

L'ECHO du SUD

... avant la Grève



Numéro SPECIAL – Octobre 2017

Travailleuses et Travailleurs du rail !

Les ordonnances Macron ne sont pas passées inaperçues. Pour autant une majorité, y compris des cheminot-es, se sont arrêtés à la forme même des ordonnances sans avoir les clés permettant de comprendre les effets du projet Macron dans son ensemble. Il est logique que le gouvernement ait communiqué quasi exclusivement sur la forme car le fond est d'une violence sociale scandaleuse !

Ca suffit comme ça ; on vaut mieux que ça !

Dans ces ordonnances, il est beaucoup question d'accords d'entreprises et de conventions collectives (ou accords de branches). Ces notions sont bien connues dans les entreprises ferroviaires privées. Pour ce qui est des cheminot-es SNCF, cet empilement : décret socle, convention collective et accord d'entreprise est « nouveau » puisqu'il date de 2016.

L'accord de branche ferroviaire s'applique à une partie des entreprises du ferroviaire, EPICs SNCF compris. SUD-Rail dénonce toujours son champ d'application qui exclue de nombreux sous-traitants qui contribuent au service public ferroviaire.

L'accord d'entreprise lui ne s'applique qu'à l'entreprise.

Les enjeux ici sont multiples quand il est question de « ramener les négociations au niveau de l'entreprise ».

L'ouverture à la concurrence va projeter des services entiers de la SNCF dans cette logique. Soit le personnel est transféré d'office dans l'entreprise privée qui remportera sa part du gâteau. Soit le service SNCF mis en concurrence fera pression sur les cheminot-es pour raboter notre accord d'entreprise pour « rester compétitif » (cf l'ensemble des thématiques touchées par les ordonnances Macron où les négociations sont ramenées à l'échelle de l'entreprise).

Contre la régression sociale

Union syndicale
Solidaires

Que vous soyez salariés de la SNCF ou dans une entreprise privée :

- Laisser un chef d'entreprise comme G.Pepy négocier la quasi-totalité des droits de ces salariés dans son entreprise, c'est ouvrir la porte à un chantage permanent à la concurrence et sur tous les aspects (licenciements, remise en cause des journées de repos supplémentaires, remise en cause de l'ensemble de la rémunération...).
- Retirer morceau par morceau les acquis d'un accord d'entreprise permettra au patron de rendre l'entreprise « plus compétitive » quelles que soient les conséquences sur votre santé, votre vie privée... Les entreprises concurrentes, elles aussi, vont raboter les acquis des salarié-e-s.
- Renvoyer les négociations entreprises par entreprises, c'est donc développer une concurrence sauvage qui tire les droits de l'ensemble des salarié-e-s vers le bas !

Les ordonnances Macron remettent en cause l'article 53 de la Convention Collective Ferroviaire qui assurait que les accords d'entreprise ne pouvaient pas être moins favorables. « Cette avancée » - comme l'expliquait la CFDT - n'aura duré qu'un an !

Les Contrats à Durée Déterminée

★★★★★★★★★★

Chaque secteur d'activité (branche) négociera:

- la durée du CDD, avant au maximum 18 mois, aujourd'hui jusqu'à 5 ans
- Le nombre de renouvellement, avant 2 fois maintenant plus de limite et sans obligation de durée de carence.

Tout le monde se souvient de Mme la Ministre El Khomri piégée chez Bourdin sur la question des CDD, elle avait simplement un peu anticipée puisque désormais, plus de règle, tout dépendra de la branche dans laquelle vous serez embauchés !

★★★★★★★★★★

C'est un tour de force pour précariser nos emplois, **les CDD vont continuer à se généraliser** et de plus en plus de salarié-e-s y compris à la SNCF verront les CDD se multiplier tout au long de leur carrière.

Un vrai casse-tête pour trouver un logement et faire des projets à long terme.

Les Contrats à Durée Indéterminée

★★★★★★★★★★

Mise en place de CDI de projet, l'employeur pourra mettre fin au contrat dès la fin du projet pour lequel le salarié a été embauché. Encore plus précaires que le CDD aucun taquet n'est négocié.

