



## TRACT AUX CHEMINOTS

Montreuil, 31 octobre 2018

RÉFORME FERROVIAIRE

# CONVENTION COLLECTIVE OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Avec la réforme de 2018 qui veut supprimer le Statut, la CCN ferroviaire prend une nouvelle importance.

La CGT poursuit la feuille de route qu'elle porte depuis 2007 (CCN Fret) : lutter contre le dumping social et gagner de nouveaux droits pour les salariés !

Depuis septembre, les négociations ont repris et c'est désormais la classification des métiers et la rémunération qui sont en discussion.

Si le conflit que nous avons mené a pesé dans le bon sens, le patronat ferroviaire reste déterminé à faire régresser les droits des cheminots...

## UNE CCN C'EST QUOI ?

Une convention collective constitue un socle de droits complémentaires à ceux du Code du travail qui ne s'appliquent que dans les entreprises d'une branche professionnelle.

Ces droits sont souvent liés aux luttes dans les entreprises de cette branche et aux spécificités des métiers qu'elle regroupe. A ces droits collectifs de branche s'ajoutent ensuite les droits obtenus dans les accords internes à chaque entreprise.

La branche ferroviaire compte plus de 40 entreprises opérant sur le Réseau Ferré National. C'est le résultat de l'ouverture à la concurrence du FRET en 2006, puis des transports internationaux de voyageurs. A cette époque, la CCN Fret qui avait commencé à être négociée n'a jamais vu le jour car le patronat avait tout fait pour qu'elle soit du plus bas niveau possible. Avec les conflits de 2016 et 2018, le principe d'une « CCN de haut niveau », que portait la CGT, a été repris par tout le monde. **Mais de la théorie à la pratique, il y a encore beaucoup de pression à mettre sur le patronat pour qu'il accepte de traduire cela en droits collectifs à hauteur du Statut.**

## UNE CCN DÉJÀ LARGEMENT ÉCRITE

Après l'échec de la CCN Fret, les négociations ont repris en 2014 avec la réforme ferroviaire qui éclatait l'entreprise en 3. Celle-ci préparait déjà la libéralisation du transport intérieur de voyageurs (TER, TET, TGV), notamment par la signature d'un « pacte social » par l'UNSA et la CFDT. La réforme prévoyait notamment la fin du RH0077 au 1<sup>er</sup> juillet 2016. La CGT décidant alors de placer la négociation sous la pression des cheminots.

**Depuis 2014, plusieurs volets ont déjà été négociés : champs d'application, contrat de travail, temps de travail et formation professionnelle.**

La CGT n'a signé que le dernier, qui reprend l'essentiel de l'accord formation de la SNCF. Pour les autres volets, nous avons considéré qu'ils représentaient un trop gros écart avec les droits existants à la SNCF et qu'ils laissaient donc trop de place au dumping social.

A chaque fois, ces volets ont pourtant été validés par un nombre suffisant d'organisations syndicales dites « réformistes », qui portent aujourd'hui une grave responsabilité dans la pression qui est mise sur les droits des cheminots !



# VOLETS DÉJÀ NÉGOCIÉS

## CHAMP D'APPLICATION



### Quels cheminots sont couverts par la Convention Collective ?

Si le champ d'application est trop restreint, les cheminots des entreprises qui ne sont pas couvertes pourraient se retrouver dans les CCN Travaux publics, Commerce, Métallurgie ou autres, et perdre ainsi une partie des droits liés à la reconnaissance des spécificités du mode ferroviaire.

Or justement, le texte proposé par le patronat ne couvre pas l'ensemble de la maintenance des infrastructures, du matériel roulant et des gares !

**La CGT n'a pas signé.** L'UNSA, la CFDT et la CFTC ont signé ce volet, permettant au patronat d'en rester là. Par ailleurs, la loi prévoit que les entreprises doivent avoir une activité majoritairement ferroviaire ET disposer d'un certificat de sécurité. La CGT a dénoncé cette double condition qui permet à des filiales de circuler sous certificat de leur maison-mère mais de ne pas en avoir en propre, et donc d'échapper à l'application de la CCN. Enfin, la loi Travail prévoit la fin des petites conventions collectives : la manutention ferroviaire, les Voies Ferrées d'Intérêt Local (VFIL) et la restauration ferroviaire sont concernées. La CGT revendique leur intégration dans la CCN ferroviaire.

