

OPNC

Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

La négociation collective

2020

dans la branche ferroviaire

Edition 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
1^{ère} PARTIE : ANALYSE DES ACCORDS COLLECTIFS D’ENTREPRISE RECUS	7
1. LE NOMBRE D’ENTREPRISES AYANT RÉPONDU	10
1.1. Les entreprises répondantes ayant conclu ou non un accord collectif en 2020	10
1.2. Les entreprises répondantes ayant conclu un accord collectif par taille d’entreprise	11
2. LE NOMBRE D’ACCORDS D’ENTREPRISE RECUS	14
2.1. Le nombre d’accords reçus toutes entreprises confondues	14
2.2. Le nombre d’accords reçus par taille d’entreprise	14
3. LES SIGNATAIRES DES ACCORDS D’ENTREPRISE RECUS	16
3.1. Les signataires des accords d’entreprise en 2020.....	16
3.2. Taux de signature des accords d’entreprise reçus et poids des organisations syndicales	17
3.3. Les signataires des accords d’entreprise au niveau national	18
4. LES THÈMES DES ACCORDS D’ENTREPRISE RECUS	22
4.1. Répartition des thèmes des accords d’entreprise reçus en 2020	22
4.2. Répartition des thèmes des accords d’entreprise au niveau national	29
2^{ème} PARTIE : ANALYSE DES DEMANDES D’OUVERTURE DE NÉGOCIATION AU NIVEAU DE LA BRANCHE.....	31
CE QU’IL FAUT RETENIR	36

INTRODUCTION

Depuis 2013, et en application de la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014, les partenaires sociaux sont engagés dans la négociation de la convention collective nationale de la branche ferroviaire (ci-après CCN ferroviaire), dont les travaux de construction sont en cours.

Rendu obligatoire par la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 (article L2232-10 du code du travail), l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) a été institué dans la branche ferroviaire par un accord de branche du 31 mai 2016 relatif aux « Dispositions générales » de la future CCN ferroviaire, étendu par arrêté du 4 novembre 2016. Cet accord a été modifié par deux accords de branche du 10 juillet 2019 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche ferroviaire, étendus par arrêté du 29 juillet 2020 modifié par arrêté du 23 septembre 2020.

L'article 7.1 de l'accord de branche du 31 mai 2016 prévoit que l'OPNC est chargé :

- De « suivre les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, pour la mise en œuvre d'une disposition législative » ;

Il s'agit des accords dits obligatoires, c'est-à-dire conclus dans le cadre des négociations obligatoires d'entreprise prévues aux articles L2242-1 et suivants du code du travail et portant sur :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et qualité de vie au travail (QVT) ;
- en fonction de la taille de l'entreprise, la gestion des emplois et des parcours professionnels (GPEC).

Sont également concernés les accords portant sur la mutuelle santé obligatoire ou la prévoyance obligatoire.

Dans le cadre de sa mission déléguée d'établissement du rapport annuel d'activité visé à l'article L. 2232-9 du code du travail pour le compte de la CPPNI de la branche ferroviaire, il est précisé que l'OPNC collecte les accords conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires y compris sur les repos, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le compte épargne temps (CET).

Les accords doivent être transmis par les entreprises de la branche au secrétariat de l'OPNC, assuré par l'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP), organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la CCN ferroviaire, dans les deux mois suivant leur signature.

Le bilan annuel réalisé par l'UTP recense le nombre des accords collectifs transmis **spontanément** à l'OPNC et précise pour chacun d'eux le thème de négociation, la taille de l'entreprise signataire et les modalités de négociation dans lesquelles il a été conclu. Autrement dit, le nombre d'accords reçus et analysés par l'OPNC ne représente pas la totalité des accords d'entreprise signés dans la branche ferroviaire et les chiffres présentés ci-après ne constituent pas une étude exhaustive de la négociation d'entreprise dans le secteur.

- *D'«établir un bilan des demandes relatives aux thèmes de négociation au niveau de la branche transmises par les organisations syndicales de salariés, représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale, à l'organisation professionnelle d'employeurs, représentative dans le champ d'application de la convention collective nationale, des réponses qui ont pu être apportées à ces demandes et des accords qui en ont résulté ».*

La réunion d'installation de l'OPNC de la branche ferroviaire s'étant tenue le 30 juin 2020, la présente note rédigée par l'UTP constitue la première édition du rapport de la négociation collective prévu par l'accord de branche. Elle ne concerne que les entreprises relevant de la CCN ferroviaire qu'elles soient ou non adhérentes à l'UTP.

La branche ferroviaire compte une vingtaine d'entreprises de taille très différente et emploie entre 150 000 et 160 000 salariés. En termes de répartition des effectifs, environ 95 % des salariés travaillent au sein d'une entreprise « historique ». Il convient donc de prendre en compte cette disparité de taille particulière entre les entreprises de la branche dans les constatations effectuées dans le présent rapport.

PARTIE I

ANALYSE DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE REÇUS

1

Le nombre d'entreprises ayant répondu

1. Le nombre d'entreprises ayant répondu

Au 1^{er} mars 2021, **61,1 %** des entreprises interrogées (soit **36**) ont répondu à l'enquête de l'OPNC sur la négociation collective.

