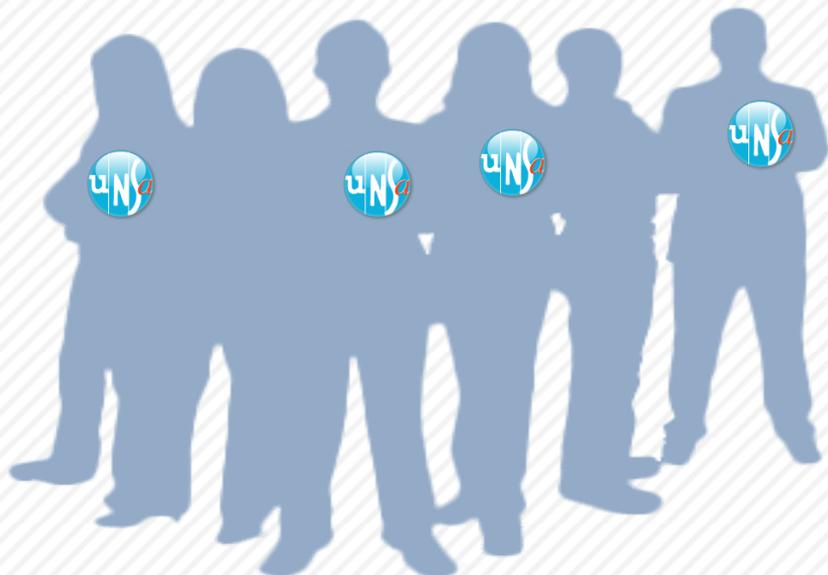


# CMPN du 19 05 2016

Commission Mixte Paritaire Nationale

## ((( Négociations sur l'organisation du travail



**Stratégie de l'UNSA-Ferroviaire :  
impulser les bougés de lignes !**



Paris, le 20 mai 2016

**Le 19 mai 2016, s'est tenue à la Défense la 26<sup>ème</sup> réunion de la Commission Mixte Paritaire Nationale, avec la remise sur table d'un document estampillé V3. L'UNSA vous communique toutes les modifications et explications, à partir du texte de référence :**

11° La navette de fret de proximité est un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois dans la même journée de service, **sans excéder 200 kilomètres par mouvement aller ;**

**Nous avons pris note de ce changement, mais nous considérons que d'étendre à 200 Km "par mouvement aller" est trop important.**

### **Article 3 : Lieu de prise et de fin de service**

A défaut d'accord d'entreprise, ce dépassement ne peut excéder 1 heure par trajet estimée dans des conditions normales de trafic.

**Notre délégation a rappelé que les dispositions des Prises et des Fins de service soient toujours réalisées au même endroit. Néanmoins, si le salarié a besoin pour son service de se déplacer, il faut limiter impérativement la durée de son déplacement. En séance l'UTP a proposé de retenir 45 minutes par trajet au lieu d'une heure comme indiquait initialement la proposition remise sur table.**

### **Article 5 : Programmation de la durée du travail**

Toutefois, les salariés sont informés de la modification de leur calendrier de travail au plus tard 24 heures avant le début du jour concerné et de la modification de leurs heures de travail au plus tard 1 heure avant leur mise en œuvre, dans les cas suivants :

- ✓ perturbations, au sens de l'article L. 1222-2 du Code des transports, ayant pour conséquence la réorganisation des moyens humains et matériels pour assurer ou adapter le plan de transport ;
- ✓ circonstances exceptionnelles ou imprévisibles impactant l'exploitation ;
- ✓ attribution tardive de sillons ;
- ✓ remplacement de salariés **dont l'absence n'a pas été programmée ;**
- ✓ activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

**Introduction de la notion "dont absence n'a pas été programmée", ce qui signifie qu'en cas de maladie, de congés le salarié pourrait voir son calendrier ou ses horaires de travail modifiés au plus tard une heure avant leur mise en œuvre. Nous avons alerté l'UTP, sur le dernier paragraphe que les agents de la SUGE sont soumis à la continuité de service et qu'ils n'ont pas à subir autant de souplesse. Nous ne pouvons accepter de telles conditions pour les salariés roulants et pour les agents de la SUGE.**

### **Article 11 : Repos périodique**

Les salariés ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier.

Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les entreprises de la branche peuvent accorder le repos périodique par roulement, c'est-à-dire sur un jour quelconque de la semaine, aux salariés employés aux activités visées à l'article R.3132-5 du Code du travail.

**A l'exception des cas de détachement temporaire, le repos périodique est pris à la résidence.**

**Introduction de la notion : est pris à la résidence. C'est-à-dire en Fin de Service, chaque Repos Périodique sera pris dans la résidence d'attachement du salarié.**

### **Article 12 : Jours fériés**

Le salarié doit au minimum bénéficier de **3-5** jours fériés chômés ou compensés en repos sauf accord de sa part pour un seuil inférieur.

**Passage de la notion de 3 à 5 jours chômés ou compensés en repos.**

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions spécifiques aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

**Suite à la revendication de l'UNSA, nous avons obtenu la garantie de l'application du droit local.**

### **Article 14 : Recours au travail de nuit**

Il est rappelé que le travail de nuit constitue un facteur de risque professionnel pour lequel l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures d'information et une prévention spécifiques.

**Il est fait explicitement cité que le travail de nuit est un risque pour les agents et qu'il doit avoir des mesures spécifiques et un suivi particulier.**

### **Article 18 : Organisation de l'astreinte**

Les entreprises doivent porter à la connaissance des salariés concernés la programmation individuelle des périodes d'astreintes au moins 3 semaines à l'avance, selon les modalités d'information fixées au niveau de l'entreprise conformément à l'article L.3121-7 du Code du travail.

Ce délai peut être réduit si un événement imprévu survient tel incident, accident, absence imprévue, production imprévue, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspection du travail et conservé pendant ~~un an~~ **3 ans**.

**Il est porté une modification au texte à la demande de l'UNSA-Ferroviaire de conserver 3 ans des documents relatifs à l'astreinte.**

### **Article 23 : Durée minimale de travail**

A l'exception des salariés en service facultatif ou de réserve pour lesquels des dispositions spécifiques doivent être prévues au sein des entreprises mettant en place ces types de service, toute journée pour laquelle un travail effectif est décompté ne peut être retenue pour moins de 5 heures dans la durée du travail effectif de la grande période de travail, pour les salariés employés à temps complet.

**Il est demandé que les salariés soient soumis à une durée minimale de travail : l'application de la durée spécifique devra être mise en place lorsque les Entreprises Ferroviaire utiliseront des travailleurs en services facultatifs ou de réserve.**

### **Article 24 : Temps maximal de conduite**

Dans tous les cas, la durée de conduite ne peut être supérieure à ~~80~~ **70** heures au cours de deux grandes périodes de travail consécutives.

**Il est négocié en séance par l'UNSA-Ferroviaire et deux autres OS que le temps maximal de conduite soit revu à la baisse. Après écoute attentive de nos argumentations, l'UTP a proposé en prétextant que la durée était longue, compliquée et inadaptée, que la durée initiale de 80 heures soit réduite à 70.**

### **Article 25 : Nombre de repos**

Les personnels roulants bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle, de 117 périodes de repos de 24 heures incluant les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques.

**L'UNSA-Ferroviaire demande un travail approfondi, ainsi qu'une formule justifiant le calcul du nombre de RTT, en lien avec la durée annuelle de travail.**

### **Article 26 : Repos journalier à la résidence**

Le repos journalier à la résidence a une durée minimale de 13 heures consécutives par période de vingt-quatre heures.

Il peut être réduit une fois par grande période de travail sans être inférieur à 11 heures.

A titre exceptionnel, dans les conditions prévues à l'article 9-33 du présent accord, le repos journalier pourra être suspendu ou réduit.

