

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

ACCORD DU 10 MAI 2017
RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1750786M
IDCC : 538

Entre
SAMERA

D'une part, et
FGTE CFDT
FNPD CGT
FGT CFTC
FEETS FO
USPDA CGT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Les parties signataires (le SAMERA et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche) rappellent le rôle primordial de la convention et des accords de branche pour une régulation économique et sociale par l'affirmation de solidarités interentreprises et l'harmonisation des conditions d'emploi des salariés dans les entreprises d'un même secteur d'activité.

Les groupes de travail paritaires ayant préparé la négociation de cet accord ont été l'occasion, au-delà d'un retour d'expérience, d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche professionnelle de la manutention ferroviaire et travaux connexes, et de traduire, dans cet accord, des orientations partagées par les signataires.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement d'un dialogue social constructif et responsable et la négociation collective au sein de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes. Cette concertation sociale de branche doit également être favorisée dans

les entreprises aussi les parties signataires ont tenu à poser les bases d'une meilleure formation des titulaires de mandats.

Les signataires ont également tenu à organiser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent saisir la commission paritaire de branche, instance de la négociation collective, de toutes questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour le personnel et les entreprises.

Enfin, les parties signataires rappellent le rôle des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel dans le bon fonctionnement et le développement économique et social des entreprises. L'exercice de responsabilités syndicales ou représentatives ou l'exercice d'un rôle d'acteur de la négociation collective ne saurait constituer pour les salariés un obstacle aux promotions ou aux évolutions de carrière auxquelles ils pourraient prétendre (en application notamment des articles L. 2141-5, L. 2141-5-1, L. 6112-4 et L. 6123-1 du code du travail).

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de formaliser les orientations du dialogue social de branche ;
- de décrire l'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en précisant les rôles et attributions des instances concourant à ce dialogue dans le respect des prérogatives de la commission paritaire de branche en matière de négociation collective ;
- de promouvoir la formation des acteurs du dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises.

Article 2

Conduite du dialogue social de branche

Les signataires du présent accord réaffirment la pertinence du dialogue social de branche visant la conclusion d'accords collectifs constitutifs d'un ensemble de règles applicables à toutes les entreprises de la branche et visant à assurer l'unité et l'identité de celle-ci.

Afin de piloter efficacement le dialogue social de branche, ils considèrent qu'il convient périodiquement :

- de définir les enjeux et priorités du dialogue social de branche, si besoin, en affirmant son positionnement par rapport aux négociations d'entreprise ;
- après retour d'expérience, d'ajuster les méthodes du dialogue social de branche pour que celui-ci reste exemplaire et joue un rôle moteur dans l'amélioration de la concertation sociale au sein des entreprises.

Article 2.1

Priorités de branche en matière de dialogue social

Au-delà des négociations de branche obligatoires et des travaux paritaires à mettre en œuvre dans le cadre des politiques arrêtées par les pouvoirs publics ou des accords nationaux interprofessionnels, les parties signataires s'accordent à revoir chaque année la liste des dossiers qu'elles considèrent comme prioritaires au regard des enjeux économiques et sociaux de la branche.

Afin de prévenir le risque d'affaiblissement de la norme de branche, lors de l'examen de ces priorités, les parties signataires conviennent de lister les textes de branche qui seraient devenus inadaptés du fait des évolutions du contexte, et d'inscrire dans les priorités, les négociations à conduire pour rechercher de nouveaux équilibres sur ces thèmes.

Afin de faciliter ce travail de mise à jour des textes conventionnels, à l'issue du travail d'actualisation de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, l'ensemble des textes conventionnels

applicables au sein de la branche seront disponibles dans le cadre d'un site internet dédié aux travaux paritaires de la branche.

La définition de ces priorités, exercice indispensable à l'efficacité du dialogue social de branche, ne peut toutefois pas avoir pour effet de remettre en cause la liberté d'appréciation et de proposition de chaque organisation syndicale à l'occasion de l'examen de ces priorités.

Ces priorités sont consignées en annexe I du présent accord, annexe qui fera donc l'objet d'une révision périodique.

Article 2.2

Méthode retenue pour la conduite du dialogue social de branche

Les parties signataires s'accordent sur l'importance de la méthode à mettre en œuvre afin de favoriser la conduite et la réussite de la négociation dans le cadre d'une concertation ouverte et loyale.

Cette méthode repose sur trois phases dont la principale est celle de la préparation de la négociation proprement dite :

- une phase de préparation de la négociation et de partage des constats : des réunions bilatérales ou des groupes de travail paritaires "ad hoc" doivent permettre aux parties de s'approprier les sujets, de partager les états des lieux et comprendre les enjeux et attentes de chacune des parties. Elle doit permettre de définir le périmètre de la négociation et les conditions requises pour son aboutissement. Elle peut, si besoin, être également le moment d'une appropriation technique des enjeux.

