

Union Nationale des Agents de Conduite

UNAC



L'Union des agents de conduite pour un syndicalisme libre et indépendant

Le Tractionnaire Syndicaliste

N°170 - Janvier 2022

Les cheminots abandonnés ?

Et dire que certains ne croient plus au père Noël !!!

Le patronat est aux anges, les fêtes de fins d'année se sont révélées pour lui sous les meilleurs auspices. En effet, sous son sapin, de quoi se réjouir, deux cadeaux de taille lui sont offerts.

Classification et rémunération <=

=> garanties des personnels transférés

Des négociations qui accélèrent la fin du statut et valident une réduction des droits de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire et des agents de conduite en particulier.

VŒUX 2022

L'UNAC souhaite que l'année 2022 apporte le meilleur aux agents de conduite, aux cheminots et aux salariés en général.

Coté professionnel, l'UNAC reste convaincu que les agents de conduite sauront, comme ils l'ont toujours fait, se montrer déterminés pour faire valoir leurs revendications.

Classification et rémunération (page 2-3)

Des agents de conduite au rabais !

**1442€/mois
à l'embauche,**

**et 1800€/mois
au bout de 30 ans d'ancienneté.**

Voilà la promesse d'un accord, signé par 3 OS représentant 62,2% des salariés de la branche ferroviaire. A ce jour, aucune entreprise n'a envisagé de définir des niveaux de rémunération aussi bas pour ses agents de conduite.

Malheureusement, l'aspect rémunération n'est pas le seul aspect à être remis en cause par cet accord. La fin des métiers en est un élément essentiel, et l'intégration des FC à la thématique rémunération nous apparaît scandaleux.

Personnels transférés (page 4)

Sac à dos social !

A peine de quoi partir en pique-nique !

On peut, au moins reconnaître au patronat qu'il maintient le CAP et compte sur des retournements de veste de ses partenaires, de plus en plus nombreux parmi les organisations syndicales.

Alors qu'au mois de novembre toutes les OS semblaient opposées aux propositions faites, il aura fallu moins de deux mois à l'UTP pour valider un accord, le patronat dans son ensemble s'en félicite.

**Cet accord, signé par 2OS, est validé,
faute d'opposition suffisante.**

Les signataires valident donc la perte systématique du statut, au delà de ce que prévoit la loi.



Convention Collective

Accord Classification et Rémunération

3 OS représentants 62,2 % des salariés de la branche actent la fin des métiers dans la branche ferroviaire

Tout ça pour ça !!! Serait-on tenté de dire ...

Bien au-delà des niveaux de rémunération, l'accord « classification et rémunération » pris pour la branche ferroviaire, met fin aux principes suivants :

- Définition des métiers,
- Déroulement de carrière,
- Rémunération des compétences.

Pour mémoire, le premier accord proposé par l'UTP avait été signé par 2 OS, et avait été invalidé par suite du droit d'opposition d'OS représentant plus de 50% des salariés de la branche. Quelles évolutions dans l'accord d'aujourd'hui, justifient la signature de trois OS qui laisse entendre que 62,2% des salariés de la branche y seraient favorable ?

Les signataires de cet accord se considéreraient ils comme les derniers mohicans bénéficiant des garantis obtenues par ceux qui les ont précédés, et renoncent à les garantir pour les générations futures ?

Pour les agents de conduite, le tour de la question est assez rapide à faire. On ne parle plus de métier, mais d'emploi-type. Dans notre cas :

« Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. //Elle participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse. »

Au-delà de la définition même du terme conduite, dont l'évolution des technologies laisse planer le doute sur la nature même de la tâche à effectuer, les agents employés pour assurer la conduite des trains **devront participer au service commercial** et pourront également se voir confier des tâches relatives à l'exploitation ou à la maintenance, là où le « conducteur » (ainsi défini par le dictionnaire des filières du personnel des chemins de fer) est exclusivement utilisé à des tâches relatives ou afférentes à la conduite des trains.

Le volume de compétences nécessaires pour assurer la conduite d'un train ne serait être altéré par la volonté de l'entreprise d'intégrer les agents de conduite à un quelconque processus marketing, et encore moins par l'adjonction de tâches de sécurité supplémentaires.

Dans sa résolution, l'UNAC prévoit :

L'UNAC-FO combattra toute forme de dérive dans l'application du dictionnaire des filières, qui doit, pour garantir le contenu de nos métiers et éviter que les agents de conduite ne soient mis en concurrence entre eux, être étendu à l'ensemble des agents de conduite. L'UNAC-FO combattra toute forme de report de responsabilité sur les agents de conduite qui ne serait pas directement et exclusivement lié à la conduite des trains.

Classification et Rémunération

Un accord qui valide la fin des déroulements de carrière

La référence à l'expérience acquise dans la définition, renvoie à la notion de classe, qui se substitue à la définition des grades du dictionnaire des filières (RH0263) qui sont le fondement de notre déroulement de carrière (CH6 du statut).

Le déroulement de carrière,

L'article 3 (encadré) a de quoi interpeler puisqu'il valide le renoncement aux déroulements de carrière, notamment pour les changements de grade, transposé en classe dans cet accord.

Ainsi, les niveaux actuels, qui définissent les grades, sont remplacés par des classes, et le délai de séjour sur une classe pour accéder à la suivante, n'existe plus. Il est remplacé par des « processus managériaux ». Un salarié pourrait donc être condamné à rester sur la classe d'entrée de son emploi, pendant ... **toute sa carrière !!!**

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

*L'accès du salarié à un poste de la classe supérieure, au sein de la plage de l'emploi-type, reconnaît **un élargissement de ses fonctions** qui nécessite la mise en œuvre de davantage de compétences et/ou de savoir-faire professionnels. [...]*

*Cette évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi résulte **des processus managériaux**, notamment **d'évaluation et de progression professionnelles**, spécifiques à chaque entreprise. »*

Les niveaux de rémunération...