Cette enquête a été menée pour la première fois dès le mois de juillet 2020 auprès des entreprises adhérentes de l'UTP et relevant de la CCN ferroviaire d'une part, et des entreprises non adhérentes de l'UTP figurant sur les listes établies

au 10 juillet 2020 par l'Etablissement public de sécurité ferroviaire (EPSF) d'autre part (notamment celles des entreprises ferroviaires titulaires d'un certificat de sécurité en cours de validité sur tout ou partie du réseau du système ferroviaire français ou d'un certificat de sécurité unique et des gestionnaires d'infrastructure titulaires d'un agrément en cours de validité).

	Nombre d'entreprises ayant répondu à l'enquête de l'OPNC*	Nombre total d'entreprises interrogées*	% du nombre total d'entreprises*
Total	22	36	61,1 %

*Ces chiffres et pourcentages concernent les réseaux adhérents et non adhérents de l'UTP.

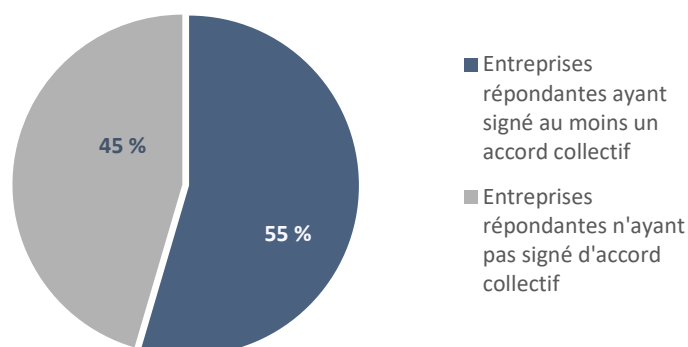
	Nombre d'entreprises adhérentes de l'UTP ayant répondu à l'enquête de l'OPNC	Nombre total d'entreprises interrogées	% du nombre total d'entreprises	% de l'effectif total
Total	18	19	94,7 %	94,7 %**

**Ce pourcentage est indicatif et est issu des résultats du bilan social 2019 (édition 2020) de la branche ferroviaire réalisé par l'UTP lesquels sont établis à partir des données sociales collectées auprès d'un panel de 10 entreprises adhérentes de l'UTP identiques répondantes sur trois années consécutives (2017, 2018 et 2019) et soumises à la CCN ferroviaire. Le bilan social 2020 (édition 2021) n'est pas encore disponible.

	Nombre d'entreprises non adhérentes de l'UTP ayant répondu à l'enquête de l'OPNC	Nombre total d'entreprises interrogées	% du nombre total d'entreprises
Total	4	17	23,5 %

1.1. Les entreprises répondantes ayant conclu ou non un accord collectif en 2020

En 2020, **55 %** des entreprises répondantes (soit 12) ont conclu **au moins un accord collectif entrant dans le champ du présent rapport**.



1.2. Les entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif par taille d'entreprise

Parmi les entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif en 2020, **83,3 % sont adhérentes de l'UTP** (soit 10). **16,7 %** d'entre elles sont donc **non adhérentes** de l'organisation patronale (soit 2).

Entreprises adhérentes et non adhérentes confondues, les entreprises de **250 salariés et plus** représentent **25 % des entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif** (soit 3).

Les entreprises de **50 à 249 salariés** représentent la proportion la plus importante des entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif, soit **58,3 %** (ce qui correspond à 7 entreprises).

Enfin, 2 entreprises dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés** ont répondu avoir conclu au moins un accord collectif, soit **16,7 %** des entreprises répondantes.

Taille de l'entreprise*	Nombre d'entreprises répondantes ayant conclu au moins un accord collectif	% du nombre total d'entreprises	% du nombre d'entreprises adhérentes à l'UTP	% du nombre d'entreprises non adhérentes à l'UTP
-11 salariés	0	0 %	0 %	0 %
De 11 à 49 salariés	2	16,7 %	50 %	50 %
De 50 à 249 salariés	7	58,3 %	85,7 %	14,3 %
250 salariés et +	3	25 %	100 %	0 %

*Les informations concernant les entreprises adhérentes sont notamment issues des enquêtes sociales réalisées annuellement par l'UTP ; la dernière édition 2020 portait sur les données sociales au 31 décembre 2019.

Concernant les entreprises non adhérentes, il convient de préciser que les informations ne sont pas fréquemment mentionnées dans les accords et ont donc été compilées sur la seule base des informations publiques existantes (site internet de l'entreprise, répertoire INSEE, registre du commerce et des sociétés, etc.).

2

Le nombre d'accords d'entreprise reçus

2. Le nombre d'accords d'entreprise reçus

2.1. Le nombre d'accords reçus toutes entreprises confondues

Au 1^{er} mars 2021, l'OPNC a été rendu destinataire de **19 accords collectifs conclus au titre de l'année 2020 entrant dans le champ du présent rapport**.

