de grille à 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).

PRÉVOYANCE : VERS UNE EXTENSION DU RÉGIME À LA BRANCHE !

Les discussions sur le volet prévoyance de la Branche Ferroviaire devraient se tenir à l'automne 2019 dans un contexte particulier lié à la fin programmée du recrutement au STATUT au 1^{er} janvier 2020, qui en l'état menace l'avenir de notre régime spécial.

Pour la CGT, le STATUT peut et doit être préservé, par l'octroi de droits et garanties équivalents pour TOUS les cheminots de la Branche.

Les discussions à venir sur la Prévoyance ne sauraient se cantonner à l'instauration d'un seuil de garanties définies au niveau de la Branche à décliner dans les entreprises par des mutuelles obligatoires.



©Pascale Lalys

CE QUE PROPOSE LA CGT

La Fédération CGT des cheminots revendique une véritable négociation auprès du Gouvernement sur la mise en place d'un régime de protection sociale de la branche du ferroviaire avec 6 exigences :

En matière de prévoyance : pour tous les salariés concernés, sur la base du 100 % des tarifs conventionnés (sans complémentaire santé obligatoire) et maintien des prestations spécifiques ;

- En matière de retraite : avec une condition de durée de cotisations (sans complémentaire retraite obligatoire) et maintien des droits spécifiques (âge d'ouverture, 6 derniers mois de salaire, réversion sans condition de ressources...);
- Le principe du maintien de salaire en cas de maladie par les employeurs de la branche ferroviaire, tel qu'existant pour les cheminots à Statut ;
- Le maintien de la médecine de soins « gratuite » dans les locaux SNCF, financée par les employeurs ;
- Le maintien d'une action sociale « dite de branche » sur les bases du FASS SNCF (travailleurs sociaux en territoire, établissements spécialisés et prestations spécifiques) financée par les employeurs ;
- Un mécanisme de bonifications permettant le maintien des bonifications actuelles, système qui serait élargi à l'ensemble des métiers à pénibilité avérée.



©Pascale Lalys

CONCURRENCE ET TRANSFERTS DE PERSONNELS

Le pacte Ferroviaire a acté dans la loi le principe des transferts obligatoires des personnels en cas de perte de marchés, dès lors qu'un salarié est affecté à plus de 50% à la ligne ou lot de lignes mis en concurrence. Lorsque le taux est inférieur à 50%, le refus est possible mais ne donne lieu qu'à une seule proposition de reclassement, en cas de refus c'est le licenciement !

La loi a prévu le maintien de certains éléments du STATUT, tels que l'affiliation à la caisse de Prévoyance (Pour la seule partie retraite) et la garantie de l'emploi, ainsi que le maintien de la rémunération sur la base de la moyenne des 12 derniers mois tel que défini par décret De nombreux droits peuvent être remis en cause par le nouvel employeur d'un trait de plume !

Les usages et engagement unilatéraux de l'employeur peuvent faire et feront très probablement l'objet d'une dénonciation.

Il en va de même pour les accords collectifs (Cessation Progressive d'Activité, Temps partiel, Temps partiel fin de carrière, Organisation du temps de travail, aide au logement, etc.)

La rémunération est maintenue mais sous forme d'indemnité différentielle, ce qui entrainera une stagnation salariale pendant plusieurs années. D'autres droits, comme le bénéfice des facilités de circulation, ou le droit de rester dans un logement attribué par la SNCF sont mis entre parenthèses et renvoyés à une négociation qui doit se tenir d'ici la fin de l'année 2019.

CE QUE PROPOSE LA CGT

La CGT demeure opposée à l'ouverture à la concurrence, qui en l'état de la législation européenne et en particulier du règlement OSP (Obligations de Service Public) n'est pas obligatoire.

Dans cette négociation, la CGT n'aura qu'une seule boussole : Pas de concurrence entre salariés ! Pas de perte de droits !

DES VOILETS À ROUVRIRE URGEMMENT

Un certain nombre d'accords entrés en vigueur depuis 2014 sont d'un niveau insuffisant voire régressifs. Ils doivent donc être réécrits sans tarder.

C'est le cas notamment du Champ d'application, qui ne couvrait pas la totalité de la maintenance de l'infrastructure et du matériel, pas plus qu'il n'incluait les activités ferroviaires connexes, qui sont largement sous-traités et soumis à d'autres normes sociales en raison de la double condition, à savoir la détention d'un certificat de sécurité et d'une activité ferroviaire. Enfin, la restauration Ferroviaire et les Voies Ferrées d'Intérêt Local, ont également vocation à rejoindre la grande famille ferroviaire.

Les volets Organisation du Temps de travail et contrat de travail, doivent également être réécrits en raison du faible niveau des dispositions qu'ils contiennent. L'accord sur la Formation Professionnelle doit quant à lui être revu en raison des impacts de la loi Avenir Professionnel qui a entre autres supprimé le Congé individuel de Formation !



**PAS DE CONCURRENCE SUR LE RAIL,
PAS DE CONCURRENCE ENTRE SALARIÉS !
CONSTRUISONS ENSEMBLE UNE CCN
DE HAUT NIVEAU POUR TOUS LES CHEMINOTS**

