

Conditions sociales et réglementation du travail de haut niveau !

UNE **CCN**
DE **PROGRÈS**
EST **POSSIBLE**
EN AGISSANT
TOUS
ENSEMBLE !

la
cgt

FÉDÉRATION
DES CHEMINOTS



* CCN : Convention
Collective Nationale.

EXIGEONS L'EXCELLENCE SOCIALE !

Au-delà d'écarter la SNCF en trois entités et de ne pas régler l'équation financière du système ferroviaire, la loi du 4 août 2014 impose la création d'une convention collective de branche.

Ce dossier sera déterminant sur des sujets majeurs car il va redéfinir un socle social applicable à tous les cheminots.

L'issue de ces négociations va impacter les conditions de vie et de travail mais aussi la qualité et la sécurité du transport ferré en touchant au RH0077 et au dictionnaire des filières en vigueur à la SNCF.

Les textes appliqués à la SNCF, même s'ils sont améliorables, sont des assises solides pour les discussions.

L'intérêt des cheminots, comme des usagers fret et voyageurs, est que les négociations aboutissent à des normes sociales de haut niveau.

Ce document a pour vocation de rappeler l'existant et de soumettre à votre appréciation les propositions de la Fédération CGT des cheminots.

Nos dirigeants exigent de nous l'excellence de service.

Rassemblés et mobilisés, gagnons l'excellence sociale !

Gilbert Garrel,
secrétaire général.

SOMMAIRE

CE QUI EXISTE.....	4
Les origines	4
Le rôle et l'importance du statut	5
Les principales dispositions du statut	6
DÉFINITION DE LA CCN.....	8
Le cadre social de la CCN nous appartient	8
CCN.....	10
Le champ d'application	10
Le contrat de travail	11
MÉTIERS.....	12
Les métiers du service public	12
RH0077 - ORGANISATION DU TRAVAIL....	18
Un siècle et demi de réglementation guidée par la sécurité... et maintenant ?	18
RH0077 - TEMPS DE TRAVAIL.....	20
La sécurité exige des conditions de vie et de travail favorables	20
Des dérogations justifiées par le service public	21
RH0077.....	22
Des protections collectives à améliorer	22
Sur la voie des 32 heures !	22

LES ORIGINES

Avant la nationalisation de 1937, chaque compagnie avait instauré des droits pour les agents commissionnés afin de fidéliser le personnel.

19 12

Après des luttes très réprimées, le Statut du réseau de l'État est publié en 1912.

19 20

Puis un statut unique est imposé aux compagnies en 1920. Les revendications du syndicat national (CGT) contre l'arbitraire patronal et pour le progrès social ont largement pesé.

Le Statut comporte une partie sur la rémunération et une autre sur la gestion du personnel. Des délégués du personnel sont institués.

19 37

En 1937, c'est la nationalisation.

19 50

En 1950, un décret officialise que les cheminots sont soumis à un « Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel » (version actuelle). Pour décider les évolutions, une commission mixte est créée sous tutelle de l'État.

20 15

En 2015, un décret consécutif à la réforme ferroviaire place la commission mixte sous la tutelle de la direction SNCF.

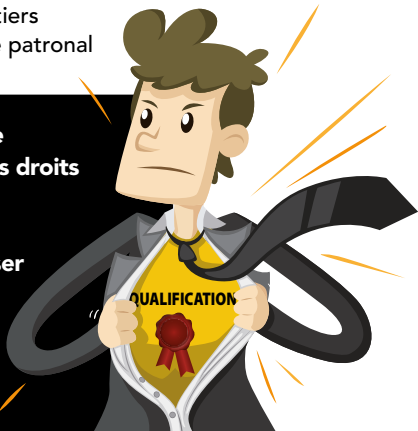
C'est désormais le conseil de surveillance (CS) qui décide les évolutions du Statut.

LE RÔLE ET L'IMPORTANCE DU STATUT

Les cheminots ne s'engagent pas professionnellement pour répondre à des exigences patronales ou financières. Ils s'engagent dans une entreprise publique au service de la nation et des citoyens. Ils sont garants de la continuité du service et de la sécurité des circulations.

