



MIEUX COMPRENDRE L'ACCORD

CLASSIFICATIONS / RÉMUNÉRATIONS

FO Cheminots vous propose un résumé des 95 pages de l'accord classifications et rémunérations .

FO Cheminots fait le choix d'éclairer les cheminots sur le texte approuvé par l'UNSA, SUD-Rail et la CFDT.

Extraits de l'accord

Préambule :

« Le dispositif institué dans le présent accord permet d'instaurer une méthode moderne, commune et objective de classification des emplois au sein de la branche ferroviaire. Ce dispositif devra être décliné dans chaque entreprise de la branche, en prenant en compte les repères que constituent les emplois-types définis au niveau de la branche et la méthode des critères classants »

« Cet accord est adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité ferroviaire. Il valorise les emplois et les métiers du ferroviaire et favorise par ailleurs la reconnaissance du niveau des compétences des salariés qui occupent ces emplois, les parcours professionnels et l'employabilité, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes »

« Le présent accord institue également un mécanisme de rémunérations annuelles garanties (RAG), ainsi qu'une prime d'ancienneté de branche et des niveaux minimaux d'indemnités conventionnelles. Ces dispositifs définis par le présent accord, et par les futurs avenants à celui-ci, constituent ainsi une référence obligatoire pour l'ensemble des entreprises de la branche ».

Commentaires FO

Les dispositifs existants aujourd'hui dans les entreprises sur ces sujets doivent impérativement être revus pour correspondre aux dispositions de l'accord de branche. Ceux qui affirment que cela ne changera rien à l'existant trompent volontairement les salariés.

Contrairement à ce que pourrait laisser penser ce passage, il s'agit bien dans cet accord de « peser » les emplois, et non les compétences du salarié, on le verra à de multiples reprises dans la suite de l'accord. Cela peut signifier par exemple qu'il importe peu qu'un conducteur soit formé sur 10 engins et 20 lignes : s'il est affecté sur un roulement dans lequel il travaille sur une ligne et un engin, c'est cela qui sera évalué dans ce système.

Le mécanisme de RAG ne s'accompagne pas d'une rémunération mensuelle garantie. Cumulé à une annualisation du temps de travail il permet donc toutes les flexibilités, le seul salaire mensuel garanti étant le SMIC.

Extraits de l'accord

Commentaires FO

Article 3 : Date d'entrée en vigueur et période transitoire

«Les entreprises doivent mettre en place l'ensemble des dispositifs de classification et de rémunération prévus en annexes du présent accord au plus tard dans un délai d'un an à compter de son entrée en vigueur ».

Les entreprises n'ont donc pas le choix de garder les systèmes qui sont les leurs aujourd'hui, même s'ils sont jugés plus favorables. D'ici un an, les entreprises doivent avoir des systèmes de classifications et rémunération conformes à ceux de l'accord. Notons ici que les PR supplémentaires, soi-disant obtenues par certains dans le cadre des NAO 2021, ne sont donc qu'une adaptation de notre système en vue de l'intégration de tous les cheminots (CP et contractuels), dans la grille de classification. Le système devant être mis en conformité par accord dans l'année, il fallait donc créer préalablement une concordance avec nos grilles de notation (donc de rémunération), en comblant les écarts par anticipation avec le système validé par l'accord de branche.

Par ailleurs, la hausse de rémunération en début de carrière est en trompe l'œil, puisque cela se tasse, voire s'inverse en fin de carrière. Une estimation démontre une perte de rémunération sur toute une carrière par rapport au système statutaire actuel.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre dans les entreprises du dispositif de classification de branche

« Au préalable, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent se référer aux dispositions de l'article 5.3 de l'annexe au présent accord relatif à la méthode des critères classants lorsqu'un de ses emplois ne peut être rattaché à un emploi-type défini dans le répertoire figurant à l'article 7 de l'annexe au présent accord »

« La mise en œuvre du dispositif de classification au sein de l'entreprise, en application du présent accord, doit être recherchée prioritairement par accord d'entreprise. A défaut d'accord, elle peut être rendue effective par décision unilatérale de l'employeur ».