## CONTRAT DE TRAVAIL



### Comment se passe l'embauche? Quels congés ? Sécurité de l'emploi ou pas ?

Le patronat refuse l'alignement du nombre de jours de congés, 26 dans la branche, 28 dans le GPF. La CGT n'a pas signé ce volet. Le patronat ne s'est pas engagé sur la conservation des dispositifs existants à la SNCF comme le maintien de salaire en cas d'arrêt maladie, il refuse de prévoir une échelle des sanctions et des garanties disciplinaires, il refuse de limiter le recours aux CDD ou aux temps partiels contraints, etc. L'UNSA, la CFDT et la CFTC ont signé.

## TEMPS DE TRAVAIL



### Quelle durée du travail, quelles protections des conditions de travail ?

La grève de 2016 a largement pesé sur ce volet. Mais pour éviter d'écrire toutes les garanties dans la CCN, le Gouvernement a proposé de les reporter sur l'accord d'entreprise SNCF, ce que l'UNSA et la CFDT ont accepté. Par le rapport de forces, nous avons donc empêché la Direction SNCF et le patronat d'obtenir ce qu'ils souhaitaient (suppression des taquets, notamment le 19/6 chez les roulants et le « point O » à l'Équipement ; règles différenciées pour chaque activité, etc.). Mais le dumping social reste d'actualité puisque ces règles ne concernent que la SNCF et n'ont pas été écrites dans la CCN.

Par ailleurs, l'accord SNCF prévoyait la mise en place du forfait-jours sans aucune garantie, ce qui a été utilisé par la Direction pour négocier quelques mois plus tard un accord forfait-jours au rabais.

**La CGT n'a pas signé ce volet.** L'UNSA, la CFDT et la CFTC ont signé l'accord de branche sur le temps de travail.

## FORMATION PROFESSIONNELLE



### Quels principes de formation doivent être mis en place dans les entreprises ?

La CGT a obtenu que ce volet ne soit pas un instrument de productivité au service exclusif de l'employeur, mais que ce soit un outil contribuant à la consolidation et au développement des compétences, ce qui représente un acquis et une protection pour les salariés.

« La CGT est la seule organisation qui a revendiqué de manière constante la réouverture des négociations des premiers volets de la CCN pour en améliorer le contenu.

Lors du conflit de mars-juillet 2018, l'UTP (patronat des transports) s'est engagé à cette réouverture, même si elle impose d'abord de finir la négociation des volets restants. »

# CE QUI EST NÉGOCIÉ EN CE MOMENT

## CLASSIFICATION DES MÉTIERS ET RÉMUNÉRATION

### La négociation a commencé en septembre 2017

Le patronat s'est montré tout de suite très hostile à des règles et des droits de haut niveau. Il veut que chaque entreprise puisse conserver la possibilité de sous-payer ses salariés, il veut pouvoir flexibiliser au maximum les emplois, et que chaque salarié reste soumis au bon vouloir de son employeur pour toute évolution.

Grâce au conflit de mars-juillet 2018, le patronat s'est néanmoins engagé à intégrer dans la CCN un dispositif de reconnaissance de l'ancienneté, et à prendre en compte les diplômes. C'est la preuve que seul le rapport de forces permet d'avancer.

Il va donc falloir encore agir pour préserver et améliorer nos droits !

### Méthode «Parodi»

#### C'est la méthode que propose la CGT

C'est aussi la méthode qui est à l'origine de l'écriture du dictionnaire des filières SNCF. Elle consiste à décrire les fonctions et les qualifications requises, puis à les hiérarchiser. Elle permet d'imposer une formation adaptée à chaque métier, une organisation stable de la production, d'assurer l'égalité de traitement entre les métiers de différentes filières puisque la hiérarchisation est harmonisée, et elle permet de construire des repères collectifs pour les salariés dans les familles de métiers identifiées.

