

A Saint-Denis, le 11 Février 2020

## Une convention collective pas au niveau !

Après avoir analysé l'accord de classification et de rémunération signé par la CFDT et l'UNSA, l'ensemble des adhérent-e-s SUD-Rail ont été amenés à se prononcer. SUD-Rail a décidé d'exercer, dans l'intérêt de tous les travailleurs et travailleuses du rail, son droit d'opposition.

**La fédération SUD-Rail reste profondément attachée à la définition d'un cadre social de haut niveau dans la branche ferroviaire, ce cadre social devant interdire tout dumping social entre les salarié-e-s, respecter les acquis sociaux des personnels en place tout en permettant d'assurer la sécurité ferroviaire ; le contenu proposé ne garantit pas ces valeurs que nous défendons et ne crée aucun droit pour les travailleurs du rail.**

## Pas assez protectrice pour éviter la concurrence entre les salarié-e-s !



Même si le patronat a été contraint d'augmenter le nombre d'emploi-type contenu dans le chapitre classification (dictionnaire des filières) au fil des discussions, il apparaît que, notamment dans les métiers de maintenance de l'infrastructure, la prise en compte de la diversité des compétences ne se retrouve pas dans le nombre d'emploi-type proposé. De plus, la mise en place et l'application unilatérale par l'employeur des critères classants pour définir un métier, associées aux dispositions d'un article permettant la mise en place unilatérale de la polyvalence permettraient trop facilement aux employeurs de contourner les dispositifs de cotation et de définition des métiers.

Dans le texte patronal proposé à la signature, la question des limites de la polyvalence sur les métiers dits de « sécurité » n'est absolument pas prise en compte et pourrait donc remettre en cause la sécurité ferroviaire dans le cadre d'une application unilatérale et financière du texte par un patronat en quête de marché public de transport. On pourrait également parler du déclassement des DPX qui passeraient maîtrises dans l'ensemble des secteurs en cas d'application de cet accord de branche...

## Aucun cadrage du déroulement de carrière !

Le texte patronal proposé fait la part belle à l'arbitraire total concernant l'évolution professionnelle. A SUD-Rail, nous considérons l'absence de prise en compte de l'ancienneté ou de dispositifs de cadrage précis concernant l'évolution de carrière comme un frein au déroulement professionnel des salarié-e-s ; nous avons pourtant revendiqué ce filet de sécurité contre toutes les discriminations ! Hormis l'obtention d'une prime unique annuelle d'ancienneté de branche bien loin des échelons d'ancienneté de la SNCF, (*pour exemple, pour une qualif C, Classe 3, avec 6 ans d'ancienneté, elle se monte à 779 €*), rien n'est prévu pour le reclassement, l'inaptitude, la reconnaissance de diplômes...

## Une égalité professionnelle hommes/femmes pas réellement traitée !

Alors même que le gouvernement et le patronat redoublent de belles déclarations d'intentions sur l'égalité hommes/femmes, notamment à travers des cotations d'entreprises, nous faisons le constat que le patronat du ferroviaire manque de volontarisme sur le sujet car s'il est évoqué, aucune mesure concrète ou contraignante n'a été inscrite dans la convention collective. Les promesses d'accord futur ou de traitement en entreprise démontrent le faible intérêt patronal et ne cachent pas l'absence de réelle volonté d'aboutir.

## Des garanties de rémunération en trompe l'œil !

Concernant la rémunération, outre la revendication d'une rémunération mensuelle garantie plus protectrice que la rémunération annuelle garantie prévue dans l'accord, un rapide calcul prospectif démontre que, même avec l'application de l'ancienneté et de la prime de branche, ceux-ci n'évoluent pas au même rythme de ce qui peut se pratiquer dans l'entreprise historique et dans plusieurs entreprises ferroviaires privées. Cet écart introduira de fait deux catégories de salarié-e-s et donc, une forme de dumping social et de concurrence entre les salarié-e-s que nous rejetons.

Qualif/Classe	Embauche		3 ans		6 ans		9 ans		12 ans	
	SNCF	CCN	SNCF	CCN	SNCF	CCN	SNCF	CCN	SNCF	CCN
Qualif B / Classe 2	1 631 €	1 621 €	1 720 €	1 675 €	1 781 €	1 700 €	1 880 €	1 725 €	1 990 €	1 751 €
Qualif C / Classe 3	1 788 €	1 750 €	1 892 €	1 808 €	1 993 €	1 835 €	2 089 €	1 863 €	2 194 €	1 891 €
Qualif D / Classe 4	2 053 €	1 881 €	2 145 €	1 944 €	2 240 €	1 973 €	2 341 €	2 003 €	2 445 €	2 033 €

( salaire SNCF mensuel = traitement + indemnité de résidence + PFA + prime de travail 33 sur 12 mois // Salaire Minima CCN : traitement minima + prime d'ancienneté, sur 12 mois)

Contrairement à ce que peuvent affirmer certains, les nouveaux embauchés et les contractuels de la SNCF n'ont rien à gagner dans l'application de ce chapitre, qui, sur chacun de ses aspects, reste bien inférieur à nos revendications ou à l'existant. Même si les salarié-e-s au statut ne seraient pas concernés par le dispositif de rémunération pour conserver celui lié au statut, comment croire que celui-ci pourrait évoluer positivement alors même qu'un autre tirerait vers le bas l'ensemble des rémunérations. Faire croire aux salarié-e-s que cet accord ne pourrait qu'évoluer positivement en entreprise, c'est faire preuve d'une grande naïveté et ne pas tirer les conséquences des mensonges patronaux des réformes de 2014, 2016 et 2018. Nous n'en resterons pas là, dès à présent, la fédération SUD-Rail va interpeller la direction SNCF pour garantir de vrais droits et non des promesses pour les contractuel-le-s et les nouveaux embauché-e-s.

## Une pénibilité et une fin de carrière pas prise en compte !



En plein conflit sur le projet de régime universel des retraites, nous ne nous contenterons pas de 50 cts par heure de nuit sans aucune autre disposition, notamment en termes de temps compensé ou concernant la compensation des autres formes de pénibilité (*port de charge, exposition produits dangereux, 3x8, Travail isolé...*).

Aucune disposition n'est évoquée ou proposée dans le texte concernant l'accompagnement des salarié-e-s tout au long de leur carrière mais aussi et surtout quand la pénibilité deviendrait intenable pour les salarié-e-s. Reclassement, inaptitude, accompagnement de la fin de carrière sont les grands absents

du texte, la fédération SUD-Rail refuse d'abandonner les salarié-e-s au bon-vouloir des patrons en cas d'inaptitude ou de volonté de changement de métiers et revendique que des dispositions soient prises pour sécuriser le parcours professionnel des salarié-e-s !

**La fédération SUD-Rail ne souhaite pas se contenter des miettes valorisées par certains et exige la réouverture rapide des négociations pour établir un cadre social de haut niveau et permettre à tous les travailleurs du rail de pouvoir disposer d'un vrai avenir et de perspectives professionnelles dans une branche ferroviaire qui ne serait pas livrée au dumping social !**