Il en découle un principe d'indépendance de l'agent vis-à-vis du pouvoir politique, administratif ou économique. C'est ce que permet le système de la « carrière » : la qualification est distincte de l'emploi. Elle appartient à l'agent, qui ne la perd pas au gré des changements de postes. Ce système est un pilier du Statut. L'intervention syndicale dans les processus de promotion, de sanction, de réforme, et d'évolution des métiers pour limiter l'arbitraire patronal en est un autre.

**Remettre en cause
l'équilibre entre les droits
et les devoirs
des cheminots
vise donc à fragiliser
le service public.**



LES PRINCIPALES DISPOSITIONS

Le Statut (RH0001) est divisé en 11 chapitres, qui sont souvent complétés par des règlements RH spécifiques :

- **Droit syndical**

Délégués syndicaux, audiences, locaux, temps, heure d'information syndicale (HIS)...

- **Rémunération**

Calcul du traitement, ancienneté, grille salariale structurée selon la qualification, le niveau et la position de rémunération.

- **Délégués de commissions**

Rôle dans les notations, la surveillance des jurys d'examen...

- **Commissions professionnelles centrales, commissions spécialisées du réseau et commissions mixtes locales (supprimées par la loi du 4 août 2014)**

Rôle de ces IRP* spécifiques à la SNCF.

- **Admission**

Conditions d'accès au cadre permanent, stage d'essai...

- **Carrière**

Règles de promotion, rétrogradation, examen, concours, constats.

DU STATUT

● Cessation de fonction

Démission, retraite, réforme et révocation par mesure disciplinaire. Ce chapitre assure la garantie de l'emploi puisque le contrat de travail ne peut être rompu que pour les motifs énumérés.

● Changement de résidence

Par promotion ou convenance personnelle ou d'office, règles de priorité.

● Garanties disciplinaires et sanctions

Mesures conservatoires, échelle des sanctions, procédures d'instruction et d'appel.

● Congés

Congés réglementaires, jours fériés, conditions d'utilisation, congés supplémentaires avec ou sans solde, congés de disponibilité, congés parentaux d'éducation, etc.

● Régime spécial d'assurance maladie, maternité, décès, accident du travail et maladie professionnelle

Fonctionnement de la commission de réforme et voies de recours.

LE CADRE SOCIAL DE LA CCN NOUS APPARTIENT

Le droit à la négociation collective est un principe constitutionnel.

Lorsque le caractère d'ordre public est reconnu, les garanties ne doivent pas être réduites du fait du passage d'un niveau à un autre (hiérarchie des normes).

Les **Codes** (du travail, des transports...) compilent les lois, les décrets et règlements. Il y a ensuite les Accords Nationaux Interprofessionnels (**ANI**).

S'en suit le cadre social de la Convention Collective Nationale (**CCN**) qui est la branche professionnelle. Enfin il y a la négociation dans l'entreprise d'accords collectifs.

Une **CCN** traite des conditions d'emploi et de travail et des garanties sociales des salariés. Il y a les clauses obligatoires (détermination du champ d'application, les minima salariaux, les conditions de recrutement...) auxquelles des clauses facultatives peuvent s'ajouter.



**ACCORD
ENTREPRISE**

CCN
Convention collective
nationale

ANI
Accords nationaux
interprofessionnels

CODES
du travail, des transports...



SEUL UN RAPPORT DE FORCES PEUT PERMETTRE D'OBTENIR DES AVANCÉES

Place aux revendications de la CGT

- Même si la loi prévoit une obligation de loyauté, l'issue des négociations n'est pas par principe équilibrée et encore moins favorable aux salariés.

- Après la détermination du champ d'application (insuffisant) et les règles de négociation au niveau de la branche, les discussions portent actuellement sur le contrat de travail.

- La CGT a bâti un texte porteur non seulement du maintien des droits mais de leur amélioration, *a contrario* du texte initial rédigé et proposé par l'UTP* (patronat de la branche).

- Le volet aménagement du temps de travail, en lien avec les métiers du ferroviaire, viendra prochainement en débat.

