

LEmag

LA REVUE DE L'UNSA FERROVIAIRE



EDITO

La réglementation sociale laisse une place importante aux organisations syndicales dans les entreprises et la branche. A ce jour, une trentaine d'entreprises ferroviaires opèrent sur le réseau ferré national sans réglementation commune, la réglementation SNCF étant exclusivement applicable aux seuls salariés de la SNCF. Dans ce contexte de perte de monopole, la négociation d'une convention collective sécurise l'emploi dans le secteur du ferroviaire et limite la concurrence sauvage sur le dos des salariés comme cela se passe dans le transport routier par exemple. Par courrier du 27 septembre 2007, le Ministère du travail reconnaît la représentativité de l'UNSA-Ferroviaire dans la branche, ce qui nous donne le droit de négocier et de contribuer à la construction du cadre social des travailleurs du ferroviaire.

Depuis le 20 décembre 2013, la délégation UNSA composée notamment par un contrôleur et un conducteur, mais également de représentants UNSA RFF et UNSA EuroCargoRail, contribue à construire le texte de la convention collective dans la CMPN (Commission Mixte Paritaire Nationale).

Les enjeux de ces négociations sont énormes et structurants pour les salariés, pour les entreprises, pour l'avenir des entreprises et du transport ferroviaire.

L'UNSA-Ferroviaire s'engage de manières efficace et responsable, et sans démagogie, dans la construction du cadre social de haut niveau pour les salariés de la branche ferroviaire.

Par Roger DILLENSEGER ■



Les enjeux de la négociation d'une convention collective ferroviaire !

Les enjeux de la négociation d'une convention collective ferroviaire !

► **LES CONDITIONS D'EXPLOITATION DU RÉSEAU FERROVIAIRE, NOTAMMENT CELLES LIÉES AUX ASPECTS DE LA SÉCURITÉ DES CIRCULATIONS, IMPOSENT UNE RÉGLEMENTATION STRICTE DONT LA CONCEPTION INCOMBE AU MINISTÈRE DES TRANSPORTS.**

Durant des décennies cette réglementation s'appliquait à l'entreprise historique SNCF qui détenait légalement et exclusivement le monopole du transport ferroviaire en France. Les Directives Européennes 91-440, adoptées en 1991, annonçaient clairement la libéralisation du marché ferroviaire. Cette libéralisation, que l'UNSA a combattue, s'impose désormais au monde ferroviaire depuis 2006 par la généralisation de l'ouverture à la concurrence du transport de marchandises, du transport de voyageurs internationaux en 2010 et très probablement par la généralisation du transport de voyageurs dans les années à venir. Aujourd'hui, ce sont une trentaine d'entreprises ferroviaires qui peuvent intervenir sur le RFN (Réseau Ferré National).

La loi N° 2004-872 du 4 août 2014 portant réforme du ferroviaire a pour ambition d'inscrire la SNCF et le ferroviaire dans le 21^{ème} siècle en conformité avec le cadre législatif européen.

Le volet social de cette réforme met les organisations syndicales représentatives de la branche en responsabilité directe dans le cadre de la négociation du cadre social de la branche.

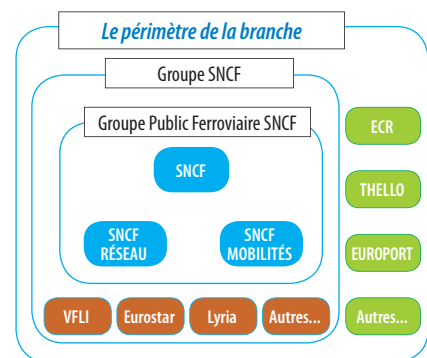
Ces négociations se tiennent dans la CMPN (Commission Mixte Paritaire Nationale) composée :

- du président : M. Jean BESSIERE (Ministère des Transports).
- de l'UTP (Union des Transports Publics) représentée par son Secrétaire Général M. Claude FAUCHER. L'UTP représentant

la partie patronale dont les adhérents principaux sont : la SNCF, EUROPORTE, EUROCARGORAIL, THELLO...

