

CONVENTION COLLECTIVE : LES THÈMES ET LE CALENDRIER DE NÉGOCIATION PRÉCISÉS

La réunion tripartite qui s'est tenue vendredi 15 juin au ministère des Transports entre le gouvernement, l'Union des transports publics et ferroviaires (UTP) et les organisations syndicales a permis d'acter les thèmes à négocier dans le cadre de la Convention collective nationale de la branche ferroviaire, qui doit être finalisée d'ici au 1^{er} janvier 2020.

Dans le prolongement de la loi pour un nouveau pacte ferroviaire français, adoptée par le Parlement la semaine dernière, la négociation de la Convention collective nationale (CCN) de branche doit fixer les règles sociales applicables à toutes les entreprises et à tous les salariés du secteur ferroviaire.

Négociée entre l'UTP (organisme représentant tous les employeurs du secteur en France) et les cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (CGT, UNSA, SUD, CFDT et FO), cette convention collective doit être finalisée avant le 1^{er} janvier 2020.

Sept accords ont déjà été conclus depuis 2014, dont les volets consacrés au contrat de travail, au temps de travail et à la formation, mais plusieurs accords importants restent à conduire pour finaliser cette convention.

En outre, la loi prévoit que la branche doit préciser certaines règles liées aux transferts de personnel.

Les engagements de principe à la base des négociations

Le relevé de conclusions transmis par le gouvernement aux parties prenantes après la réunion tripartite du 15 juin indique que **«le nouveau cadre social de branche intégrera certains éléments du statut, sans s'y limiter, mais n'en constituera pas la reprise».**

Les principaux points de convergence relevés par le gouvernement sont :

Sur le volet «Classifications et rémunérations»

- Mettre en place un **dispositif de classification basé sur des critères objectivables** (avec une cartographie d'emplois types) et incluant les niveaux de diplômes nécessaires. Ce dispositif devra permettre une progression professionnelle des salariés s'appuyant notamment sur l'ancienneté, tout en offrant une visibilité importante de leurs parcours professionnels aux salariés. Par exemple, l'organisation d'un

«parcours TGV» pour les tractionnaires amenés à changer d'entreprise sera traitée lors des négociations sur ce volet.

Sur le volet «Développement et sécurisation de l'emploi au sein de la branche»

- Créer une «bourse d'emploi de branche», donnant de la visibilité sur les emplois vacants dans les entreprises ferroviaires.
- Mettre en place un dispositif donnant la **possibilité aux entreprises d'examiner en priorité les candidatures des salariés issues de la branche**, notamment pour les salariés en recherche d'emploi suite à des difficultés économiques de leur entreprise ou en cas d'inaptitude.
- Développer des **dispositifs de formation de branche ambitieux et adaptés aux évolutions des métiers et des activités**, en favorisant le développement professionnel des salariés et la mobilité des salariés au sein de la branche par des dispositifs de reconnaissance des qualifications professionnelles (CQP).

Sur le volet «Prévoyance»

- Mettre en œuvre pour l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire un **haut niveau des garanties dans le domaine de la santé**, quels que soient les entreprises et le cadre d'emploi (statut ou régime général).
- Mettre en place un **dispositif paritaire d'action sociale de branche** visant à soutenir des salariés en difficultés.

Examiner la faisabilité de désigner la caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRP) comme caisse de sécurité sociale de branche, assurant la gestion des prestations de base de l'assurance maladie, ou d'étendre le régime spécial d'assurance maladie à tous les salariés sur le périmètre de la branche.

Sur les garanties sociales en cas de transfert de personnel autres que celles déjà prévues par la loi (maintien de la rémunération, de la garantie de l'emploi et de l'affiliation au régime spécial de retraite)

- **Organiser le maintien des facilités de circulations** sur un périmètre géographique équivalent, aux salariés en bénéficiant aujourd'hui.
- **Garantir la conservation de leur logement «SNCF» aux salariés transférés** qui en bénéficient et faciliter les démarches de recherche de logement, d'attribution de cautions ou d'obtention de prêts.

Sur le volet dialogue social

Face à la technicité de certains sujets à négocier, l'UTP s'engage à mettre à disposition des organisations syndicales un accompagnement par des cabinets de conseils extérieurs.

L'accompagnement de la négociation

Sans se substituer aux partenaires sociaux, mais pour assurer un suivi vigilant de leurs négociations, un **observatoire du dialogue social** dans la branche sera mis en place. Chargé de s'assurer que les négociations se déroulent conformément à l'agenda social convenu avec les partenaires sociaux, il rendra compte, à échéances régulières, du déroulement des négociations en présentant les propositions mises «sur la table», les avancées réalisées et les éventuels points de blocages identifiés.

Enfin, il alertera l'État sur les sujets de son ressort ou les points qu'il serait nécessaire d'expertiser. Il bénéficiera à cet effet de l'appui des services compétents des ministères.

