

Retour sur l'accord classification et rémunération

11130

CE CHAPITRE DE LA CONVENTION collective de branche instaure plusieurs choses.

Tout d'abord, un système de classes qui remplace les qualifications pour tous les cheminots de la branche ferroviaire, statutaires et contractuels.

Ensuite, immédiatement, une grille de revenu annuel garanti (RAG), qui constitue un minimum de salaire annuel en fonction de la classe pour les contractuels. Ce RAG, très en dessous des salaires actuels permettra à la direction notamment de s'éviter toute augmentation systématique de salaire en cas de changement de classe et de tirer les salaires vers le bas (voir le tableau ci-dessous pour exemple).

Encore, une nouvelle méthode pour référencer les métiers en emplois types sur la base de critères classants et de missions principales.

Cette méthode aboutie au référencement de 152 emplois types en lieu et

place des plus de 500 métiers répertoriés dans le dictionnaire des filières qui doit disparaître à terme. C'est la validation de la polyvalence et de la poly compétence et la suppression des modalités de changement de grade dans une même filière ou entre deux filières, la suppression des examens d'évolution de carrière soumettant cette dernière à la seule appréciation hiérarchique.

Enfin, des primes d'ancienneté en dessous des majorations d'ancienneté actuellement en vigueur pour les agents statutaires.

Pour trente ans de carrière, la prime d'ancienneté pour les classes 1 à 7 (équivalent des qualifications de A à F) est de 18% et pour les classes 7 et 8 (qualifications G et H) de 9%, quand elle est de 23.6 pour tous les agents statutaires quelle que soit leur qualification.

Cet accord entérine le passage des facilités de circulation (FC) en « avantage en

nature », premier pas vers la fiscalisation des FC et leur soumission à cotisation.

Enfin, l'accord précise : « 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 ». Ce qui permettra à terme de remettre en cause toutes les garanties statutaires en termes de rémunération (RH 0131).



Selon l'accord classification/rémunération	LINEAS	SNCF	Regiorail	Eurotunnel
23 250 €/an	27 000 €/an	28 080 €/an	29640 €/an	31 500 €/an

Exemple de salaires pour un agent de conduite nouvellement embauché

Malgré des démissions à la pelle, la direction poursuit ses plans de réorganisations et de suppressions de postes.

Les agents déjà surchargés doivent faire face à une charge de travail en constante augmentation ou au bradage de leurs compétences au profit des entreprises privées.

Le syndicat CGT CNP le réaffirme, cette orientation nous conduit tout droit vers la disparition de nos métiers, de notre expertise en interne SNCF.

D'autant plus quand nombre d'entreprises privées (filiales ou non) sont de fait, formées par les cheminots.



Retrait des plans de réorganisation, non aux suppressions de postes !



Non aux « renoncements » proposés par la direction !



Maintien de tous les postes et recrutements nécessaires à l'exercice de toutes nos missions !

Correspondants par bâtiments :

Fruitiers :
Caroline 06.71.83.46.44
Frédéric 29.10.53
Wilson :
Damien 20.16.43
Rimbaud :
Aymeric 38.42.62

Campra :
Georges 29.11.51
Aequo :
Cédric 21.93.78
Vox :
Olivier 20.16.42

Réseau :
Damien 20.16.43
Acrobate :
Georges 29.11.51
Etoile :
Olivier 38.08.80

Saint Ouen :
Olivier 20.16.42
Chapelle :
Bruno 21.10.41
Jade :
Valérie 38.86.56

Contacts

Adresse email :
cgtchem.cnp@gmail.com

Site internet :
<http://cgtchem-cnp.info/>

Adresse postale :
Local syndical CGT
Campus Fruitiers
6, avenue François MITTERRAND
93210 La-Plaine-Saint-Denis



**Le syndicat CGT Centraux Nord Paris
invite les collègues des différents services
à se réunir et établir leurs revendications.**

Conditions de travail

Le flex office avance...

**Sous couvert de s'adapter aux « nouveaux modes de travail »
il s'agit d'ajuster la facture immobilière !**

LES CONSÉQUENCES IMMÉDIATES : LA SUPPRESSION des bureaux individuels et des vestiaires. La réduction du nombre de bureaux disponibles par le passage d'un bureau par agent à 0.7 bureau par agent.