- des organisations syndicales représentatives de la branche, à savoir : l'UNSA-Ferroviaire, la CGT, la CFDT, FO, SUD-Rail et pour la durée de la période transitoire de la loi sur la représentativité (loi du 20 août 2008), la CFTC et la CFE-CGC.

Cette commission, complétée par un groupe de travail spécifique sur la réglementation du travail, a adopté un calendrier de travail mensuel depuis fin 2013 pour élaborer le texte conventionnel.



C'EST QUOI UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE ?

Une **branche professionnelle** regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité relevant d'un accord ou d'une convention collective.

Un **secteur d'activité économique** est le regroupement des entreprises de fabrication, de commerce ou de service qui ont la même activité principale (au regard de la nomenclature d'activité économique considérée).

La représentativité dans la branche

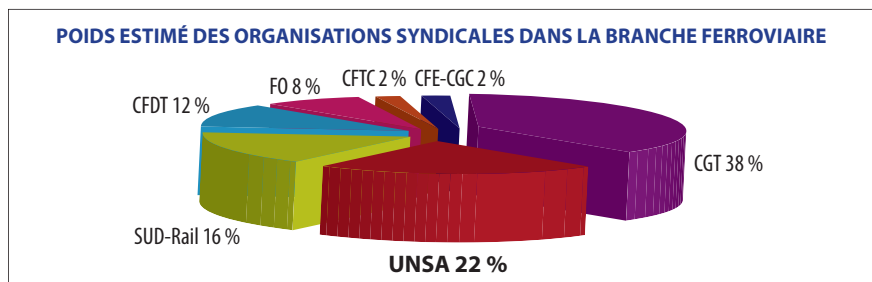
La Présidence de la CMPN (Commission Mixte Paritaire Nationale) a été désignée conjointement par le Ministre du travail, Michel SAPIN et le Secrétaire d'Etat chargé des transports, Frédéric CUVILLIER; Monsieur Jean BESSIERE assurera cette fonction.

Les employeurs : regroupés sous la bannière de l'UTP (Union des Transports Publics), la SNCF, VFLI, EuroCargoRail, Veolia seront les principaux acteurs du collège employeurs.

Les salariés sont représentés par les organisations syndicales représentatives de la branche (8 %) et, conformément à la loi du 20 août 2008, par les organisations syndicales confédérées. L'article 14 du projet de loi conforte l'UNSA dans sa représentativité

et contrairement au démarrage des négociations de la CCN (Convention Collective Nationale) Fret, la présence de l'UNSA à la table de négociation ne pourra être remise en cause. La difficulté pour le Ministère du

travail sera de déterminer le poids de chaque OS dans une branche qui n'existe pas encore. Au regard des résultats dont nous disposons, la représentativité pourrait s'établir comme suit :



En conformité avec la loi du 20 août 2008, les syndicats confédérés conservent jusqu'à 2017 leur représentativité irréfragable ainsi

que leur capacité à négocier dans la branche. Toutefois la valeur de leur signature au terme de cette échéance reste aléatoire.

Le contenu d'une Convention Collective !

► L'ACCORD DE MÉTHODE

La négociation d'une convention collective est un chantier de longue haleine à intervenants multiples pouvant évoluer durant la période de négociation. Afin de sécuriser le fonctionnement et les moyens de la commission paritaire, les parties ont convenu d'un accord de méthode définissant les conditions pratiques de la négociation. Cet accord a été validé par l'ensemble des syndicats représentatifs de la branche, y compris les opposants à la réforme.

► LE CHAMP D'APPLICATION

Ce chapitre marque la base de la CCN. Il définit à qui s'adresse la convention collective et arrête le périmètre du secteur d'activité. La loi portant réforme du ferroviaire a la particularité de cadrer étroitement ce champ d'application. (art L.2221-1 et L.2161-2).

Le champ d'application couvre toutes les entreprises dont l'activité principale est :

- la gestion et l'exploitation des installations ferroviaires,
- la maintenance sous exploitation,
- la maintenance courante *hors réparation* des matériels roulant ferroviaire,
- l'exercice des tâches essentielles de sécurité ferroviaire.