Aucun employeur dans la branche n'a osé proposer des niveaux de rémunération aussi bas à ses agents de conduite.

Est-ce que cela doit nous rassurer?

Rémunération brute		A l'embauche	Après 30 ans d'ancienneté
Conducteur de manœuvre	Classe 3	21 630€	25 102€
	Classe 4		26 983€
Conducteur de ligne	Classe 4	23 250€	26 983€
	Classe 5		29 582€

Malheureusement pas, une disposition de l'accord vise à définir une rémunération minimum garantie, qui s'appliquerait « prorata temporis » en cas de suspension du contrat de travail ou de changement de classification. La garantie s'applique de façon annuelle et n'empêchera donc pas l'employeur de définir une part fixe et une part variable, qui lui permette de limiter ses engagements. « Rassurons nous », la part fixe ne pourra être inférieure au SMIC.

Au contraire de cela, dans sa résolution, l'UNAC souhaite la mise en place d'un système garantissant un niveau de rémunération cohérent avec la rémunération attendue et un déroulement de carrière automatique de la position d'entrée à la position terminale.

Est-ce là, la rémunération attendue par les agents de conduite ?

Facilités de circulation intégration au volet rémunération

Les signataires actent la fiscalisation des FC. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une extension, mais plutôt du consentement à une restriction. Les DPR seront millésimées, et certains aspects des facilités de circulation sont purement supprimés. On pense bien sûr aux bons de transport de vivre, de marchandises mais aussi à la prise en charge du transport en cas de déménagement...

Les signataires seraient-ils opposés à la libre négociation en entreprise ?

Il semble que oui, puisque les dispositions de cet accord pourront faire l'objet d'une décision unilatérale des employeurs.

C'est bien le fondement de la loi sur la représentativité qui est mis en avant ici, le pouvoir des appareils d'imposer à leur base militante ce qu'il convient d'accepter.



Transfert de personnel

Un accord qui rompt avec l'équilibre des droits

STATUT / Convention Collective

Depuis 2019, toutes les entreprises de la branche ferroviaire peuvent employer du personnel régis soit par le statut, soit par la convention collective. Encore faudrait-il se donner les moyens de contraindre les employeurs qui n'ont pas encore fait ce choix de le faire.

Par ailleurs, le code des transports dispose désormais que tout salarié a accès à l'ensemble des emplois ouverts dans la branche sans discrimination de son statut.

Voilà donc un accord qui permet aux employeurs de légitimer leur volonté de ne pas employer du personnel régis pas le statut, mais surtout qui pose la discrimination d'accéder à certains emplois si l'on veut conserver le bénéfice du statut.

Certains diront un choix assumé, mais à quel prix (métier, rémunération, lieu d'affectation, déroulement de carrière, ...) !!!

Les personnels à statut ou contractuels de la SNCF, bénéficient tous des garanties issues des textes en vigueur au sein de la SNCF, de part l'application du statut pour les personnels à statut, et de part de RH254 (ex PS-25) pour les personnels contractuels embauchés avant le 1^{er} janvier 2020.

Pour les agents embauchés à partir du 1^{er} janvier 2020, l'entreprise entretient un flou sur l'application de certaines dispositions directement issues du statut. Laisant peut-être à la négociation de branche l'œuvre de combler les trous, puisque 30% suffisent à obtenir un accord alors qu'il en faut 50% pour un accord d'entreprise.

Les dispositions qui sont en ligne de mire : droit syndicale, rémunération, déroulement de carrière, cessation de fonction, affiliation aux régimes spéciaux (santé et retraite), changement de résidence, garanties disciplinaires et congés.

En d'autres termes : les chapitres du statut !!!

Sur la continuité du contrat de travail et le maintien dans l'emploi :

Pour le personnel à statut, le contrat de travail n'est pas individuel, il est collectif, c'est le statut.

Aux dispositions prévues par le statut (démission, retraite, ...), le contrat de travail du salarié transféré ajoutera : **licenciement suite à inaptitude.**

Rémunération

La rémunération au moment du transfert sera définie au contrat de travail.

- Rien sur son évolution => règles de branche.
- Rien sur son maintien => règles de branche.

Retraites :

Le flou est total, et les signataires s'en remettent donc en totalité au gouvernement pour définir les conditions dans lesquels le régime de retraite continuera de s'appliquer pour le personnel transféré. Un décret à paraître doit venir en préciser les modalités.

Au delà de la pension elle-même dont il faut définir les modalités de calcul, la durée de services, reclassement par exemple ?

notamment pour les bonifications, les conditions de reversions, ... rappelons que la pension de réforme fait partie du régime de retraite et qu'il s'agit d'un élément fort, qui contraint les employeurs à leur obligation de reclassement en cas d'inaptitude.

Cet accord, ne méritait il pas de reprendre certaines dispositions qui doivent s'imposer aux employeurs de la branche, comme l'obligation de reclassement par exemple ?

Logement

Le salarié occupant un logement aura le droit de rester dans son logement.

Une victoire ?

Congés

Les congés restant au moment du transfert seront monétisés, y compris les jours épargnés sur le CET.

N'étant pas de même nature, les droits se transposent et ne se transfèrent pas.

Ce n'est manifestement pas le choix fait par les négociateurs qui se contentent d'examiner les droits issues du code du travail plutôt que ceux issus du statut. Il est donc logique que l'accord trouvé n'importe que peu de contraintes pour les employeurs de la branche et tant de vide pour les salariés.