



Montreuil, le 4 février 2020

M. Thierry MALLET
Président de l'UTP
17 Rue D'Anjou
75008 PARIS

M. le Secrétaire Général de l'UFCAC-CFDT
5 rue Pleyel
93200 SAINT DENIS

M. le Secrétaire Général de l'UNSA-Ferroviaire
56 rue du Faubourg Montmartre
75009 PARIS

Objet : Exercice du droit d'opposition accord classifications et rémunération

Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L 2231-5 du Code du Travail, l'accord sur les classifications et rémunérations vient de nous être notifié.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L 2231-8 du Code du Travail, la Fédération CGT des Cheminots vous informe par la présente lettre qu'elle fait valoir son droit d'opposition à l'accord sur les classifications et rémunérations de la Branche Ferroviaire.

Cette opposition est motivée par les éléments suivants :

Préalablement, il convient de rappeler le contexte dans lequel cet accord a été soumis à signature, et les conséquences qu'il emporte à long terme pour l'ensemble des cheminots de la Branche Ferroviaire.

En premier lieu, personne ne peut ignorer que la loi du 27 juin 2018 a profondément modifié le système ferroviaire, en actant notamment l'ouverture à concurrence, la transformation en SA des EPICs constitutifs de l'ex Groupe Public Ferroviaire, et la fin du recrutement au Statut.

A partir de ce contexte posé par les « trois piliers » de cette mauvaise loi, la portée des textes négociés n'est résolument plus la même. Sous l'effet combiné de l'ouverture à la concurrence et de la fin du recrutement au Statut, les droits et garanties des salariés qui en relevaient sont amenés à s'éteindre progressivement et à être substitués par des accords de Branche, et le cas échéant d'Entreprise, applicables aux salariés couverts par le champ d'application de notre Convention Collective, qui en l'état ne couvre pas l'intégralité du secteur.

Ce nouveau cadre social ne saurait, pour la Fédération CGT des cheminots, se traduire par un abaissement des droits et garanties pour tous les cheminots de la Branche. C'est valable pour « l'Entreprise historique » comme pour l'ensemble des entreprises du secteur, qui ont, au fil des ans, construit des droits et garanties collectives qui, à bien des égards, apparaissent d'un niveau supérieur pour bon nombre d'entreprises de la Branche.

Un système de classification opaque et subjectif

La classification des « emplois » reprise dans l'accord, repose sur le système des critères classants que le MEDEF et ses succursales tentent d'imposer dans de nombreuses Branches. Ce système de classification basé sur des critères et degrés, couplé à des emplois-types ultra-génériques et parfois décrits en quelques lignes, permet de renvoyer à l'entreprise la classification des emplois, y compris de manière unilatérale. A ce titre, la Fédération CGT des cheminots considère que cet accord n'est pas normatif et permet aux entreprises de composer ou recomposer des métiers à travers la multiplication des polyvalences. L'ajout d'un



article en fin d'accord pour renvoyer à une négociation d'entreprise, puis à une évaluation au niveau de la Branche concernant la mise en place de polyvalences ou poly-compétences recouvrant plusieurs emplois types, vient confirmer par ailleurs la volonté d'aller bien au-delà de la définition vague et peu contraignante des emplois-types.

La CGT y a opposé, tout au long des négociations, la méthode de classification PARODI, qui suppose une description fine des métiers et leur hiérarchisation en fonction de leur contenu, et la définition de filières cohérentes permettant notamment de matérialiser des parcours professionnels et un déroulement de carrière.

Des diplômes non-reconnus

La reconnaissance des diplômes y compris en cours de carrière, est un élément clé de la qualification. Pour la Fédération CGT des cheminots, la qualification appartient au salarié ! Les diplômes, les formations qualifiantes ou les savoirs et savoir-faire acquis par l'expérience doivent se traduire par de la qualification. A l'inverse, et cela a été une constante tout au long des négociations, la partie patronale a toujours poursuivi, à travers cet accord, l'objectif de s'exonérer de rémunérer par le salaire les compétences des salariés.

Un déroulement de carrière contraint

Même si dans le cadre de la négociation, la notion de déroulement de carrière automatique a été admise par l'UTP, force est de constater que le rythme du déroulement de carrière est, d'une part, plafonné à 24 ans, avec des seuils de progression tous les trois ans (1,5%), soit au total au bout de 24 ans, une majoration de 12 % par rapport au salaire de départ.

Comparé au déroulement de carrière type du Statut, on constate une progression de l'ordre de 35 % hors échelon d'ancienneté.

C'est donc un déroulement de carrière divisé par 3 !

Le changement de qualification matérialisé dans l'accord par les « plages de progression de chaque emploi-type, est entièrement soumis aux « processus managériaux » de chaque entreprise, sans aucun contrôle social. Sur ce point, force est de constater que nous n'avons pas été entendus, et que là aussi, ce point est renvoyé à d'hypothétiques négociations d'entreprise.

Ce serait donc ça le cadre « moderne » et de haut niveau tant vanté par le patronat ferroviaire que par le Gouvernement ?

Concernant la majoration de salaire pour ancienneté :

L'accord de Branche reprend une majoration du salaire de 14,4 % au bout de 24 ans d'ancienneté, par palier de 3 ans, alors que pour les statutaires aujourd'hui, c'est 23,6 % à l'échelon 10 ou 8 pour les agents de conduite.

Et comme cela ne suffisait pas, la majoration d'ancienneté pour les qualifications 7 et 8 (Cadres) est divisée par 2 pour s'établir à 7,2 % au bout de 24 ans et aucune ancienneté pour la qualification 9 !

Un cadre qui accèderait à la qualification 8 verrait sa majoration d'ancienneté divisée par 2.

Cette majoration pour ancienneté différenciée selon les collèges ou qualifications est, pour la Fédération CGT des cheminots, inacceptable, et tout particulièrement pour les personnels de l'encadrement.

C'est par ailleurs très en-deçà de ce qui se pratique dans de nombreuses Branches professionnelles.

Enfin, concernant les Rémunérations Annuelles Garanties (RAG), force est de constater qu'à aucun moment, nos propositions d'instaurer une Rémunération Mensuelle Garantie n'ont été entendues. C'est bien la confirmation de la volonté patronale de garder la possibilité de faire fluctuer les salaires mensuels tant que les minimas annuels sont respectés. C'est aussi par cette annualisation du salaire garanti que le patronat s'exonère de verser à l'ensemble des salariés de la Branche un véritable treizième mois.



Concernant « le salaire variable », force est de constater que le niveau d'indemnisation du travail les dimanches et fêtes est extrêmement faible et, là aussi, très éloigné de ce qui se pratique dans de nombreuses Branches professionnelles. Ironie de l'histoire, ce constat s'impose y compris dans des Branches professionnelles pour lesquelles l'UTP est signataire d'accords de Branche bien plus ambitieux...

Au regard des éléments que nous venons de développer, force est de constater que le cadre social de haut niveau mis en avant par l'UTP et le Gouvernement n'est pas au rendez-vous.

Cette négociation, de plus de deux ans, est un échec. C'est avant tout l'échec de la stratégie de l'accord minoritaire, qui est une constante de l'UTP. La Fédération CGT des Cheminots rappelle par ailleurs son entière disponibilité pour rouvrir les négociations en recherchant un accord majoritaire qui permette d'améliorer les droits et conditions sociales de cheminots, sans n'en retrancher aucun.

Nous vous prions d'avoir l'assurance de nos salutations respectueuses.



Laurent Brun

Secrétaire Général