### Moins disant social : L'exemple d'Europorte

Dans cette entreprise, aucune grille de salaire et aucun dispositif de promotion ou d'ancienneté n'existent. Autrement dit, si le salarié ne va pas négocier individuellement son salaire avec l'employeur, il peut rester des années sans aucune progression, malgré l'expérience acquise !

### Méthode des «critères classants»

C'est la méthode voulue par le patronat et soutenue par l'UNSA et la CFDT. Elle consiste à attribuer des points aux métiers selon certains critères (autonomie, responsabilité, etc.). Elle permet aux entreprises de créer, modifier ou mixer des métiers en permanence. Cette méthode facilite la polyvalence.

**Problème :** Les critères retenus étant arbitraires, s'apparentent plus à supprimer ces métiers, et à tendre vers un ensemble de tâches « variables » que l'entreprise veut confier aux cheminots.

# Les **objectifs CGT** dans la négociation «classification et rémunération»

## Une définition claire des métiers pour :

- Répondre à l'exigence de sécurité ferroviaire ;
- Assurer une égalité de traitement d'une filière à l'autre à compétences et responsabilités égales ;
- Éviter la polyvalence qui dégrade les conditions de travail, l'emploi et la reconnaissance de la qualification par le salaire.

## Grille de salaire

Une grille unique de salaire de l'agent d'exécution au cadre supérieur pour :

- Assurer la reconnaissance de la qualification au travers de la rémunération, avec un minimum de 1800€ brut ;
- Favoriser la progressivité de la rémunération en reconnaissance de l'expérience et de la formation ;
- Avoir une égalité de traitement entre exécution, maîtrise, cadre et cadre supérieur.

## Déroulement de carrière

- Des garanties sur le déroulement de carrière, au travers de règles d'automatisme et d'instances de représentation du personnel pour contrôler les critères de promotion ;
- Une majoration d'ancienneté linéaire et non par palier de 30% entre le début et la fin de carrière ;
- La reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière.
- Un 13<sup>e</sup> mois de branche.

# CE QUI RESTE À ÉCRIRE

## La PREVOYANCE (décès, invalidité, incapacité)

Certains limitent leurs ambitions à une mutuelle de branche qui serait donc imposée à tous les salariés. La CGT préfère revendiquer le « 100% Sécu » où les cotisations sociales financent les droits et où les salariés ne sont pas contraints de prendre une assurance complémentaire. C'est comme cela que la CGT a gagné dans un passé récent des « prestations supplémentaires » assurées par la CPRP SNCF. Cette négociation portera également sur l'action sociale pour savoir si elle doit être étendue à l'ensemble de la branche.

## Le DROIT SYNDICAL

Volet syndical (2<sup>e</sup> trimestre à fin 2019)

- Instances d'entreprise et de branche, locaux syndicaux, temps syndical, délégués syndicaux de proximité, délégués syndicaux centraux, etc.
- Éléments du chapitre 1 du Statut transposables. Garanties sociales en cas de transfert (courant 2019).

## Les GARANTIES SOCIALES EN CAS DE TRANSFERT

Tous les éléments hors rémunération qui sont susceptibles de tomber : Usages, engagements unilatéraux, accords locaux, accords collectifs [ accord temps de travail, accord sûreté, accord logement, accord TH], textes RH. Dans ce volet figureraient également les facilités de circulation aux salariés (il n'est pas fait mention des ayants droit) qui en bénéficient et sur le périmètre actuel (national). La Fédération CGT des cheminots revendique l'octroi des FC à tous les cheminots sur l'ensemble du RFN, y compris pour leurs ayants droit. Enfin, sur la question du logement, il est mis en avant la garantie du maintien dans le logement en cas de transfert.

**LA CGT CONTINUE À SE BATTRE  
CONTRE LA MAUVAISE LOI DE JUIN 2018  
DU 16 AU 22 NOVEMBRE 2018  
VOTER CGT, C'EST AUSSI VOTER POUR TOI !**