Ce nombre appelle plusieurs remarques :

- Il correspond au nombre d'accords transmis par les entreprises de la branche ferroviaire **sur les thèmes du présent rapport** comme rappelé en introduction, à savoir :
 - o la **rémunération**, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la **QVT** ou la **GPEC**, qui correspondent aux thèmes des négociations obligatoires en entreprise visées aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail ;
 - o la mutuelle santé ou la prévoyance obligatoire ;
 - o la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires y compris les repos, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le CET pour répondre à l'exigence visée à l'article L. 2232-9 du code du travail (rapport annuel d'activité de la CPPNI).
- Il correspond au nombre d'accords **transmis spontanément** à l'OPNC et n'est pas établi sur la base des accords déposés sur la base de données Légifrance publiquement accessible.

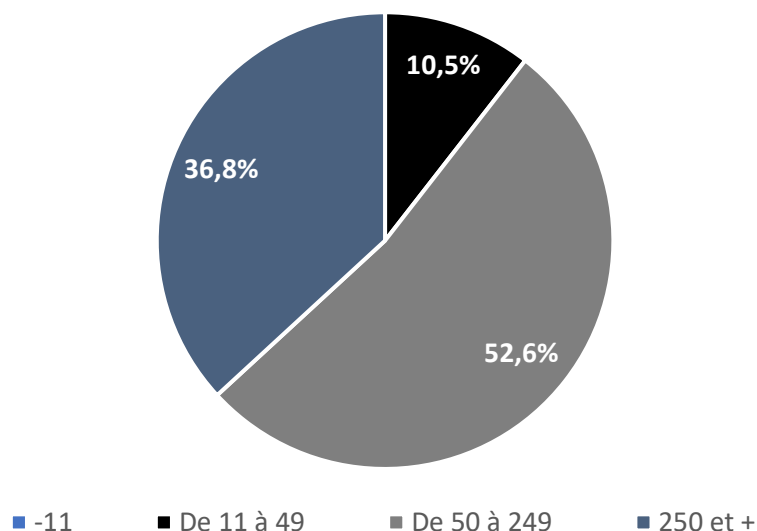
Autrement dit, le nombre d'accords reçus et analysés par l'OPNC ne représente pas la totalité des accords d'entreprise signés dans la branche et les chiffres présentés ci-après ne constituent pas une étude exhaustive de la négociation d'entreprise dans le secteur.

2.2. Le nombre d'accords analysés par taille d'entreprise

Les accords analysés ont été conclus pour **52,6 %** d'entre eux dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 249 salariés (soit 10 accords). Les entreprises de 250 salariés et plus totalisent

36,8 % des accords analysés (soit 7 accords). Enfin, les entreprises de 11 à 49 salariés comptent deux accords collectifs conclus, ce qui représente **10,5 %** des accords.

Nombre d'accords collectifs par taille d'entreprise



3

Les signataires des accords d'entreprise reçus

3. Les signataires des accords d'entreprise reçus

3.1. Les signataires des accords d'entreprise

● Nombre d'accords d'entreprise reçus en 2020 (par organisation syndicale signataire)

En 2020, **68,4 %** des accords reçus par le secrétariat de l'OPNC ont été signés par l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA). La Confédération française démocratique du travail (CFDT) a de son côté signé **42,1 %** des accords. La Confédération générale du travail (CGT) a signé **36,8 %** des accords, suivie par la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) qui a signé **31,6 %** des accords et l'Union syndicale

Solidaire (ci-après SUD), signataire de **21,1 %** des accords. Parmi les organisations syndicales non-représentatives au niveau de la branche¹, la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) a signé **31,6 %** des accords et la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) **21,1 %** des accords.

2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	7	13	4	8	6	6	4
En %*	36,8 %	68,4 %	21,1 %	42,1 %	31,6 %	31,6 %	21,1 %

*Le total des accords collectifs signés par chacune des organisations syndicales est supérieur à 100 %, dans la mesure où un accord collectif peut être signé par plusieurs organisations syndicales.

Il convient également de noter que parmi les accords reçus par l'OPNC, un accord collectif a été signé dans une entreprise dépourvue de délégué syndical, soit par un élu au comité social et économique (CSE) non mandaté par une organisation syndicale, ce qui représente **5,3 %** des accords reçus par le secrétariat de l'OPNC.

● Les signataires des accords reçus en 2020 (par taille d'entreprise)

Dans les entreprises de **50 à 249 salariés**, l'UNSA est le syndicat qui a signé la majorité des accords reçus (70 %), suivi par la CGT (50 %), SUD (30 %), la CFDT et la CFE-CGC dans les mêmes proportions (20 %) et enfin la CFTC (10 %).

Dans les entreprises de **250 salariés et plus**, l'UNSA, la CFDT et FO ont respectivement signé

85,7 % des accords reçus, suivis par la CFTC (71,4 %), la CGT (28,6 %) et SUD et la CFE-CGC dans les mêmes proportions (14,3 %). Enfin, dans les entreprises de **11 à 49 salariés**, les accords ont été signés à 50 % par la CFE-CGC ET 50 % par un élu au CSE non mandaté par une organisation syndicale.

