



CMPN du 4 Décembre 2018

41ème réunion

Paris, le 4 décembre 2018

Délégation UNSA-Ferroviaire :

- Roger DILLESEGER
- Nora ROY
- Nathalie WETZEL
- Florent MONTEILHET
- Cyril ROMERO

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Si les équilibres du paysage syndical restent stables au sein de l'opérateur historique, le vent du réformisme continue de souffler. En effet, à la RATP, un résultat historique propulse l'UNSA comme première Organisation Syndicale face à un net recul des contestataires. Il en est de même chez CRM Service lors des récentes élections professionnelles.

Nous restons convaincus que les salariés de la branche ferroviaire méritent un syndicalisme moderne en capacité de construire face aux enjeux d'avenir, pour pérenniser, voire développer cette activité.

A plusieurs reprises, nous avons pu constater que le « **jusqu'au boutisme rétrograde** » appliqué par certains, est loin d'être favorable aux salariés.

Concernant, la négociation du chapitre à l'ordre du jour, nous restons persuadés que les critères de transfert sont la pierre angulaire de toute l'articulation à venir. Nous prenons acte de la nouvelle version (V2) pour cette CMPN... Elle était appelée de nos vœux, car il nous paraît important de négocier le texte plutôt que de le subir... Pour notre délégation, cette nouvelle version témoigne quand même d'une volonté de tenter d'aboutir à la signature d'un accord sur le sujet, plutôt que de passer par la voie réglementaire.

D'abord, nous insistons sur le processus à mettre en œuvre en amont à ce changement d'attributaire. En effet, nous considérons que l'information sur le taux d'affectation doit faire partie des informations trimestrielles données aux Conseils Sociaux et Économiques et à chaque salarié, afin d'éviter tout risque de contentieux, etc. De même, nous attirons votre attention sur les risques réels d'une non mise en place de ces garanties car la CCN ne dictera pas la manière dont les AO souhaiteront, pourront ou voudront être prêtes 16 mois voire 17 mois avant le terme.

En témoigne par exemple la manière dont la Région Sud (PACA) évolue en ce moment, avec une visibilité réduite, du fait des tensions.

Maintenant, au-delà des aspects sécurité et sociaux, comment concevoir une branche attractive sans véritables critères sociaux ?

Depuis le début de nos échanges sur le texte, notre délégation demande à l'UTP **une place prépondérante à l'introduction de tels critères sociaux.**

Nous le rappelons : pour nous, la "simple" transposition du critère de la Loi Nouveau Pacte Ferroviaire actuellement privilégiée par l'UTP, à savoir le Taux d'Affectation sur le poste, **est vraiment trop enfermante et trop réductrice.** En effet, la proposition de l'UTP revient de nouveau à réduire les choix des salariés à leur taux d'affectation.

Pour ce faire, nous proposons l'instauration d'un **indicateur composite, à forte dominante sociale**, où le taux d'affectation n'est pas un prérequis initial mais l'un des indicateurs, et seulement l'un d'entre eux.

Nous privilégions par exemple d'autres facteurs à prendre en compte : ***nombre d'enfants à charge, garde alternée, parent isolé, situation de famille, salarié handicapé ou RQTH, enfant/conjoint handicapé ou RQTH, soutien de famille, propriétaire du logement, ancienneté dans l'Entreprise et mi-temps thérapeutique, etc.***

Le choix de proposer un critère éloignement domicile / lieu principal d'affection en temps n'étant pas la solution la plus judicieuse, nous recommandons de la remplacer par une mesure de type **kilométrique**, qui a vocation à être plus écologique.

Nous demandons également, au regard de votre nouveau texte estampillé V2, que l'UTP fournisse à notre CMPN une mise à jour de votre schéma sur la chronologie des étapes du transfert de personnel.

Nous avons été entendus sur l'intégration "timide" des Conseils Sociaux et Économiques dans la procédure de consultation de changement d'attributaire.

Cependant, nous demandons que les Représentants de ProXimités (RPX), titulaires et suppléants, soient également intégrés dans la démarche.

Notre délégation reste arc-boutée sur le principe que ce sont les salariés les plus jeunes qui devront être les premiers à partir, en cas de perte de marché. Pour nous, la raison est très simple et réside dans le changement de comportement et de culture sociale. La génération du baby-boom quitte peu à peu le marché du travail : il n'est pas admissible d'en bloquer ses représentants dans leur progression professionnelle.

En revanche, les salariés les plus jeunes appartiennent :

- À une génération qui a pour levier de motivation des objectifs toutes autres que la génération précédente.
- À une génération qui, à l'image de la société actuelle, consomme son temps de travail sur une durée limitée (3 ans dans une Entreprise) et non plus sur du long terme.

Nous posons à l'UTP une question simple. *Quel est le point bloquant dans la demande que fait l'UNSA, et qui consiste à prioriser la jeunesse de la France ?*

Bien entendu, notre délégation interviendra au fil de la CMPN.

Merci de votre écoute.