- La CGT sera porteuse de revendications sources de renforcement des droits. Les 32 heures en feront évidemment partie.

Accord entre délégués
syndicaux et employeurs
(conditions de travail,
garanties sociales
des salaires...)

Ensemble des droits
du travail à un secteur
donné (conditions d'emploi,
garanties sociales...)

Accords entre représentants
du patronat et syndicats
de salariés.

Compilent les lois
et les règlements.



* UTP : Union des transports publics
et ferroviaires, syndicat professionnel
des entreprises de transport urbain.

LE CHAMP D'APPLICATION

Il définit les entreprises qui devront appliquer la convention collective.
Il est négocié entre les organisations syndicales et patronales, puis la direction du travail le « contrôle » en vue de son extension qui impose son application.

La loi du 4 août 2014 a défini un premier champ :

- les entreprises ferroviaires qui ont un titre de sécurité délivré par l'EPSF*.

Or, une société spécialisée dans la maintenance (matériel ou infra) ou dans la préparation des trains ou la sécurité à bord n'a pas besoin de titre.



La CGT a obtenu d'y ajouter la maintenance du matériel (hors réparation) et les activités liées aux fonctions de sécurité dites essentielles. Des avancées insuffisantes pour une signature de la CGT, mais s'y opposer imposerait le retour strict à la loi et à un champ d'application très restreint. La CCN s'applique aux trois Épic de la SNCF.

*Établissement public de sécurité ferroviaire.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les négociations en cours sur le contrat de travail définissent, entre autres, la période d'essai, les conditions de sa rupture (démission, licenciement, retraite) et les indemnités. Elles doivent aussi aborder les congés et le travail des jours fériés, mais le patronat repousse cette discussion.

La négociation de ce volet a été suspendue le 21 janvier 2016. Le patronat estime être au bout de ses efforts. Même si un article sur les CDD à objet défini (arrêt à la fin de la mission) a été retiré, pour la CGT le texte doit apporter plus de droits et de protection aux salariés.

Ce volet « contrat de travail » s'appliquera pour les cheminots contractuels de la SNCF et des entreprises privées.

Pour les cheminots du cadre permanent, c'est le Statut.

Ces deux textes sont totalement indépendants, mais restons vigilants face aux attaques des opposants du statut.

À suivre...



LES MÉTIERS DU SERVICE PUBLIC

Les obligations et contraintes à assumer dans le cadre de la mise en œuvre du service public SNCF font apparaître une diversité de métiers et fonctions complémentaires et cohérents.

Les métiers de conducteurs, d'agents de trains, de l'activité commerciale dans les gares, de la maintenance matériel, de l'infrastructure, du mouvement, de la manœuvre, de la surveillance générale, des « services communs » unifiés sur tout le territoire, **garantissent une égalité de traitement pour le mode ferroviaire.**



Ils répondent aux besoins de transports de marchandises et de déplacements des personnes par la nécessaire transversalité organisationnelle, à tous les niveaux structurels allant de l'encadrant à l'exécutant.



L'unicité des métiers au plan national est réalisée dans des filières qui mettent en cohérence des grades en les listant et les hiérarchisant.

Cette classification permet d'accéder à une reconnaissance professionnelle.



Solidifier la chaîne de production de l'entreprise exige des cheminots aptes à assurer une qualité de service reposant sur l'efficacité dans la conduite des pratiques professionnelles, les préconisations du dictionnaire des filières et la nomenclature des métiers emplois repères authentifiant leurs distinctions et leurs définitions.

Elles traduisent les tâches essentielles correspondantes à la qualification des agents utilisés en permanence comme titulaires d'un emploi donné. On évite ainsi de mettre les métiers en concurrence dans l'organisation du travail.



Les ressources humaines, qui doivent être dans un domaine transverse indépendant des activités et structures, préservent la cohésion sociale par un même traitement statutaire pour tous.

Confrontée à de nouvelles technologies, aux politiques des dirigeants de l'entreprise centrées sur la réduction du « coût du travail », aux suppressions massives d'effectifs, à la réforme du système ferroviaire (loi du 4 août 2014) qui n'a pas résolu les problèmes de fond, la presque totalité des métiers à la SNCF connaît des évolutions rapides.