Dans les entreprises de 50 à 249 salariés							
2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	5	7	3	2	0	1	2
En %	50 %	70 %	30 %	20 %	0 %	10 %	20 %

Dans les entreprises de 250 salariés et +							
2020	CGT	UNSA	SUD	CFDT	FO	CFTC	CFE-CGC
En nombre	2	6	1	6	6	5	1
En %	28,6 %	85,7 %	14,3 %	85,7 %	85,7 %	71,4 %	14,3 %

¹ Pour mémoire, la liste des syndicats représentatifs dans la branche ferroviaire a été fixée par arrêté ministériel du 1^{er} mars 2018, publié au JO le

10 mars 2018. Sont reconnues représentatives dans la branche : CGT, UNSA, SOLIDAIRES, CFDT et FO.

3.2. Taux de signature des accords d'entreprise reçus et représentativité des organisations syndicales

Le taux de signature des accords reçus par l'OPNC peut être mis en parallèle avec le poids des organisations syndicales dans les entreprises.

Si nous ne disposons pas des éléments nous permettant de connaître le nombre d'entreprises où chacune des organisations syndicales est présente, il peut être intéressant de regarder ces résultats à la lumière de la représentativité dans la branche de ces organisations syndicales, telle que déterminée par le ministère du travail.

Bien entendu, il convient d'être prudent et donc ne pas donner à ces comparaisons un sens

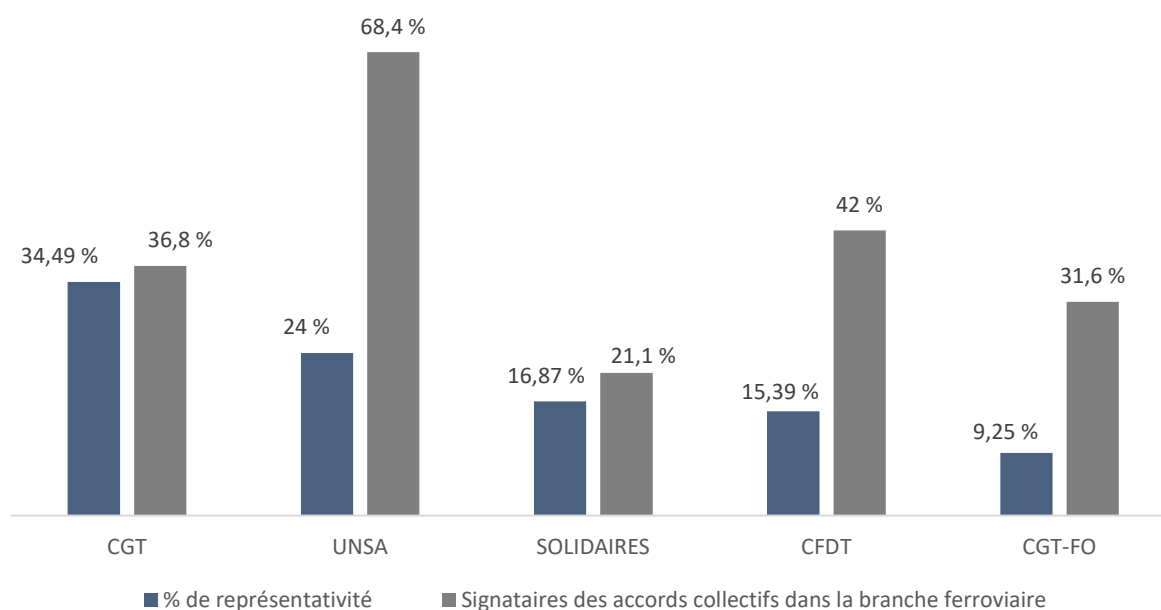
qu'elles ne peuvent avoir notamment dans la mesure où :

- d'une part, la représentativité repose sur le nombre de représentants élus et non sur le nombre de délégués syndicaux ;
- d'autre part, le nombre d'entreprises à partir duquel est calculé cette représentativité n'est pas le même que celui constituant le panel des entreprises ayant envoyé ces éléments à l'OPNC.

Ces comparaisons ne peuvent ainsi constituer qu'un éclairage complémentaire.

La position des organisations syndicales représentatives parmi les signataires des accords reçus n'est pas toujours en corrélation avec celle qu'elles détiennent au regard de leur représentativité. Ainsi par exemple, l'UNSA est la première signataire des accords transmis à l'OPNC en dépit du fait qu'elle détient un taux de représentativité inférieur à celui de la CGT, première organisation syndicale représentative de la branche. Même constat pour FO, syndicat qui a le plus faible taux de représentativité au niveau de la branche mais qui se positionne à la quatrième place des signataires.