Conformément à la législation, le champ d'application d'une CCN ne peut pas couvrir un secteur déjà couvert par une autre CCN. De facto les personnels de la restauration ferroviaire, du nettoyage et de la maintenance ferroviaire ou des personnels des CE/CCE, déjà couverts par leur CCN respective, sont exclus de cette CCN.

Dès février 2015, l'UNSA a engagé sa responsabilité en validant ce champ d'application notamment pour assoir le périmètre de la CCN mais également pour sécuriser le maintien de la maintenance dans ce périmètre, cette activité étant très convoitée par la CCN de la métallurgie en cours de renégociation. L'UNSA a été rejointe par la CFTC et la CFDT pour la signature de cet accord. SUD-Rail, CFE-CGC et FO ont dénoncé l'accord, la CGT ne se positionne pas (?).

► LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce chapitre a vocation à définir les conditions de durée, de révision, de dénonciation, de la convention collective.

Au-delà de l'accord de méthode, ce chapitre définit également le fonctionnement des commissions chargées de faire vivre la CCN.

La commission mixte paritaire nationale (CMPN)

La CMPN est chargée de la négociation de la CCN, de ses avenants, annexes et accords de branche.

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (CPNIC)

La CPNIC est chargée :

- d'étudier les demandes d'interprétation des dispositions de la CCN et d'élaborer un avis d'interprétation de ces dispositions,
- de valider les accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux,
- d'examiner les différents collectifs liés à l'application de la CCN.

L'Observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC)

L'OPNC est chargé :

- de suivre les accords d'entreprises de la branche,
- d'établir un bilan de la négociation dans les entreprises de la branche.

► LE CONTRAT

Ce chapitre définit les conditions de recrutement, les périodes d'essai, les types de contrats. Il précise également les conditions d'exécution, les conditions de suspension et de rupture de contrat.

► CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

Selon les dispositions des critères classant : technicité, savoir-faire, autonomie, responsabilité, encadrement, la classification permet de hiérarchiser les emplois types par famille de production. Selon un barème, une rémunération annuelle minimum est associée à chaque niveau de classement.

► LES CONDITIONS D'EMPLOI ET D'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail est un élément structurant de la sécurité ferroviaire. L'abrogation de la loi du 3 octobre 1940 supprime les spécificités de la SNCF en matière d'organisation du travail. L'article 33 de la loi laisse aux partenaires sociaux jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour définir les nouvelles normes en matière de temps de travail. Cette réglementation s'appuiera sur les trois niveaux : décret socle, CCN, accord d'entreprise. A défaut d'accord, ces dispositions seront définies par décrets.

► LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Les métiers du ferroviaire nécessitent des compétences particulières non enseignées dans les cursus scolaires habituels. Dès lors, la formation initiale revêt d'une grande importance. La formation est également un élément contribuant au parcours professionnel et au développement des salariés de la branche. Ce chapitre cadre les orientations et le plan de formation ainsi que les outils de la formation professionnelle tout au long de la vie.

► LA PRÉVOYANCE

Ce chapitre définit les conditions de couverture des salariés notamment pour les risques : décès, incapacité temporaire de travail, invalidité.

► LE DROIT SYNDICAL

Au même titre que le chapitre 1 du Statut RH001, qui définit le droit syndical du GPF, le droit syndical minimum des entreprises de la branche est fixé dans la convention collective. Ces dispositions n'enlèvent rien aux droits en vigueur.



La hiérarchie des normes !

La réglementation ferroviaire est à ce jour exclusivement écrite pour la seule entreprise historique SNCF. L'arrivée de nouveaux entrants nécessite une adaptation de celle-ci permettant de répondre aux prescriptions de sécurité, d'éviter le dumping social, de répondre aux spécificités de chaque entreprise. Cette nouvelle structuration s'appuie sur une construction en trois étages respectant **la hiérarchie des normes**. Durant le processus de concertation du projet de loi, l'UNSA, par ses amendements, a fait inscrire le respect de cette hiérarchie qui interdit aux entreprises de négocier des conditions d'organisation de travail moins favorables pour les salariés.