« La négociation d'entreprise ou la décision unilatérale de l'employeur prévue aux paragraphes précédents porte notamment sur les conditions de mise en œuvre du dispositif de classification selon les deux situations distinguées ci-dessous, sur les processus managériaux de progression professionnelle au sein des emplois-types ou encore sur les voies de recours de salariés ».

L'employeur peut parfaitement créer des emplois ne correspondant pas aux emplois-types.

L'employeur peut donc décider seul.

On voit ici que les possibilités de progression au sein des emplois sont des processus managériaux, dont l'employeur peut décider seul, y compris en ce qui concerne les voies de recours. Les salariés ne peuvent plus être défendus.

Article 4.1 : Mise en œuvre des classifications de branche dans les entreprises disposant d'une grille de classification

« Les entreprises qui disposent d'un dispositif de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec les classifications de branche. A cette fin, elles doivent établir dans le délai prévu à l'article 3 du présent accord les correspondances entre le positionnement de leurs emplois au sein de leurs classifications et la classification prévue par la Convention collective nationale de la branche ferroviaire ».

Confirmation de l'obligation de mise en conformité des systèmes en vigueur dans les entreprises avec l'accord de branche ainsi que du délai d'un an après l'entrée en vigueur.

Article 5 : Conventions d'entreprise ou décisions unilatérales

« Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations du présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques et les classifications prévalent sur la convention d'entreprise ou sur la décision unilatérale de l'employeur, conclue ou prise antérieurement ou postérieurement à sa date d'entrée en vigueur »

Cela signifie tout simplement la fin du dictionnaire des filières, des grades, des examens, constats et autres. Une inversion complète de la hiérarchie des normes puisque les signataires actent que cet accord prévaut sur les accords d'entreprise...

Article 7 : Durée de l'accord

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ».

L'accord ne comporte donc aucune clause de revoyure. Conclu donc ad vitam aeternam...

Annexe : volet « classifications et rémunérations » de la convention collective nationale de la branche ferroviaire

Titre I : Classifications

« donner une visibilité aux salariés de la branche sur leur progression professionnelle possible au sein du dispositif de classification ».

Progression professionnelle possible signifie aucune progression professionnelle garantie.

Article 2 : Dispositif général

« permettre le positionnement d'un emploi dans la grille de classification si cet emploi ne peut être rattaché à aucun emploi-type »

Encore une fois : possibilité pour l'employeur de créer des emplois ne répondant pas aux emplois-types et encore une fois on pèse l'emploi et non les compétences du salarié.

« Technicité : la technicité se caractérise par le niveau d'expertise à maîtriser ainsi que par le niveau de réflexion et d'action nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi. Elle inclut l'ensemble des savoirs et savoir-faire requis et, le cas échéant, leur transmission. La technicité est appréciée au regard du degré de complexité des opérations à réaliser, du niveau d'adaptation nécessaire le cas échéant pour réaliser ces opérations ainsi que du nombre de technicités requises selon les fonctions occupées ».

On pèse donc uniquement les compétences nécessaires à l'emploi, et non celles du salarié. Cela risque fort d'entraîner des économies d'échelle sur les frais de formation : ne former que sur les compétences liées à l'emploi, engendrant par là une perte de maîtrise du système ferroviaire par les salariés, avec des impacts possibles sur la sécurité ferroviaire.

Extraits de l'accord

Article 2 : Dispositif général (suite)

« Connaissance/ Savoirs et savoir-faire : ce critère se caractérise par le niveau de connaissance requis par l'emploi et non celui détenu par l'individu, quel que soit son mode d'acquisition : formation ou expérience. Il se complète également par le niveau de connaissances requis par l'emploi pour exercer une ou plusieurs tâches de sécurité prévues par l'arrêté du 19 mars 2012 fixant les objectifs, les méthodes, les indicateurs de sécurité et la réglementation technique de sécurité et d'interopérabilité applicables sur le réseau ferré national ».

Article 3 : Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type

« la dimension relationnelle et comportementale, la compétence à écouter, percevoir, comprendre les préoccupations et les attentes des interlocuteurs internes ou externes, et y répondre en utilisant le langage et les arguments adaptés. Il peut s'agir d'échanges simples ou plus complexes, de la nécessité d'une coopération pour l'exécution des missions, ou d'une négociation avec des enjeux plus ou moins élevés »

« Cette évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi résulte des processus managériaux » ...