Rapport entre la représentativité et les accords collectifs signés par les organisations syndicales en 2020

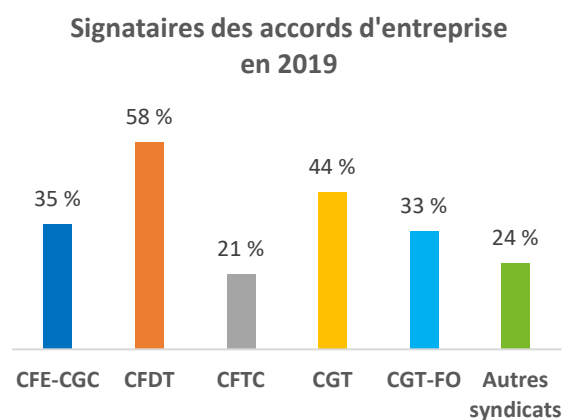


3.3. Les signataires des accords d'entreprise au niveau national

● Les signataires des accords d'entreprise au niveau national en 2019

La répartition des accords reçus par organisation syndicale signataire ne correspond pas forcément à la tendance générale observée dans les entreprises françaises pour l'année 2019.

Ainsi, en 2019, selon le rapport du ministère du travail, de l'emploi et de la santé, 58 % des accords ont été signés par la CFDT, 44 % par la CGT, 35 % par la CFE-CGC, 33 % par la CGT-FO, 21 % par la CFTC et 24 % par d'autres syndicats dont l'UNSA (9 %) et SOLIDAIRES (4 %). Les chiffres pour l'année 2020 sont, à ce jour, indisponibles.



Les signataires des accords d'entreprise en France						
	CFE-CGC	CFDT	CFTC	CGT	FO	Autres syndicats
2019	35 %	58 %	21 %	44 %	33 %	24 %
2018	35 %	58 %	22 %	45 %	35 %	22 %
2017	35 %	58 %	21 %	46 %	34 %	20 %
2016	35 %	58 %	21 %	46 %	34 %	19 %
2015	32 %	56 %	20 %	46 %	34 %	18 %
2014	32 %	56 %	20 %	48 %	35 %	16 %

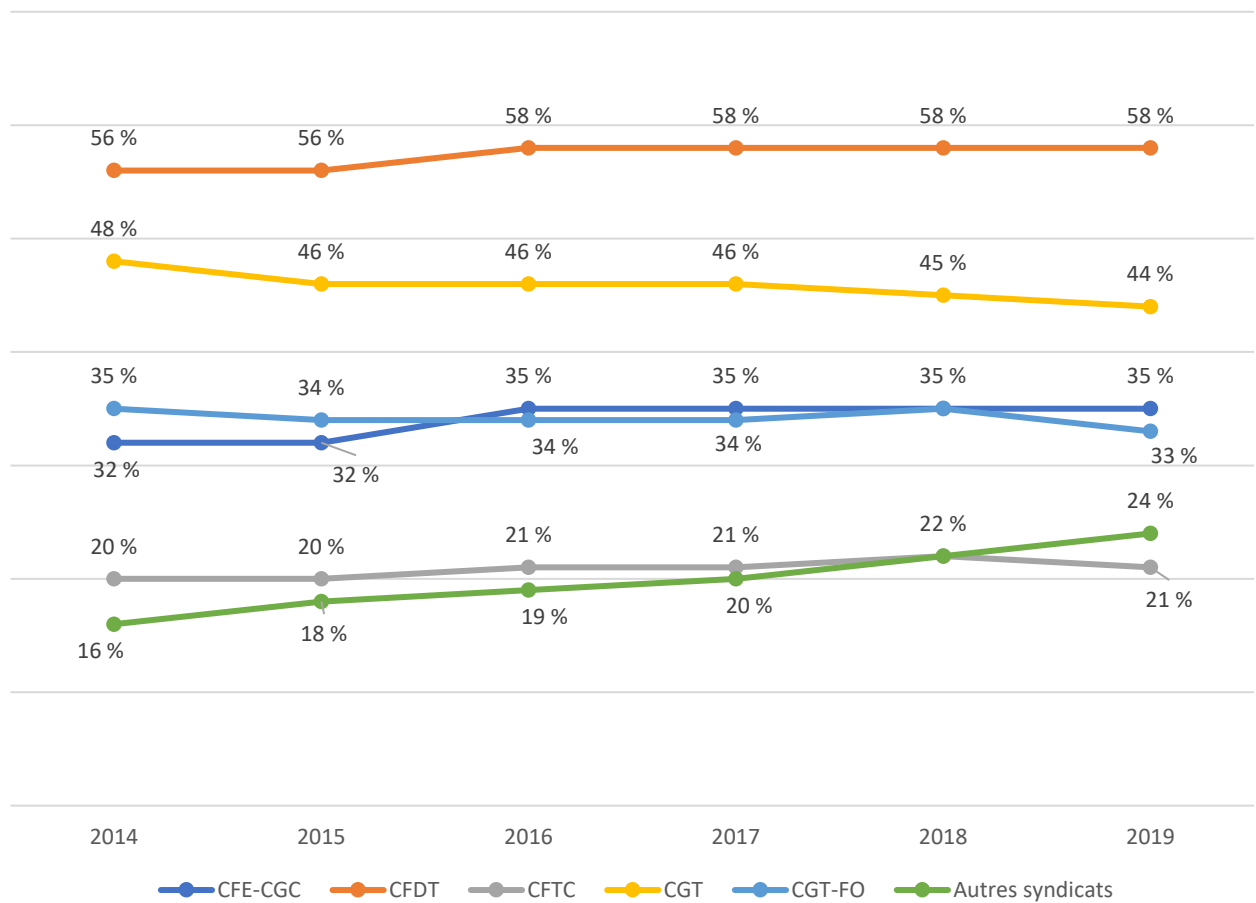
Le total des accords collectifs signés par chacune des organisations syndicales est supérieur à 100 %, étant donné qu'un accord collectif peut être signé par plusieurs organisations syndicales.