Ce que dit la loi : **Article 17 II et III : Articles L 1321-1 et L 1321-3-1 du Code des Transports :**

- Exclut la possibilité de déroger par accord collectif à diverses dispositions réglementaires relatives à l'aménagement du temps de travail.
- Exclut que les stipulations d'un accord d'entreprise ou d'établissement relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail comportent des exigences moins favorables que celles d'une convention ou d'un accord de branche.

STRUCTURATION DU FUTUR CADRE SOCIAL DE LA BRANCHE



La convention collective n'enlève rien au Statut (RH 001) des Cheminots qui reste applicable !

Ce que dit la loi :

« Art. L. 2101-2. – La SNCF, SNCF Réseau et SNCF Mobilités emploient des salariés régis par un statut particulier élaboré dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Comme cela est déjà le cas aujourd'hui, le GPF peut employer des salariés sous le régime du STATUT RH001 et des personnels contractuels RH0254. Par ailleurs un chantier important est en cours afin d'harmoniser les accords collectifs RFF/SNCF. Durant une

période de dix-huit mois, les salariés des deux entreprises continuent de bénéficier des accords en cours. Un travail est actuellement mené par la Commission Mixte du Statut afin de l'adapter au nouveau groupe public ferroviaire.

Le calendrier

Au regard du contenu et du volume des nombreux chapitres à traiter, la négociation d'une convention collective est un travail de longue haleine. Les travaux ont démarré le 20 décembre 2013 et se poursuivent au rythme d'une commission paritaire men-

suelle. Concernant le chapitre « *organisation du travail* », la loi impose une date butoir au 30 juin 2016 pour aboutir à un accord. Si un accord majoritaire entre salariés et entreprises ne devait pas aboutir, ce sujet sera traité unilatéralement par un décret ministériel.

Pour l'UNSA-Ferroviaire il serait suicidaire de reproduire les erreurs commises pour le transport de fret. En effet, en couvrant une même activité par deux réglementations différentes, le dumping social pratiqué par les nouveaux entrants, associé à une politique commerciale axée sur les niches rentables, auront coûté près de 10 000 emplois à FRET SNCF en 10 ans. Un processus identique appliqué au transport de voyageurs serait tout simplement catastrophique pour l'entreprise historique SNCF et les cheminots.

L'UNSA-Ferroviaire considère qu'adapter le système ferroviaire français aux conditions européennes actuelles est une nécessité avant la parution du quatrième paquet ferroviaire qui viendra sans aucun doute durcir les conditions de séparation des entreprises ferroviaires des entreprises gestionnaires de réseau. Par ailleurs, compte tenu des affichages durant le débat parlementaire de la loi par les élus de l'opposition, il est urgent d'aboutir sur ce chantier avant une éventuelle alternative politique en 2017. Plus généralement, même si nous estimons que la concurrence ferroviaire ne sera pas la solution au financement, ni à l'amélioration de la qualité de service, la concurrence doit être une concurrence entre entreprises et non une concurrence entre les salariés des entreprises ! A cet effet, il est vital de construire un cadre social harmonisé de la branche ferroviaire, en cela le RH0077 appliqué aujourd'hui par 95 % des salariés de la branche est la référence.

L'UNSA n'acceptera pas de contraintes nouvelles sans compensations adaptées !



INTERVIEW :

Mohamed BENBEKHTI (42 ans) Contrôleur à Paris St LAZARE

Mag : Mohamed, tu fais partie du groupe de négociateurs de la CCN et du GT2 UNSA organisation du travail. Quelles sont tes priorités dans cette négociation ?

En tant qu'ASCT, il est primordial qu'il n'y ait ni dégradation de mes conditions de travail ni perte de rémunération. Au regard des spécificités de mon métier et des différentes missions que j'exerce, je demande que les contrôleurs bénéficient d'un réel statut de roulant en adéquation avec leur rythme de travail.

Mag : comment comptes-tu aboutir à ces revendications ?

La Fédération UNSA a mis en œuvre un groupe de travail (GT) spécifique sur ce thème. Ce GT a permis de balayer les différents aspects de notre réglementation en corrélation avec les contraintes de nos métiers. Les travaux de ce GT serviront de support aux négociateurs de la CMPN.