« Les parties signataires rappellent que chaque salarié bénéficie obligatoirement à intervalles réguliers d'un entretien professionnel permettant notamment d'apprécier le niveau et l'évolution de ses compétences et de favoriser sa progression professionnelle... »

Article 5.1 : Utilisation des critères classants

« Les parties signataires rappellent que seul l'emploi-type doit être évalué et non les compétences individuelles des salariés ».

Article 6 : Classement des salariés en formation initiale après embauche ou en alternance

« Par exception, les salariés amenés à suivre une formation initiale après leur embauche afin de pouvoir pleinement exercer leur emploi relèveront de la première classe déterminée par la présente Convention pendant la durée de leur formation et jusqu'à l'obtention de la première habilitation si la fonction occupée l'exige. Les salariés en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) relèveront également de la première classe pendant la durée de leur contrat ».

Commentaires FO

Encore une fois c'est l'emploi qui est jugé et non le salarié. On peut donc rester toute sa carrière sur le même niveau de rémunération si on poursuit sa carrière sur le même emploi.

Exemple encore de critère totalement subjectif et soumis à l'appréciation de l'employeur ou de son représentant. On ne juge pas non le professionnalisme de l'agent sur ses compétences métier mais son comportement.

La hiérarchie décide seule.

Disparition de toute présence ou rôle du délégué. Les organisations syndicales deviennent simplement des partenaires d'échange sur les sujets économiques en CSE, rien d'autre.

Encore une fois il s'agit clairement d'évaluer l'emploi occupé, peu importe les compétences du salarié. Cela implique donc implicitement la fin des roulements de fin de carrière chez les roulants, ne tenant donc aucun compte de la nécessité de diminuer la pénibilité en avançant en âge.

Selon cet accord, tous les embauchés en formation seraient donc rémunérés à l'équivalent de la PR 2....

Titre II : Rémunérations

Chapitre I : Rémunérations minimales de branche

« L'ancienneté du salarié au titre exclusif du présent chapitre correspond :

- soit à son ancienneté d'entreprise, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie »

« - soit à son ancienneté de branche, égale au nombre d'années complètes d'ancienneté de périodes de temps de travail effectif (ou assimilées comme telles par la loi) du salarié au sein d'entreprises appliquant la présente convention collective. Pour ce calcul, l'ancienneté des salariés en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent chapitre ne peut être prise en compte qu'à partir du mois suivant la date de signature du premier accord constitutif de la présente convention collective de branche, soit à compter

La mention de « temps de travail effectif » pose la question de savoir comment est considéré le temps partiel, ou encore les périodes de maladie, de grève, etc....

Pas d'ancienneté de branche avant le 1^{er} mai 2015. Autant dire qu'une proportion énorme des salariés de la branche choisira de conserver l'ancienneté d'entreprise, avec les risques que cela comporte en cas de transfert.

Article 10.1 : Seuils de rémunération annuelle garantie

« Il est institué dans la branche ferroviaire plusieurs seuils de Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) attachés à chacune des classes au sein de la grille définie au présent titre. Le montant attaché à chacun de ces seuils constitue la somme brute en deçà de laquelle les salariés travaillant à temps complet ne peuvent être rémunérés pour une période de douze mois entiers de travail effectifs ou de périodes assimilées. Ainsi, chaque classe mise en place par la présente Convention comprend un premier seuil de rémunération annuelle garantie à l'embauche. Des seuils supplémentaires sont prévus au bout de 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27 et 30 ans d'ancienneté. »

Il n'est pas mis en place de rémunération mensuelle garantie. Ce qui signifie que certains mois peuvent être rémunérés au SMIC, et qu'ainsi le temps de travail annualisé permet à l'employeur toute latitude pour adapter le temps de travail à la charge. C'est la flexibilité maximale et la disparition programmée de toute possibilité de majoration des heures supplémentaires.