**L'UNSA-Ferroviaire a demandé que la réduction du Repos Journalier à la résidence introduite par le Décret Socle soit enlevée et par conséquent retirée.**

### **Article 27 : Repos journalier hors résidence**

Le repos journalier hors résidence ne peut dépasser 24 heures consécutives sans donner lieu à une compensation, dont les modalités sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

**Des compensations seront prévues par accord d'entreprise ou d'établissement pour le second repos journalier hors résidence consécutif.**

**L'UTP propose qu'il ne soit pas possible de programmer plus d'un seul double RHR par GPT. Néanmoins notre délégation a été surprise de constater qu'il soit fait explicitement notion d'organisation dans l'Entreprise au sein de cet article (ce qui est normalement la place des accords d'entreprise).**

### **Article 29 : Repos périodique**

Les personnels roulants ont droit à un repos périodique d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoute la durée du repos journalier prévu à l'article 26.

Le nombre de repos périodiques consécutifs ne peut être supérieur à trois.

### **Article 30 : Repos doubles**

Chaque salarié roulant bénéficie annuellement de 36 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles, dont 14 doivent comprendre un samedi et un dimanche ou un dimanche et un lundi. Parmi ceux-ci, 10 12 au minimum doivent comprendre un samedi et un dimanche.

**L'UTP accepte de passer en séance de 10 à 12 Repos doubles le samedi et dimanche.**

### **Article 31 : Encadrement des repos périodiques simples**

**Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises,** le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 8 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19h et 6h.

**Pour les salariés affectés aux autres activités,** le repos périodique simple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19h et 6h.

**L'UTP propose pour les activités de passer le 19/6 à (+/- 2) pour les Repos Simples, c'est-à-dire 21 heures / 4 heures pour les autres activités. Aucune modification n'est envisagée pour le transport ferroviaire de marchandises.**

### **Article 32 : Encadrement des repos périodiques doubles et triples**

Pour les salariés affectés aux activités de transport ferroviaire de marchandises, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 7 heures consécutives dans la période entre 19h et 6h de la première nuit et 8 heures consécutives dans la période entre 19h et 6h de la dernière nuit.

Pour les salariés affectés aux autres activités, le repos périodique double ou triple auquel s'ajoute le repos journalier comprend au moins 9 heures consécutives dans chacune des deux périodes entre 19h et 6h de la première et de la dernière nuit.

**L'UTP propose pour le transport de marchandises de passer le 19/6 à (+/- 4), c'est-à-dire 22 heures / 2 heures. Pour les autres activités de passer le 19/6 à (+/- 2) pour les Repos Doubles, c'est-à-dire 21 heures / 4 heures.**

### **Article 36 : Travail de nuit**

#### **Article 36.1 : Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- ✓ Soit accompli au moins deux fois par grande période de travail, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports ;
- ✓ Soit accompli, au cours d'une année civile, au moins ~~330~~ 300 heures de travail durant la période nocturne définie à l'article L. 1321-7 du code des transports.

**Dans la lignée de l'article 14 (page 3), il est modifié/adapté le nombre d'heures pour que les salariés Roulants puissent être qualifiés de « travailleur de nuit » doivent maintenant travailler 300 heures (au lieu des 330 heures). Selon notre délégation, ce calcul devra être réalisé sur 12 mois consécutifs.**

### **Article 40 : Travail de nuit**

- ✓ Soit accompli, au cours d'une année civile, au moins ~~455~~ 400 heures de travail durant la période nocturne à l'article 40.1 du présent accord.

**Dans la lignée de l'article 14, il est modifié/adapté le nombre d'heures pour que les salariés puissent être qualifiés de « travailleur de nuit » doivent maintenant travailler 400 heures (au lieu des 455 heures).**

**Selon notre délégation, ce calcul devra être réalisé sur 12 mois consécutifs. Nous avons noté l'évolution de la période nocturne de 22 heures à 7 heures. Notre délégation a obtenu l'intégration de la Sûreté ferroviaire dans le « chapitre II continuité de service ». Mais l'UTP doit trouver et proposer la bonne formulation, ainsi qu'au travers d'un autre article dans ce chapitre. Nous avons également revendiqué que les agents de la SUGE soient exclus de l'article 40.3 concernant la durée du travail du travailleur de nuit (En argumentant que lorsqu'ils débutent une affaire complexe, celle-ci peut durer plus longtemps que la durée maximale inscrite dans cet article).**

### **Article 45 : Nombre de repos**

Les personnels visés par le présent chapitre bénéficient annuellement, dans le respect de la durée de travail annuelle, de 113 périodes de repos de 24 heures incluant les périodes de 24 heures au titre des repos périodiques.