★★★★★★★★★★

Une entreprise qui remporte un marché (**de nettoyage comme d'exploitation d'une ligne TER !**) pourrait conclure des CDI de la durée du marché !

Les Périodes d'essais

★★★★★★★★★★

La période d'essai n'aura plus de limite maximale dans le temps, ni de limite d'âge. Quand le Contrat Première Embauche (CPE) lui prévoyait 2 ans pour les jeunes de moins de 26 ans !

★★★★★★★★★★

Nous avons réussi à faire abroger le CPE en 2006, **faisons reculer ces ordonnances !**

La « fameuse » Mobilité au sein de l'entreprise

★★★★★★★★★★

Les accords d'entreprise dont on verra plus loin la manière dont ils sont « négociés » s'imposeront au contrat de travail. Un accord d'entreprise signé (*avec les chantages que nous connaissons « c'est ça ou on licencie »*) pourront donc imposer (*et quel que soit le contrat de travail ou la convention collective*) la mobilité dans une autres ville, une autre région...

★★★★★★★★★★

Aujourd'hui déjà nous devons faire face aux « mutation » disciplinaire dans de nombreuses entreprises. **La SNCF va pouvoir aisément emboîter le pas**, surtout dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des lignes Voyageurs.

Le reclassement

★★★★★★★★★★

Les ordonnances allègent les obligations de l'employeur. Seule obligation: mettre en ligne la liste des postes disponibles. **A vous de vous vendre par la suite pour obtenir ce nouveau poste !**

La question du reclassement est centrale à la SNCF, avec la destruction de nos métiers, les inaptitudes...

Revenus – Congés – Temps de travail

★★★★★★★★★★

- Les ordonnances permettent par accord d'entreprise de passer de 1 an à 4 ans **les négociations sur les salaires**, voir même de ne pas en organiser du tout !
- **L'ensemble des primes** qui se trouvent dans les conventions collectives vont être renvoyées à la négociation d'entreprise.
- **Les jours de congés pour enfant malade** seront renvoyés à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place ou pas...
- **Les congés exceptionnels pour évènements familiaux** seront renvoyés à la négociation d'entreprise. Les employeurs seront libres d'en mettre en place ou pas...
- **Le télétravail**, pourra être mis en place soit par accord d'entreprise soit par une charte rédigée de façon unilatérale par l'employeur. L'employeur devra seulement prévoir les modalités de régulation de la charge de travail et non plus les modalités de contrôle du temps de travail. L'employeur n'est plus obligé de prendre en charge l'équipement. L'employeur peut définir seul les plages horaires durant lesquelles le ou la salarié-e doit être joignable.

★★★★★★★★★★

Que ce soit les congés pour enfants malades, les congés exceptionnels pour évènements familiaux ce sont des jours où nous ne sommes pas en production.

L'objectif ici est clair, les réduire au maximum quel que soient les contraintes des salarié-es.

Rendre possible la mise en place d'accords d'entreprises pouvant déroger aux primes convenues dans les conventions collectives c'est leantage à la compétitivité assuré !

Les licenciements

★★★★★★★★★★

- **Licenciements abusifs**, plafonnement des sanctions budgétisation des licenciements, les patrons vont pouvoir « budgéter » les licenciements...
- **Licenciement discriminatoire** condamnation divisé par deux (6 mois de salaires au lieu de 12).
- Délais réduit pour contester son licenciement (en 2013 5 ans, hier 2 ans, aujourd'hui 1 an).
- **Plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement**, le patron peut renseigner le motif et le modifier jusqu'au dernier moment pour que l'employé ne puisse pas préparer sa défense.
- **Possibilité de licenciement économique** y compris si l'entreprise présente d'excellents résultats économiques. Seuls les résultats sur le territoire français seront pris en compte.
- En cas de cessation de l'entreprise, le repreneur pourra décider de ne pas reprendre tous les salarié-e-s (même sans difficulté économique).
- **Mise en place d'un plan de départ volontaire** avec simple accord d'entreprise. Par ce biais, les patrons pourront contourner la réglementation qui encadre les licenciements économiques.

