



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Montreuil, le 04 Février 2020

CCN

Classifications et rémunération

LA CGT S'OPPOSE À UNE CCN DE CANIVEAU !

Au terme de 2 ans de négociations sur les classifications et les rémunérations, le patronat de la branche ferroviaire (UTP) a écrit un texte visant à raboter les droits des cheminots.

Il l'a soumis à la signature des organisations syndicales.

S'il était validé, ce volet viendrait s'insérer dans la Convention Collective Nationale (CCN) ferroviaire.

Non seulement la CGT a décidé de ne pas le signer, mais face aux reculs qu'il représente, elle a fait valoir son droit d'opposition pour empêcher sa validation.

Après avoir comparé les propositions patronales à ce qui existe déjà à la SNCF et dans les entreprises ferroviaires privées (Europorte, ECR, CFL...), la CGT considère que ce texte est trop bas et doit être supprimé comme l'a été la CCN Fret en son temps. Nous exigeons la réouverture de négociations sur un contenu complètement différent de celui que le patronat a proposé.

La méthode patronale mène à l'échec

Selon la loi, un accord de branche n'est validé que si les organisations syndicales signataires représentent au moins 30 % des salariés. Plutôt que de construire un modèle qui allie progrès social et développement économique en écoutant les revendications et en cherchant un accord unanime (ou au moins majoritaire), le patronat s'est contenté de troquer quelques mesures contre la signature des OS les moins exigeantes pour avoir les 30 %. La plupart des propositions CGT ont été balayées. Le patronat a choisi de construire un accord minoritaire et loin des attentes.

Cet accord n'est pas protecteur

Le projet patronal ne crée aucune contrainte puisque les accords d'entreprise sont déjà largement supérieurs. C'est donc un texte qui ne sert à rien, et que certaines directions d'entreprise (SNCF, COLAS...) se préparaient déjà à utiliser pour rabaisser les droits de leurs salariés.

Il ne répond pas aux attentes légitimes de limitation de la polyvalence, de juste rémunération du travail et de création d'un système de carrière qui assure un avenir à tous les cheminots de la branche.

Un système injuste et subjectif

Le patronat veut imposer un système de classification à points.

Concrètement, chaque emploi est noté de 1 à 6 dans 6 critères (Technicité, Autonomie, Connaissance, Responsabilité, Encadrement et Relationnel). Le nombre total de points donne le salaire.

C'est un système injuste parce que tous les points se valent. Donc un agent qui aurait une note moyenne dans les 6 critères serait mieux payé qu'un agent ayant par exemple le maximum de technicité mais peu de points dans les autres critères.

CONTACT
SERVICE PRESSE
COMMUNICATION
Cédric ROBERT
Tél : 01 55 82 84 32
com@cheminotcgt.fr



C'est un système subjectif car c'est l'employeur qui mesure l'importance des critères pour chaque poste de son entreprise. Il peut aussi ajouter des tâches et adapter la cotation, ce qui permet une polyvalence maximale.

Les quelques emplois-types décrits dans le texte confirment nos craintes : par exemple un opérateur voie (9 points) ou un conducteur de tram-train (12 points) seraient moins bien payés qu'un documentaliste (13 points).

La CGT propose une autre méthode plus juste. Il s'agit de recenser tous les emplois-types, et de les classer les uns par rapport aux autres selon leurs tâches concrètes puis ensuite d'appliquer une progressivité de la rémunération de l'emploi-type le moins qualifié au plus qualifié.

Des diplômes non-reconnus !

La reconnaissance des diplômes, est un élément clé de la qualification. Pour la CGT 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 (et donc de la rémunération). A l'inverse, le patronat à travers cet accord s'exonère de rémunérer par le salaire les compétences des salariés.

Un déroulement de carrière limité

Dans le cadre de la négociation, nous avons pu imposer la notion de déroulement de carrière automatique. Mais celui-ci est plafonné à 24 ans, avec des seuils de progression tous les trois ans (1,5 %), soit au total 12 % sur l'ensemble de la carrière.

C'est donc un déroulement de carrière divisé par 3 comparé au déroulement moyen de la SNCF (35 % hors échelons d'ancienneté).

Les promotions sont entièrement soumises à l'arbitraire patronal, sans aucun contrôle syndical et aucun dispositif minimal.

Une ancienneté au rabais

Distincte de la valorisation automatique de la carrière, l'ancienneté amène une seconde majoration du salaire de 14,4 % au bout de 24 ans.

Là encore c'est très loin de ce qui se pratique aujourd'hui dans les autres entreprises (exemple : 23,6 % à la SNCF).

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 !

Des salaires de très bas niveau !

Les niveaux de salaires repris dans l'accord, sont annualisés (ce qui permet de les faire varier au cours de l'année en fonction des charges de travail !) et se situent en deçà de ce qui se pratique dans la très grande majorité des entreprises de la Branche.

Conclusion : La CGT ne cautionne pas la régression sociale !

La CGT et FO ont fait valoir leur droit d'opposition. Si SUD-Rail le fait aussi, le texte sera annulé et nous pourrons alors exiger un autre projet, plus conforme aux intérêts des salariés.

La CGT continuera à agir pour imposer le cadre social de haut niveau attendu par TOUS les cheminots de la Branche !