**L'UNSA-Ferroviaire demande un travail approfondi, ainsi qu'une formule justifiant le calcul du nombre de RTT en lien avec la durée annuelle de travail.**

## **Conventions de forfait**

### **Article 53 : Recours aux conventions de forfaits**

En application de l'article L.2323-17 du Code du travail, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise les informations portant sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

**L'UNSA bloque sur les termes "autonomie", "disponibilité", "organisation libre" et "disponibilité" des salariés.**

### **Article 54 : Convention de forfait en heures sur l'année**

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-42 du Code du travail, à savoir :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Dans le respect des dispositions du Code du travail rappelées ci-dessus, un accord d'entreprise peut préciser les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année.

Ce décompte peut s'exercer par un système auto-déclaratif et assurant une traçabilité, sous la responsabilité de l'employeur. Il permet notamment au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail soient raisonnables.

**L'UNSA a interrogé l'UTP, afin qu'il nous soit clarifié sur quelle base hebdomadaire était calculée ce nombre d'heures. Réponse : il s'agit de la base des 35 heures hebdomadaires.**

### **Article 54 : Convention de forfait en jours sur l'année**

Ces conventions concernent les salariés visés à l'article L. 3121-43 du Code du travail, à savoir :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Est autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps.

Dans le respect des dispositions du Code du travail rappelées ci-dessus, un accord d'entreprise peut préciser les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

Ce décompte peut s'exercer par un système auto-déclaratif et assurant une traçabilité, sous la responsabilité de l'employeur. Il permet notamment au supérieur hiérarchique du salarié d'assurer un suivi de l'organisation du travail du salarié, afin de veiller à ce que l'amplitude de ses journées de travail et sa charge de travail soient raisonnables.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait doivent notamment bénéficier d'un repos journalier d'une durée minimale de onze heures consécutives.

**L'UTP rappelle que la limite pour ce type de convention sera de 217 jours au total.**

#### **Article 55.4 : Prise en compte des absences**

Toute absence des salariés visés par le présent article entraîne une retenue sur sa rémunération forfaitaire.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence d'une journée ou d'une demi-journée, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

A défaut de disposition spécifique prévue par accord d'entreprise, pour le calcul de cette retenue en cas d'absence inférieure à une journée ou à une demi-journée la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux salariés soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces salariés si elle est supérieure à la durée légale.

L'UTP rappelle que l'introduction de cette disposition doit permettre les absences des salariés, notamment ceux qui peuvent avoir une charge de Représentant Syndical, une autre mission, ou des raisons qu'ils leur appartiennent nécessitant des absences.

#### **Article 55.5 : Entretien annuel individuel**

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour sur l'année. Il porte sur les questions relatives aux modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude de la journée et de la charge de travail des salariés concernés, sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, sur la rémunération des salariés et sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

L'UNSA s'interroge sur les motivations de cet entretien, notamment sur ce que déclarera le salarié. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est impératif que cet entretien ne devienne pas préjudiciable pour la carrière de l'agent...

Il est acté qu'une prochaine (et supplémentaire) CMPN se déroulera le 26 mai 2016 pour une réunion "dite" finale sur le chapitre « Organisation du Travail ». (La pression mise par l'UNSA via son dépôt de préavis de grève dès le 31 mai 2016 faisant son effet !) Mise à la signature "annoncée" au début du mois de juin 2016.

L'UNSA a réaffirmé à l'UTP et aux pouvoirs publics, la nécessité que toutes les Entreprises Ferroviaires ouvrent, dès à présent, des négociations au niveau accords d'entreprise.