- **Evolution du taux de signature des accords d'entreprise en France**

D'après le graphique ci-dessous, l'évolution du taux de signature des accords d'entreprise en France est stable depuis quelques années.

Il n'est pas possible de procéder à une comparaison avec le taux de signature des accords reçus dans la branche, le présent rapport constituant la première édition du rapport de la négociation collective dans la branche ferroviaire.

**Signataires des accords d'entreprise en France
entre 2014 et 2019**



4

Les thèmes des accords d'entreprise reçus

4. Les thèmes des accords d'entreprise reçus

4.1. Répartition des thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020

L'étude du contenu des accords collectifs reçus permet d'identifier **6 thèmes majeurs** dans les accords conclus dans la branche ferroviaire et transmis au secrétariat de l'OPNC.

Ces thèmes sont les suivants :

1. Négociation Annuelle Obligatoire (NAO),
2. Organisation du travail et aménagement du temps de travail,
3. Frais de santé - Prévoyance,
4. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et QVT,
5. GPEC,
6. Divers.

● Répartition par thème des accords d'entreprise reçus en 2020

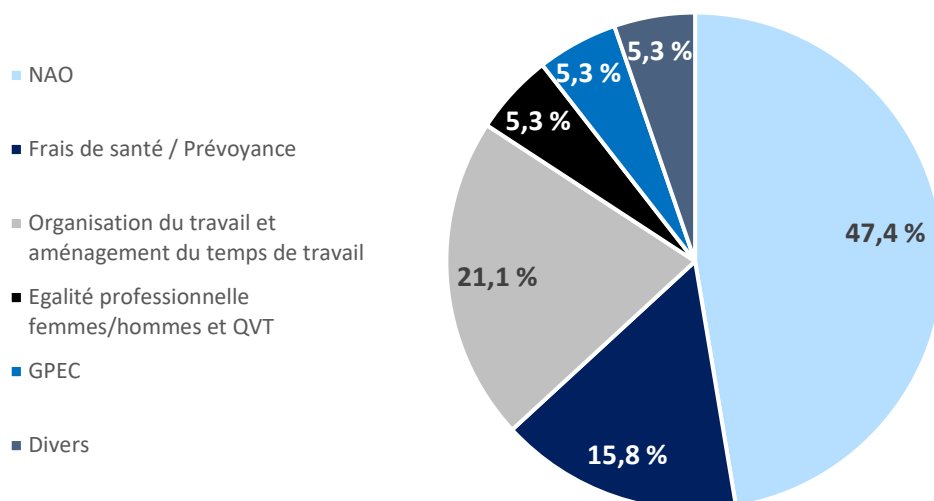
En 2020, **les NAO** font l'objet du plus grand nombre d'accords et représentent **47,4 %** des thèmes abordés.

Les accords portant sur **l'organisation du travail et l'aménagement du temps du travail** se positionnent à la seconde place et représentent **21,1 %** des thèmes abordés, suivis par les accords

relatifs aux **frais de santé** et à la **prévoyance**, qui représentant **15,8 %** des thèmes abordés.

Enfin, à proportion égale, les accords relatifs à **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** et la **QVT**, la **GPEC** ou relevant du thème **divers** représentent respectivement **5,3 %** des thèmes identifiés.

Répartition par thème des accords d'entreprise 2020 reçus par l'OPNC



Plus précisément, la répartition des accords d'entreprise reçus en 2020 par l'OPNC se décline ainsi :

THEMES DES ACCORDS RECUS EN 2020			
THEMES	SOUS THEMES	Nombre d'accords	%
NAO		9	47,4 %
Organisation du travail et aménagement du temps de travail	<i>Organisation du temps de travail</i>	2	10,5 %
	<i>Congés payés</i>	2	10,5 %
	Sous-total	4	21,1 %
Frais de santé - Prévoyance		3	15,8 %
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes & Qualité de vie au travail		1	5,3 %
GPEC		1	5,3 %
Divers	<i>Accord portant adaptation de certaines dispositions de la CCN VFIL</i>	1	5,3 %
	Sous-total	1	5,3 %
TOTAL		19	100 %

Cette répartition appelle plusieurs remarques :

- **les questions liées à la rémunération et aux avantages salariaux (NAO, primes et avantages divers) ou à l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail constituent les sujets majoritaires des accords reçus par l'OPNC** : leur part atteint **68,5 %** des accords reçus en **2020**, ce qui représente 13 accords sur les 19 reçus ;
- parmi les 4 accords collectifs reçus relatifs à la durée du travail, il convient de relever qu'un accord a été signé en application de l'ordonnance portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos du 25 mars 2020 : le texte autorise en effet l'employeur, uniquement par accord collectif, à déroger aux délais de prévenance et aux modalités de prise de congés prévus par le code du travail, la convention collective et les accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- un accord collectif reçu par l'OPNC a été répertorié dans le thème divers : il s'agit d'un accord portant adaptation de certaines dispositions de la CCN des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) suite à sa disparition. L'UTP ayant fait le choix de dénoncer en 2019 la CCN VFIL en raison notamment du nombre très réduit d'entreprises et de salariés relevant de son champ, les dispositions du texte ont définitivement cessé de produire leurs effets le 28 novembre 2020 à minuit.