Article 10.2 : Méthode de vérification du respect des rémunérations minimales garanties

« Afin de vérifier l'application de ce principe, il sera tenu compte pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée aux valeurs de rémunération annuelle garantie, de l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, essentiels ou accessoires, individuels ou collectifs, quelles que soient leur périodicité et modalités de versement, à l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des indemnités de licenciement ou de retraite ;
- des montants perçus au titre de l'intéressement, de la participation ou de l'épargne salariale ;
- des allocations forfaitaires non soumises à cotisations conformément à la réglementation de la sécurité sociale ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole ;
- des primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels ;
- des montants payés au titre des heures supplémentaires, ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ;
- des montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux ;
- des montants payés au titre de travaux pénibles ;
- des montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié ;
- des montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé, notamment l'astreinte ;
- des montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles, c'est-à-dire les montants versés occasionnellement et qui cessent d'être payés lorsque les conditions particulières prennent fin. »

Un très grand nombre des EVS est donc pris en compte ainsi que les primes de travail ou de traction dans le calcul des rémunérations minimales de branche. Quand on regarde ainsi les rémunérations effectives ainsi versées dans la branche et qu'on les compare aux minima ici instaurés, on voit qu'un salarié transféré pourra passer un très grand nombre d'années avant de voir sa rémunération augmenter tant l'écart est important.

Article 12 : Montants des rémunérations minimales brutes de branche

CLASSES	SEUIL 1 : à l'embauche	SEUIL 2 : 3 ans d'ancienneté	SEUIL 3 : 6 ans d'ancienneté	SEUIL 4 : 9 ans d'ancienneté	SEUIL 5 : 12 ans d'ancienneté	SEUIL 6 : 15 ans d'ancienneté	SEUIL 7 : 18 ans d'ancienneté	SEUIL 8 : 21 ans d'ancienneté	SEUIL 9 : 24 ans d'ancienneté	SEUIL 10 : 27 ans d'ancienneté	SEUIL 11 : 30 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2 (9 à 11 points)	20 030 €	20 330 €	20 635 €	20 945 €	21 259 €	21 578 €	21 902 €	22 230 €	22 564 €	22 902 €	23 246 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 630 €	21 954 €	22 284 €	22 618 €	22 957 €	23 302 €	23 651 €	24 006 €	24 366 €	24 732 €	25 102 €
Classe 4 (15 à 17 points)	23 250 €	23 599 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423 €	25 804 €	26 191 €	26 584 €	26 983 €
Classe 5 (18 à 20 points)	25 490 €	25 872 €	26 260 €	26 654 €	27 054 €	27 460 €	27 872 €	28 290 €	28 714 €	29 145 €	29 582 €
Classe 6 (21 à 24 points)	30 280 €	30 734 €	31 195 €	31 663 €	32 138 €	32 620 €	33 109 €	33 606 €	34 110 €	34 622 €	35 141 €
Classe 7 (25 à 28 points)	36 460 €	37 007 €	37 562 €	38 125 €	38 697 €	39 278 €	39 867 €	40 465 €	41 072 €	41 688 €	42 313 €
Classe 8 (29 à 32 points)	45 420 €	46 101 €	46 793 €	47 495 €	48 207 €	48 930 €	49 664 €	50 409 €	51 165 €	51 933 €	52 712 €
Classe 9 (33 à 36 points)	58 970 €	59 855 €	60 752 €	61 664 €	62 589 €	63 527 €	64 480 €	65 448 €	66 429 €	67 426 €	68 437 €

Commentaire FO Cheminots: Voilà les montants des rémunérations annuelles garanties. Les classes peuvent être comparées aux qualifications des statutaires (1 à 8 = A à H, 9 = CS). Chacun pourra comparer avec sa rémunération réelle. On voit aussi que la progression salariale prévue à l'ancienneté (équivalence des PR pour les statutaires) est très faible : 16% sur 30 ans, à comparer à environ 35% en moyenne pour les statutaires SNCF.

Article 13 : Prime d'ancienneté

« Chaque salarié de la branche ferroviaire dont l'emploi est positionné au sein des classes 1 à 8 perçoit une prime en fonction de son ancienneté. Cette prime est calculée en fonction d'un pourcentage du salaire de base brut tel que prévu à son contrat de travail et perçu par le salarié sur les 12 mois de l'année considérée. »

Commentaire FO Cheminots: Il s'agit de l'équivalence des échelons d'ancienneté pour les statutaires.