**Stratégie & positionnement UNSA constants,  
basés sur ses fondamentaux :**

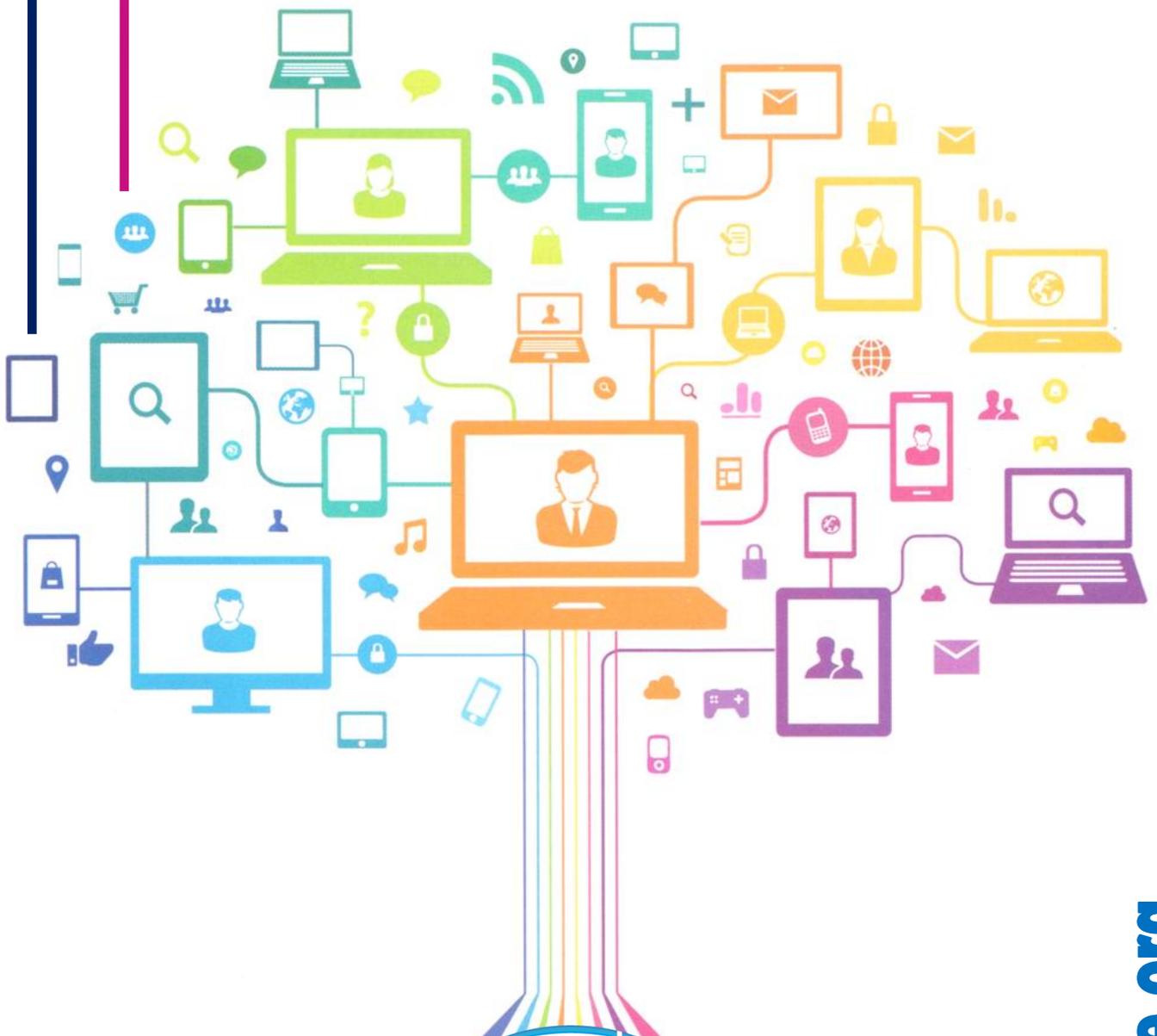
**Pour l'UNSA-Ferroviaire, la stratégie reste limpide :**

*Privilégier la négociation sans exclure le rapport de force en cas de blocage,  
pas de moins disant social,  
pas de nouvelles contraintes sans compensations.*

**L'UNSA soumet à débat ces résultats de négociations  
envers les salariés concernés !**

# UNSA-Ferroviaire

## Connexions sociales



[unsa-ferroviaire.org](http://unsa-ferroviaire.org)