Il est convenu entre les parties signataires que cette phase de préparation de la négociation ne peut pas conduire les organisations syndicales représentatives à renoncer à leurs demandes et revendications ;

- une phase de définition d'axes de négociations établis sur la base des constats partagés qui pourront porter, en fonction du sujet, sur :
 - les mesures prioritaires à mettre en œuvre ;
 - le calendrier de réalisation d'une ambition ou d'une orientation partagées par les partenaires sociaux ;
 - la définition du type d'accord le plus approprié entre un accord s'appliquant de façon uniforme à l'ensemble des entreprises et un accord fixant des principes communs applicables à toutes les entreprises et laissant des marges de manœuvre au niveau local pour les modalités de mise en œuvre ;
- en cas de consensus suffisant sur la définition des axes de négociations, les partenaires sociaux seront amenés à préciser le détail des dispositions de l'accord.

Article 3

Organisation du dialogue social de branche

Le dialogue social lié à la négociation collective au sein de la branche professionnelle est organisé autour des instances suivantes, dont le rôle et les attributions sont décrits ci-après :

Article 3.1

Groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB)

Le groupe de travail paritaire « Négociations sociales de branche » (GTP-NSB) est une instance paritaire ad hoc, sans pouvoir de négociation, qui se réunit au moins une fois par année civile, pour des échanges informels.

Il a pour principal objet d'examiner les priorités de branche en matière de dialogue social visées aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Le GTP-NSB est également compétent pour proposer à la commission paritaire de branche le calendrier prévisionnel des négociations de branche.

Le GTP-NSB s'articule avec le droit de saisine des organisations syndicales de salariés (art. L. 2222-3 du CT) relatif à la formulation de demandes d'ouverture de négociations sans préjudice des obligations de négociation résultant du code du travail. À ce titre, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités de cette saisine :

- toute demande d'ouverture de négociation devra être motivée et adressée au SAMERA par lettre avec avis de réception et devra être portée à la connaissance des autres organisations syndicales représentatives de salariés ;
- le SAMERA disposera d'un délai incluant deux réunions des instances de décision du SAMERA (CSMF + bureau) à compter de la date de réception de la demande pour faire connaître sa réponse.

Article 3.2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation manutention ferroviaire (CPPNI-MF) est l'instance de la négociation collective dans la branche. Elle est instituée conformément aux dispositions législatives en vigueur afin de remplir les missions prévues par ces dispositions concernant les CPPNI de branche.

Elle est composée de représentants choisis par chacune des organisations syndicales représentatives en fonction des sujets traités.

Leurs noms sont notifiés simultanément à leurs employeurs puis au SAMERA à la réception de la convocation de la réunion de la CPPNI-MF.

Le SAMERA et les organisations syndicales représentatives conviennent que la durée de la commission paritaire de branche devra respecter des horaires équilibrés par demi-journée de travail conformément aux dispositions de l'article 3.7 ci-après.

Lorsque la CPPNI-MF valide l'engagement d'une négociation :

- soit la négociation débute directement en CPPNI-MF, notamment lorsqu'il s'agit d'une négociation ne nécessitant pas de travaux préparatoires ;
- soit la négociation requiert des travaux préparatoires et des réunions bilatérales entre le SAMERA et chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et/ou un groupe de travail paritaire est mandaté (cf. art. 3.3).

À l'issue de la négociation, la période d'ouverture de l'accord à la signature est définie, après concertation en CPPNI-MF.

Article 3.3

Groupes de travail paritaires (GTP MF)

Il s'agit d'une instance paritaire technique, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant à une compréhension commune de ses différents aspects et objets.

Le groupe de travail paritaire est le lieu de production et d'examen de la documentation nécessaire aux parties pour préparer la négociation en permettant aux parties d'exposer et d'affiner leur point de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.4

Réunions bilatérales de branche (RBB-MF)

Il s'agit d'une instance paritaire, mise en place lorsque la négociation le justifie et dont la vocation est, dans le cadre du périmètre et des missions définis par la CPPNI-MF, de préparer et faciliter la négociation en travaillant séparément avec chacune des organisations syndicales représentatives au sein de la branche à une compréhension réciproque de ses différents aspects et objets.

La réunion bilatérale de branche (RBB-MF) est le lieu d'échange pour préparer la négociation en permettant au SAMERA et à chacune des organisations syndicales représentatives d'exposer et d'affiner leurs points de vue, souhaits ou orientations.

Article 3.5

Commissions de suivi de branche

Certains accords de branche peuvent prévoir la mise en place de commission de suivi (exemple commission de suivi prévoyance, commission de suivi et de pilotage complémentaire santé...). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par chacun de ces accords.

Article 3.6

Autres commissions paritaires de branche (SPP, CPNE-FP...)

Certains accords interprofessionnels ou des dispositions légales ou réglementaires, notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation peuvent prévoir la mise en place de commission paritaires ad hoc (CPNE-FP, SPP). L'objet, la composition, la périodicité des réunions sont définis par ces accords ou textes ou par les règlements intérieurs adoptés par ces instances.