« Son montant annuel brut est déterminé conformément au tableau ci-dessous :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %

»

Commentaire FO Cheminots: A titre de comparaison, pour les statutaires SNCF cela monte à 23,6%. On voit aussi que pour les équivalences des qualifications G et H, c'est divisé par deux et qu'il n'y a pas d'ancienneté pour les cadres supérieurs. Pour les contractuels SNCF embauchés avant le 1^{er} janvier 2020, selon les annexes, cette majoration peut atteindre jusqu'à 36,3%. On comprend bien l'intérêt pour la SNCF d'établir un « nouveau cadre contractuel ».

CHAPITRE II : INDEMNISATIONS CONVENTIONNELLES**Article 14 : Indemnisation du travail de nuit**

« En complément des dispositions des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente Convention collective, les heures de travail de nuit donnent lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une contrepartie sous forme de rémunération suivant l'une des deux modalités suivantes :

A. Soit par l'attribution de la compensation complémentaire prévue au troisième alinéa des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente Convention collective sous forme de rémunération. Si cette forme est choisie, la compensation est égale à 20 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne² ;

B. Soit par l'attribution d'une compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents, de :

- 4,46 euros bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
- 4,03 euros bruts par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur. »

Article 15 : Indemnisation du travail le dimanche et jours fériés

« Compte tenu de la nécessaire continuité de l'activité ferroviaire, les salariés des entreprises de transport ferroviaire et de gestion, d'exploitation ou de maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaire employés aux activités visées pour cette catégorie d'établissements à l'article R. 3132-5 du Code du travail peuvent être amenés à travailler le dimanche. Par ailleurs, les salariés des entreprises de la branche ferroviaire peuvent être amenés à travailler les jours fériés, dans les conditions prévues à l'article 12 du volet « organisation du travail » de la présente Convention collective.

Dans ce cas, ils bénéficient, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une compensation sous forme de rémunération, comprenant la prise en charge des frais afférents, égale à 4 euros bruts par heure de travail effectuée un dimanche ou un jour férié. »

Taux actuels pour les heures de nuit :

- Sédentaires : 3,96€ de 21h à 6h, +0,20€ entre 0h et 4h (4,16€)
- Roulant : 2.70€ de 21h à 6h, + 0,20€ entre 0h30 et 4h30 (2,90€)

Perte énorme pour les agents de l'INFRA : voir IN 3549 art 1.2

Indemnité supplémentaire de travail de nuit :

- DI/LU : 10,80€
- VE/SA : 54.30€

Augmentation des indemnités de nuit et Baisse des indemnités de DF.

Donc globalement c'est beaucoup plus favorable aux employeurs, le nombre d'heures de DF effectué étant sans commune mesure avec le peu d'heures de nuit effectuées par les agents autres que de l'infra et de la circulation.

L'augmentation des heures de nuit des sédentaires (au max +0,50€), correspond à la baisse des heures de DF (- 0,50€).

TITRE III : FACILITES DE CIRCULATION DES SALARIES ET RETRAITES DE LA BRANCHE

Article 16 : Facilités de circulation des salariés et retraités de la branche

« les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent d'ouvrir le bénéfice de ces facilités de circulation aux autres salariés de la branche ferroviaire dans les conditions ci-après définies.

Par accord collectif ou décision unilatérale de l'employeur, il peut être décidé au sein de toute entreprise appliquant la convention collective nationale de la branche ferroviaire d'ouvrir le cas échéant le bénéfice des facilités de circulation de loisir à ses salariés et

Il n'y a donc pas d'ouverture des facilités de circulation aux salariés des autres entreprises de la branche par cet accord, mais uniquement la possibilité de le faire dans les entreprises selon la volonté de l'employeur.