★★★★★★★★★★

L'ensemble des entreprises sont concernés par ces mesures EPICS SNCF compris. Les licenciements abusifs, discriminatoires existent partout, et l'ensemble des licenciements en général. Chaque année la SNCF perd des centaines de procès aux prud'hommes, ce plafonnement est une véritable incitation à la délinquance patronale !

Concernant les licenciements économiques, la « SNCF historique » doit faire face à l'arrivée de la concurrence ! Des chantiers, des services basculent ou risquent de basculer prochainement au privé, avec comme objectif l'obligation pour les cheminot-e-s d'intégrer l'entreprise preneuse.

Maladie / Maternité

★★★★★★★★★★

Seul garantie : le minimum légal. Soit 50% du salaire après 3 jours de carence et 100% pour les arrêts maternités. Le reste dépendra des accords d'entreprise même si la convention collective prévoyait des droits supérieurs. Aménagements de postes et temps de travail pour les femmes enceintes, ces protections seront renvoyées à l'accord d'entreprise.

Macron veut aligner par le bas tout ce qui touche aux régimes spéciaux, à l'assurance maladie... A nous de nous battre pour l'obliger à aligner nos droits par le haut !

Egalité Femmes/Hommes

★★★★★★★★★★

Les ordonnances permettent de passer les négociations sur l'égalité Femmes / Hommes tous les 4 ans voir même de les supprimer.

★★★★★★★★★★

Et pourtant on est loin du compte, quand la SNCF se « félicite » des différences de salaires F / H !

Fusion des Instances Représentatives du Personnel Affaiblissement du syndicalisme de terrain

★★★★★★★★★★

- L'employeur pourra être à l'initiative de referendum, seule l'unanimité des syndicats peut empêcher un tel referendum. **C'est l'ouverture au chantage à l'emploi, au maintien de nos primes, de nos repos...**
- Les CHSCT vont être fusionnés avec les Comités d'entreprise et les Délégués du Personnel dans une instance unique. C'est la fin des représentants du personnel de proximité. A la SNCF certains CE sont nationaux et couvrent plus de 20000 agents, c'est cela l'avenir des « représentants » du personnel ?
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur à la possibilité de négocier directement avec un salarié (non syndiqué).
- Les expertises (sauf en cas de plan social) devront être cofinancées par le budget du Comité d'Entreprise, alors que la plupart des CE ont des budgets insignifiants c'est la fin du recours aux expertises.

★★★★★★★★★★

Les représentants du personnel dans le privé comme à la SNCF vont perdre la proximité avec le terrain. On passerait par exemple de plus de 500 CHSCT à une trentaine à la SNCF.

Les risques de dégradation de la sécurité, de l'hygiène et la santé au travail sont forts.

Perdre le contact avec le terrain va engendrer une « professionnalisation » des représentants. Le suivi des problématiques locales et la capacité de résistance des agents vont en pâtir...

Alors comme cela nous ne sommes pas concerné-es ?

Un mouvement social se développe depuis le 12 septembre. Au sein de SUD-Rail et de l'Union syndicale Solidaires, nous proposons et travaillons à la construction d'une convergence réelle entre public et privé.

Dans le rail, en ce mois d'octobre, **nous devons construire**, dans l'unité la plus large, **le mouvement reconductible tous services afin de faire reculer le gouvernement et la direction SNCF**. Nous devons lutter tous ensemble afin que Macron abandonne ses ordonnances ; mais aussi garder nos droits – retraites, Statut, ... - et en conquérir de nouveau !

**Pour gagner
par la grève
BLOQUONS
l'économie**
Union syndicale
Solidaires

Privé
convergence
Public
Union syndicale
Solidaires

Ne faisons pas les mêmes erreurs que dans le passé. C'est bien tous ensemble – Privé/Public – que nous gagnerons.

Ce mois d'octobre est crucial ; ne le loupons pas !