Article 3.7

Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions de l'article 5 des dispositions communes de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes rappelées ci-après : « Au cas où des salariés participent à une commission paritaire, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail consacré à ces commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions. »

En application des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 2253-3 du code du travail (loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), les parties signataires précisent que toute dérogation au présent article par conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peut être que plus favorable aux salariés.

Article 4

Promotion de la formation au dialogue social de branche

Article 4.1

Mise en œuvre d'un cursus de formation au dialogue social pour les acteurs de la concertation sociale au sein de la branche et des entreprises

En complément des travaux conduits au sein de la branche pour l'accès à la formation des salariés et le développement de parcours de formation certifiants, en complément et en appui aux orientations définies à l'article 2 du présent accord relatif à la conduite du dialogue social de branche, les

partenaires sociaux initient une réflexion pour définir dans les meilleurs délais un cursus ou programme de formation des acteurs du dialogue social répondant aux caractéristiques suivantes :

- dispensée par un (ou des) organisme(s) de formation qui sera (ont) choisi(s) par la CPPNI MF ou un groupe de travail paritaire ad hoc une fois que le référentiel de formation aura été défini ;
- basée sur un référentiel dont le contenu sera défini par les partenaires sociaux de la branche ;
- résolument tournée vers l'opérationnel, offrant aux stagiaires des outils concrets sur lesquels ils pourront s'appuyer pour optimiser leurs pratiques professionnelles et/ou syndicales, alternant des apports théoriques et méthodologiques, des travaux de sous-groupes et d'interventions de professionnels ;
- d'une durée compatible avec l'accomplissement des obligations professionnelles et syndicales des stagiaires (durée totale entre 50 et 100 heures) ;
- la formation définie ci-dessus fera l'objet d'un financement pour les salariés agissant dans le cadre du dialogue social (représentants des employeurs ou des salariés) dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fonction des dispositifs les plus adaptés aux projets de formation des intéressés ;
- cette formation pourra faire l'objet de complément dans le cadre d'un cursus pouvant conduire à une certification (si possible, cette certification devra être accessible via la VAE).

Article 4.2

Bénéficiaires du cursus et/ou programme au sein de la branche et des entreprises

Le cursus et/ou programme de formation ci-dessus sera prioritairement proposé :

- d'une part, aux salariés mandatés par les organisations syndicales reconnues représentatives au sein de la branche (par l'arrêté du 24 juin 2013, *Journal officiel* du 9 juillet 2013) :
 - pour participer aux travaux des instances de branche listées à l'article 3 du présent accord et ce dans la limite de 2 salariés par année et par organisation syndicale ;
 - pour représenter l'organisation syndicale auprès de l'entreprise et ce dans la limite de 1 salarié par année et par organisation syndicale.
- d'autre part, aux responsables opérationnels ayant reçu de la part des employeurs de la branche délégation pour animer la concertation sociale au sein d'un établissement ou d'une équipe ou d'un ensemble d'équipes et ce dans la limite de 2 salariés par an et par entreprise.

Article 5

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2017. Au terme de cette période initiale, il pourra être tacitement reconduit deux fois et par période d'une année, sans que la durée totale ne puisse toutefois excéder 3 ans.

À l'arrivée du terme de ces 36 mois, le présent accord cessera immédiatement de produire tout effet.

Trois mois au plus tard avant le terme de chaque échéance annuelle, le SAMERA ou l'ensemble des organisations syndicales signataires peuvent indiquer, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie leur souhait de ne pas reconduire l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet au 31 décembre de l'année en cours.

Article 6

Révision

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8

Dépôt. – Extension. – Publicité

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail,

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche manutention ferroviaire.

Le présent accord fera l'objet, à la diligence du SAMERA, des formalités de dépôt prévues par le code du travail.

L'ensemble des dispositions du présent accord feront l'objet des mesures de publicité prévues à l'article L. 2231-5-1 du code du travail (base de données nationale). Par ailleurs, il fera l'objet d'une mise à disposition de l'ensemble des partenaires sociaux de la branche et des entreprises sur le site internet dédié aux travaux paritaires de la branche (prévu à l'article 2.1 ci-dessus).

Fait à Paris, le 10 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

PRIORITÉS DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE MANUTENTION FERROVIAIRE (ART. 2.1 DE L'ACCORD)

Pour les années 2017 et 2018 les priorités du dialogue social de la branche manutention ferroviaire arrêtées par le GTP « Négociations sociales de branche » sont :

- travaux paritaires relatifs à l'alphabétisation des salariés du secteur et plus largement leur accès à la formation et notamment aux formations « socles » (CléA ou connaissances et compétences de base au sein de la branche manutention ferroviaire) ;
- actualisation des classifications ;
- actualisation de la convention collective ;
- finalisation de la définition et mise en œuvre des CQP « CQP Agent de nettoyage et de manutention ferroviaire » et CQP « Chef d'équipe nettoyage et manutention ferroviaire ».