Article 16.1 : Dispositions communes

« L'entreprise ferroviaire de service ferroviaire librement organisé, mettant en œuvre une limitation d'accès des bénéficiaires de facilités de circulation à ses trains à réservation obligatoire, s'engage, dans le respect des règles de confidentialité et de secret des affaires, à apporter tout élément permettant à l'organisme de compensation inter-entreprises prévu à l'article 16.4 du présent accord d'appliquer les règles de redistribution de la compensation inter-entreprises. »

C'est le contingentement des Facilités de circulation.

« Les fichets voyages délivrés antérieurement au 1er janvier 2024 restent valables sur les seuls services de l'entreprise qui les a délivrés et dans le respect des règles qui les régissent. »

Limitation du périmètre de validité des FC pour celles délivrées avant le 1^{er} janvier 2024.

« Les fichets voyages délivrés postérieurement au 1er janvier 2024 en application du présent accord perdent leur validité au 31 décembre de l'année N+4 qui suit l'année au titre de laquelle ils ont été délivrées, soit au 31

Limitation de la validité dans le temps : les FC ne sont plus valables que pour 5 ans.

Article 16.2 : Organisme de gestion opérationnelle des facilités de circulation

« Un organisme, désigné par le Conseil d'administration de l'UTP, définit les conditions techniques de délivrance et suit la délivrance par l'employeur du titre attestant du droit à facilités de circulation aux ouvrants droit bénéficiaires et leurs ayants droit leur permettant de se déplacer sur le réseau ouvert aux bénéficiaires de facilités de circulation et peut concourir à toutes missions en application du présent accord.

L'UTP fait main-basse sur la distribution des FC.

Les modalités de financement de l'organisme de gestion opérationnelle sont arrêtées selon ses règles de gouvernance et en lien avec le Conseil d'administration de l'UTP. »

Extraits de l'accord

Commentaires FO

Article 16.3 : Traitement social et fiscal des facilités de circulation

« L'avantage en nature se définit par la mise à disposition par l'employeur d'un bien ou d'un service. Cette mise à disposition peut être gratuite ou résulter d'une contrepartie financière.

Obéissant à des règles sociales et fiscales, l'avantage donne lieu à des cotisations sociales. Il constitue également un élément de rémunération et est, par conséquent, imposable à l'impôt sur le revenu. »

A terme, fin des FC : C'est l'acceptation de "l'avantage en nature" et donc du report de la fiscalisation de l'entreprise vers le salarié (point d'opposition historique des OS contre la SNCF).

Article 16.6 : Principes à l'utilisation des facilités de circulation

« A bord des trains comme au sein des emprises ferroviaires, en cas d'incident prolongé ou de situation perturbée, les ouvriers utilisant des facilités de circulation, sont invités, selon leurs possibilités, et dans le respect des règles et obligations de sécurité, à se mettre à la disposition du responsable identifié (personnel du service commercial train, personnel de conduite, etc.), afin d'apporter en tant que de besoin aide et assistance aux autres voyageurs. »

C'est l'obligation de porter assistance quelle que soit l'entreprise opérant le service.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 : Polyvalence et poly-compétences

« Compte tenu de la diversité des différents modèles organisationnels mis en place au sein des entreprises de la branche ferroviaire, de la liberté des entreprises à créer les emplois nécessaires à leurs activités, pouvant recouvrir différents emplois-types, et des enjeux de polyvalences des personnels, les parties signataires incitent les entreprises de la branche à mettre en place, prioritairement par accord d'entreprise, les dispositions permettant de répondre aux enjeux posés par cette polyvalence et la reconnaissance de la poly-compétences de leurs salariés, dans le respect des exigences de sécurité ferroviaire. »

Acceptation de la Poly-Compétence, sans moyen de limitation, laissant aussi les pleins pouvoirs à l'employeur d'augmenter à discrétion des compétences au-delà de l'emploi-type.

CET ACCORD REMET GRAVEMENT EN CAUSE LES ACQUIS DES CHEMINOTS, DE TOUS LES CHEMINOTS.

IL FAUT REVENDIQUER CLAIREMENT :

LE STATUT POUR TOUS LES CHEMINOTS,

TOUS LES CHEMINOTS AU STATUT !

**CHEMINOTS
FO**

RÉSISTER ! REVENDIQUER ! RECONQUÉRIR !