La direction de l'immobilier justifie cet ajustement de la facture en se basant sur une estimation du taux de présence moyen sur site à 50%, évaluation réalisée « hors confinement » selon la direction, sans préciser toutefois si l'ensemble des services étaient déjà installés dans le bâtiment.

Or ce taux est un taux moyen, il ne prend donc absolument pas en compte les « pics de présence » en dehors des jours principaux de télétravail.

Non seulement le fait de mettre à disposition un nombre de bureaux inférieurs au nombre de salariés, pousse inéluctablement les cheminots vers le télétravail. Ça ne sera donc plus vraiment un choix mais une obligation, ce qui est inacceptable.

Le flex office est une dégradation inacceptable des conditions de travail, une source de stress supplémentaire, là où les salariés pouvaient se sentir à l'aise, qui n'auront plus la possibilité de s'approprier leur espace de travail puisque par essence, ils n'en auront plus. Un stress de devoir chercher un bureau vide à son arrivée, loin des collègues directs.

La direction annonce par ailleurs (en particulier lors d'une DCI sur ce sujet à la direction transilien HBK) que les problèmes se régleront « au fil de l'eau » !

Quid de l'augmentation de la charge mentale liée à la nécessaire réservation d'un bureau ? De la sécurité en cas d'incendie avec la présence ou non de guide-files et serre-files ? Le temps perdu à rechercher un collègue qui ne sera pas forcément toujours à la même place ? De la dépersonnalisation complète de l'espace de travail et du collectif de travail ? Du stress de la recherche de bureau box pour passer un appel ou participer à une réunion ? Du stress supplémentaire du « premier arrivé premier servi » ? etc.

Le syndicat CGT CNP invite les collègues à se regrouper, à discuter et élaborer leurs revendications sur ce sujet qui aggrave encore les conditions de travail des agents.

Le syndicat CGT CNP demande l'abandon de la mise en œuvre du flex office, le maintien d'un bureau fixe et individualisé par agent, la garantie de conditions de travail respectueuses de la santé des salariés et le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le syndicat CGT CNP informe

Les agents s'organisent avec la CGT

DANS UN SERVICE DE la DTU, des agents se sont vus prôner l'indemnité d'éloignement qu'ils avaient obtenu en compensation de leur déménagement sur le site de Rimbaud. Ils ont décidé de la pétition suivante :



NON à la diminution de l'indemnité d'éloignement.

Lors du déménagement de l'ARTES de Paris St-Lazare vers St-Denis, un certain nombre d'entre nous ont eu droit à une indemnité d'éloignement.

Lors du passage en CSE, il avait été convenu que cette indemnité ne devait pas être dégressive, durant les 2 années de paiement.

La direction a décidé unilatéralement et verticalement de rendre cette indemnité journalière au jour de présence de l'employé. Nous devons contester cette décision, car cela ne respecte pas leur engagement pris en CSE et ne respecte pas le GRH, car cette prime n'est pas par journalière, mais un forfait mensuel.

La direction fait preuve d'un mépris envers ces salariés en ne respectant pas leur engagement pris en CSE et en réduisant cette indemnité sans concertation, ni communication en amont. La seule justification de la diminution de l'indemnité semble être économique.

La direction veut faire des économies est-ce que cela doit se faire sur le dos des salariés ?

Nous soussigné demandons le respect des accords signés avec la direction lors de notre déménagement, à savoir le paiement intégral de l'indemnité d'éloignement à 100 % et non proratisée.

**Le syndicat CGT CNP
est à disposition des collègues
pour porter leurs revendications
et exiger notamment :**

- Un plan d'urgence pour la réalisation effective des recrutements nécessaires ;
- L'embauche en CDI de tous les prestataires, alternants et CDD qui le souhaitent ;
- Un état des lieux précis des collectifs de travail afin de redonner les marges de manœuvre nécessaires à une production de qualité ;
- Le respect du statut, notamment de son article 12 qui permet aux collègues l'accès aux réunions d'information syndicale de leur choix (HIS) ;
- Le libre choix des agents à télétravailler ou non ;
- L'amélioration des conditions de télétravail : limitation de la charge de travail, respect des horaires, systèmes de déconnexion effective, prise en charge de l'aménagement incluant le mobilier de bureau, indemnité de repas... et la formalisation des conditions de travail dans un avenant au contrat de travail ;
- L'abandon des flex office et le maintien d'un bureau individuel pour chaque agent.