Les conséquences sur l'organisation de la production ne permettent plus le développement du service public SNCF, mais le dégradent.



La Fédération CGT des cheminots appelle les cheminots à ne pas se laisser enfermer sur les projets des directions qui visent à la spécialisation des métiers en fonction de la ligne ou du produit, ce qui les intégrerait à chaque activité et condamnerait les fondements et les garanties d'une organisation d'entreprise intégrée (indissociable et solidaire).

- Comment s'organise le travail, la production ferroviaire dans un service public fonctionnant 24 heures sur 24 ?
- Que faut-il pour réaliser un train, le faire circuler, tout en effectuant les travaux, et ce, en toute sécurité ?

Cela pose la question de la nature de l'emploi, des contours des métiers, des tâches à assurer, des conditions dans lesquelles elles doivent se réaliser, de l'identification des spécialités, de leur complémentarité, de la place et du rôle de l'encadrement.



Aujourd'hui nos métiers sont toujours pertinents. Mais il est évident que nous devons prévoir les mutations pour les maîtriser, notamment avec l'introduction du numérique. Il s'agit toujours d'assurer en permanence la chaîne de sécurité, en faire une responsabilité contrôlée, commune et transverse. Cela demande de revoir et de discuter de la situation des effectifs, du cadre permanent, de la sous-traitance, du retour d'activités confiées au privé, des conditions de vie et de travail, de la rémunération et la reconnaissance des qualifications, des éléments variables de solde (EVS).

La CGT défend une organisation multi-activités qui repose sur des métiers que chaque cheminot exerce pleinement pour renforcer le professionnalisme, les savoir-faire, l'expertise et la continuité des pratiques professionnelles entre les différentes étapes de production.



Les propositions CGT impliquent d'engager le débat sur les besoins de formation — composante majeure de l'évolution des métiers, des compétences et des responsabilités — ses structures, la reconnaissance par l'entreprise de la qualification acquise et son juste paiement et les perspectives d'accès au collège maîtrise et cadre par promotion interne.



La qualification résulte de l'expérience professionnelle de l'agent obtenue grâce à la formation initiale puis continue, à son investissement personnel et à son ancienneté. Elle ne peut être objectivement contestée par un cadrage budgétaire ou d'organisation ou de calibrage de poste. La formation générale et technique mais aussi une formation à la sécurité ferroviaire que seule la SNCF est en capacité de réaliser dans les conditions requises, justifient des emplois à statut.

La formation qualitative et quantitative ne peut donc être considérée comme un coût mais bien comme une richesse pour une cohérence nationale des métiers avec leurs implications évidentes sur le parcours professionnel et la mobilité géographique.

Les sujets métier, volume d'emploi, déroulement de carrière, formation sont décisifs pour l'avenir du service public ferroviaire et les conditions sociales des cheminots.

UN SIÈCLE ET DEMI DE RÉGLEM PAR LA SÉCURITÉ...

Le référentiel SNCF RH0077, transcription du décret du 29 décembre 1999 (faisant suite à l'accord 35 heures signé par la CGT), s'articule autour de 3 piliers :

- la sécurité des circulations,
- l'exécution et la continuité du service public,
- Les conditions de vie et de travail appropriées pour les cheminots favorisées par les temps de repos et les moyens humains accrus nécessaires aux deux premiers piliers.

La recherche de gains financiers a de tout temps présidé aux organisations de travail mises en place par le patronat. L'argument de la « concurrence économique », prétexte à la mise en opposition des salariés entre eux, est aussi ancien que le travail lui-même et n'ambitionne que l'abaissement des droits individuels et collectifs des salariés pour s'approprier les richesses qu'ils produisent.

Pour autant, **dès le XIX^e siècle**, confronté aux graves conséquences de catastrophes ferroviaires et à l'exigence des populations d'accéder à un transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises sûr, **l'État impose aux compagnies privées des clauses sociales dans les concessions**, instaurant notamment des temps de repos minimum indispensables au renouvellement de la force de travail et de la capacité de vigilance des cheminots.