Il convient en outre de relever que certains accords reçus par l'OPNC constituent des **accords plurithématiques**. La logique de répartition de ces accords tient compte des thèmes déclinés ci-dessus mais l'étude de leur contenu met en évidence que 3 d'entre eux contiennent notamment des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et l'aménagement du temps de travail. Il en est ainsi de :

- o l'accord collectif répertorié dans le thème divers qui contient des dispositions en matière de congés payés ou jours fériés ;
- o 2 des 9 accords reçus par l'OPNC issus des NAO contiennent des dispositions sur les jours fériés, les repos ou les congés exceptionnels.

En tenant compte de ces éléments, on peut ainsi conclure que **36,8 % des accords reçus, qu'ils soient monothématiques ou plurithématiques, contiennent des dispositions relatives à l'organisation du temps de travail et l'aménagement du temps de travail** (soit 7 accords sur les 19 reçus).

● Répartition des thèmes des accords reçus en 2020 par taille d'entreprise

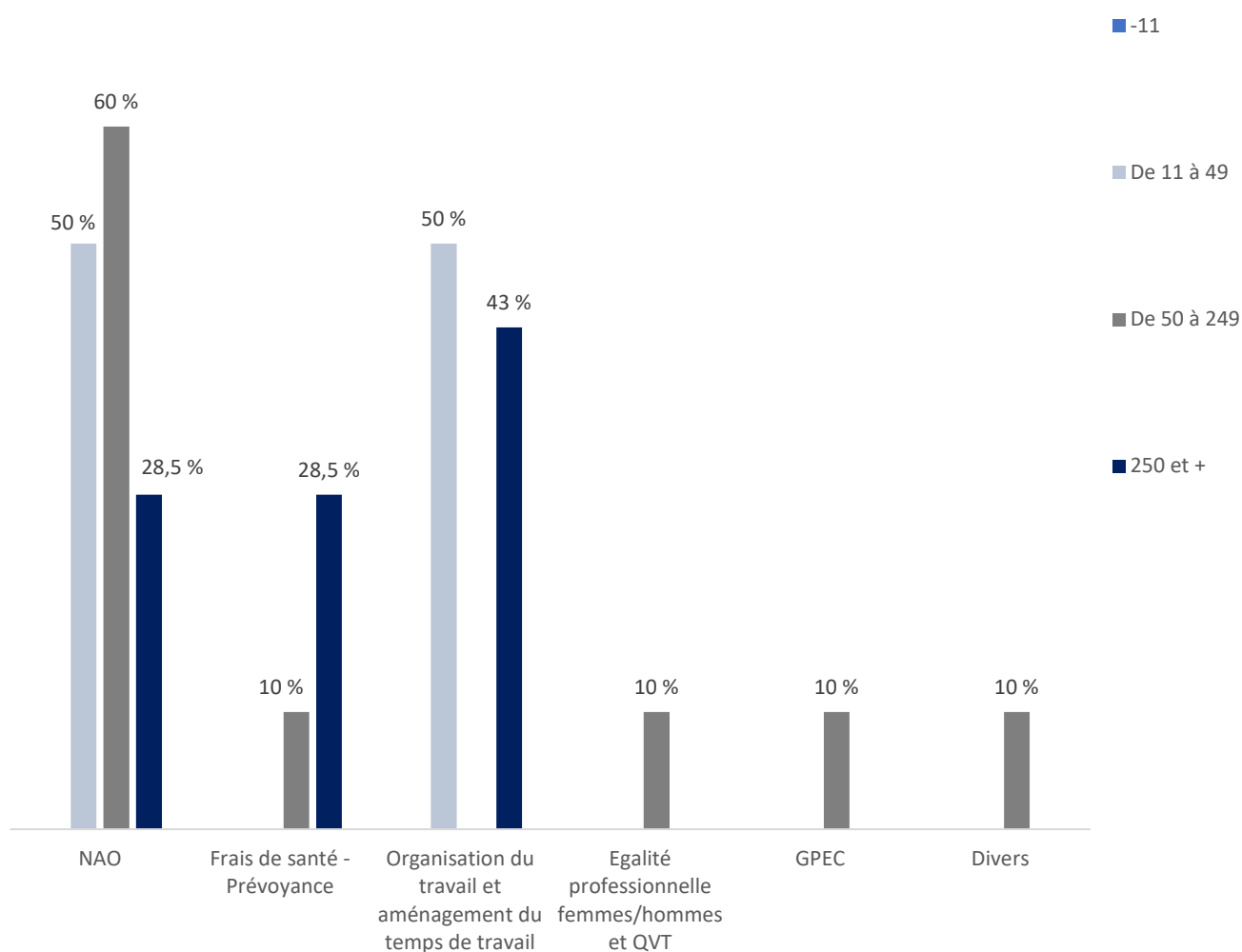
Deux entreprises dont l'effectif est compris entre **11 et 49 salariés** ont répondu à l'enquête de l'OPNC et ont indiqué avoir conclu un accord portant sur l'**aménagement du temps du travail** d'une part et un accord portant sur les **NAO** d'autre part.

