

A St Denis, le Lundi 07 Septembre 2020,



**C**ommission  
**P**aritaire  
**P**ermanente de  
**N**égociation et d'  
**I**nterprétation

**C**onvention  
**C**ollective  
**N**ationale de  
branche  
ferroviaire

Cette instance regroupe ministère, syndicats représentatifs au sein de la branche, et l'UTP (le syndicat des patrons des entreprises de transport public et des entreprises ferroviaires). Elle se réunit régulièrement pour négocier la création d'une convention collective de branche et la mise en œuvre de la réforme du ferroviaire.

## L'UTP déconfiner son envie de libéralisme

Cette CCPNI du 02 septembre devait aborder : la mise en place de l'APLD, les garanties sociales du personnel transférable et un premier échange sur la prévoyance.

La loi de réforme du ferroviaire prévoit l'ouverture de négociations de branche pour définir les acquis des salarié(e)s transféré(e)s. Ce que certains appellent « sac à dos social » est très limité pour le patronat qui veut se cantonner à discuter des Facilités de Circulation, de l'accès à la médecine de soins, et du logement.

## Nous voulons des droits pour tous, pas un « sac à dos »

L'UTP en limitant le nombre de garanties transférables, souhaite limiter le coût des transferts d'agents aux entreprises qui postuleraient.

Son seul objectif est d'arriver à une situation simple à estimer afin de répondre aux appels d'offres dans une démarche de moins disant social.

Les garanties à obtenir pour tous permettront de ne pas faire des cheminots transférés la variable d'ajustement social du patronat ! Ces discussions doivent être menées dans la branche, pour tous les travailleurs du rail !



SUD-Rail revendique le maintien de l'ensemble des droits acquis au titre de la réglementation et des accords d'entreprise SNCF favorables aux salarié(e)s. Ces droits doivent être pérennisés dans l'accord de branche et non pas uniquement pour la période légale des 15 premiers mois.

Pour la fédération SUD-Rail, ces droits doivent être appliqués à l'ensemble des salarié(e)s de la branche et améliorés.

- ✓ Continuité des contrats de travail à temps partiel ;
- ✓ Prolongement des dispositifs de compte épargne temps et de CPA
- ✓ Garantie sur les dispositifs de bonification traction.
- ✓ Mise en place d'un système de prévoyance de qualité
- ✓ Création d'un accès aux activités sociales pour l'ensemble des travailleurs du rail avec une faculté pour chacun des CSE de pouvoir faire le choix de la mutualisation des ASC via les CASI.
- ✓ Prise en compte et amélioration des accords en matière d'égalité professionnelle et relatives aux travailleurs handicapés, tout comme les mesures relatives aux salarié-e-s originaires d'Outre-mer.
- ✓ Renforcement de la CPRP qui va devenir la caisse de la branche avec une amélioration de l'accès aux soins pour les salariés et leurs ayant droits,
- ✓ Apport de personnel de santé et de matériel aux services médicaux

## La prévoyance de branche, un complément au statut, des droits nouveaux pour tous ! !

Comme pour les autres sujets, le patronat se cantonne à l'application minimale de la loi, sans volonté de création de droits nouveaux. Pour SUD-Rail, cette négociation est l'occasion de créer des droits supplémentaires pour tous en ouvrant également des négociations sur un accord frais de santé. Il s'agit de répondre à la prise en charge des frais de santé mais aussi aux risques propres à certains métiers comportant une pénibilité importante !

Pour SUD-Rail, c'est l'ensemble des accords et des droits contenus dans la réglementation SNCF qui doivent être inscrits comme base dans la convention collective et devenir des droits pour tous, pas seulement pour les salarié(e)s transféré(e)s.

Dans ce chapitre obligatoire de la convention collective, SUD-Rail revendique pour les agents de la branche ferroviaire le meilleur niveau possible en matière de prestations, d'accès aux soins et de solidarité vis-à-vis des personnels les plus fragiles.

**Ces garanties doivent obligatoirement venir compléter les dispositions statutaires !**

- extension de l'action sociale SNCF à l'ensemble de la branche
- création d'un dispositif de reclassement de branche afin d'assurer le maintien dans l'emploi de tous les salarié(e)s notamment ceux soumis à aptitude ou à pénibilité avérée !
- dispositions minimales d'un accord de branche sur la prévoyance telle que l'incapacité de travail, l'invalidité, le capital décès, la rente d'éducation, les frais d'obsèques, la rente de conjoint, la rente enfant handicapé

Le gouvernement affirme vouloir relancer le ferroviaire en injectant plusieurs milliards d'Euros. L'UTP souhaite prendre des deux mains ce que le gouvernement offre en possibilité de finances publiques : l'argent du plan de relance du ferroviaire et les aides de l'Etat pour l'APLD. En exigeant toujours plus, les patrons du ferroviaire voudraient en plus faire payer les salariés du secteur en les rendant plus souples et en les utilisant comme une variable d'ajustement.

Alors que les appels d'offres se succèdent, que le patronat fait pression sur les salaires et le temps de travail. Ces mêmes patrons, appuyés par la CFDT souhaitent conclure avant le 30/09 un accord sur l'APLD, prémices aux accords de compétitivité qui rogneraient sur les acquis des travailleurs du rail.

Cet accord serait une possibilité laissée à l'employeur de modifier à sa guise les contrats de travail des salarié(e)s de la branche en finançant ses plans sociaux par l'argent public. Les salarié(e)s se retrouveraient, avec une baisse de rémunération imposée, pas de garantie sur les cotisations sociales (dont retraite) induite, et comme pour les « accords de performance », aucune assurance que leur emploi ne serait pas finalement menacé à la fin du dispositif.

Pour SUD-Rail, la meilleure des garanties d'emploi pour les salarié-e-s consiste à être reclassé au sein de la branche sans remise en cause de sa rémunération et dans des conditions de travail similaires.



# APLD

## Keskecé ?

L'Activité Partielle Longue Durée (APLD) est un dispositif mis en place (décret N°2020-96 du 28/07/20) afin de répondre à une éventuelle baisse d'activité due à la crise sanitaire et éviter les licenciements économiques dans les secteurs très touchés... Sous couvert de protéger le salarié, il permet une réduction du temps de travail de 40% avec un salaire abaissé à 70% du Brut. L'employeur, lui, se voit attribuer par l'Etat une allocation de 60%... (56% si l'accord est signé après le 01/10). Cet accord s'inscrit dans une convention collective pour être applicable à toute la branche, pour une durée de 36 mois renouvelable.



FÉDÉRATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBÉRATION 93200 ST DENIS  
TEL : 01 42 43 35 75 @ : sud.rail.federation@gmail.com FACEBOOK : @sudrailofficiel  
FAX : 01 42 43 36 67 INTERNET : www.sudrail.fr TWITTER : @Fede\_SUD\_Rail

Union syndicale  
**Solidaires**