1936

Loi sur
les 40 heures



ENTATION GUIDÉE ... ET MAINTENANT ?

1982

Passage
aux 39 heures

1999

Passage aux 35 heures,
création du RH0077

1979

Écriture
du PS4

PS4

39H

35H

RH0077

Ces garanties collectives,
prémices de notre réglementation
du travail, se renforceront au fil
des luttes des cheminots avec
toujours en toile de fond, une sécurité
ferroviaire reconnue d'intérêt général.

Depuis 2013, une catastrophe
ferroviaire a lieu chaque année,
témoignant d'une fragilisation
de la chaîne de sécurité sous
l'effet des choix de la direction.
**Pour la CGT, la légitime exigence
de sécurité ferroviaire s'impose
davantage encore en 2016 !**

LA SÉCURITÉ EXIGE DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL FAVORABLES



L'exigence de sécurité impose d'une part des moyens humains et matériels suffisants et, d'autre part, des temps de travail maîtrisés et des temps de repos permettant la reconstitution de la force de travail, de la vigilance et des capacités d'analyse et de réaction.

L'exigence de sécurité ferroviaire sert donc à la fois le service public de transport ferroviaire de voyageurs et de marchandises sûr, fiable et de qualité dû aux usagers, mais elle concourt également à l'amélioration des conditions de vie et de travail collectives et individuelles des cheminots.



DES DÉROGATIONS JUSTIFIÉES PAR LE SERVICE PUBLIC

La réglementation du travail SNCF prévoit un ensemble de dérogations aux règles protectrices, visant à garantir la continuité du service public, voyageurs et marchandises.

Elles n'ont donc pas droit de cité au sein d'entreprises servant des intérêts lucratifs particuliers, à l'exception de la nécessité de dégager les voies par exemple.

Ces dérogations devront donc être davantage encadrées et strictement circonscrites au service public.

Ces dérogations ne sauraient s'entendre sans être justifiées par l'exigence de continuité du service public et sans être proportionnées à ce but.





DES PROTECTIONS COLLECTIVES À AMÉLIORER

Aussi protectrices que soient les dispositions de la réglementation du travail SNCF, elles présentent certaines difficultés d'application nées d'imprécisions, d'interprétations ou d'une insuffisance de certaines garanties collectives.

SUR LA VOIE DES 32 HEURES !

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire la durée du travail et permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

L'augmentation des temps contraints, comme les trajets domicile-travail, consécutive aux restructurations et à l'inefficacité des politiques de l'emploi dans les territoires, accentue cette nécessité de réduction du temps de travail.

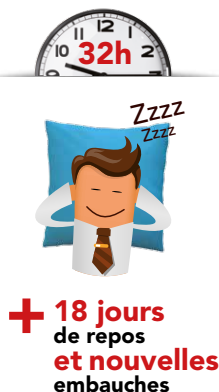
L'accord 35 heures à la SNCF a permis d'**augmenter les temps de repos** et **l'embauche de plus de 26 000 cheminots**, à rebours de toutes les politiques de flexibilité qui dégradent les conditions de vie sans faire la preuve d'effets positifs en matière d'emploi.

La réduction du temps de travail à 32 heures permettra d'augmenter les temps de repos, les temps partagés avec les proches, les temps de loisirs et d'activités extraprofessionnelles...

Exemple : le passage à 32 heures, sans diminuer la durée journalière de travail, ouvrirait droit à un minimum de 18 jours de repos supplémentaires pour chaque cheminot. D'autres pistes sont à étudier à l'appui des réalités vécues par les cheminots pour améliorer les conditions d'exercice des métiers.



Nous voulons aboutir à un socle garantissant l'exécution du service public, la sécurité des circulations et des conditions de vie et de travail communes et de haut niveau pour tous les cheminots de la branche.



Pour plus de sécurité, plus d'emplois, pour préserver et renforcer notre système de protection sociale, de meilleures conditions de vie et de travail, la CGT revendiquera la mise en place des 32 heures dans la branche ferroviaire.

**RESTONS
EN CONTACT !**



www.cheminotcgt.fr

RASSEMBLONS-NOUS !