Dans les entreprises de **50 à 249 salariés**, **60 %** des accords reçus sont issus des **NAO** ; à proportion égale, les accords relatifs aux frais de santé ou la prévoyance, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVT, la GPEC ou relevant de la catégorie

« divers » représentent respectivement **10 %** des accords reçus.

Dans les entreprises de **250 salariés et plus**, **43 %** des accords signés concernent l'**organisation du travail** et l'**aménagement du temps de travail**. Les accords sur les **NAO** et les **frais de santé et la prévoyance** représentent respectivement **28,5 %** des accords.

Thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020
(par taille d'entreprise)



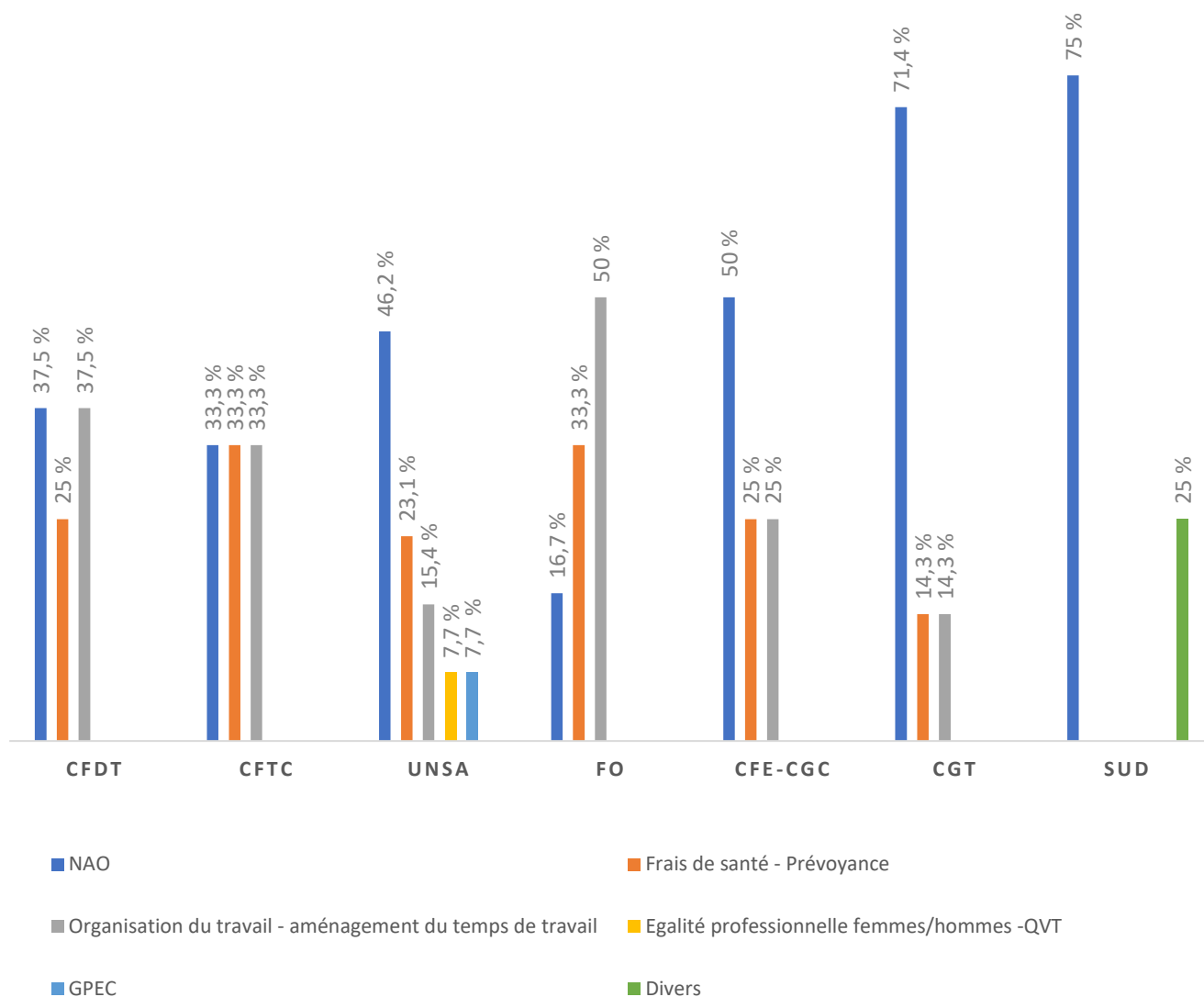
- Répartition des thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020 par organisation syndicale signataire

En 2020, **la NAO**, premier thème de négociation dans la branche, a été conclu dans une plus grande proportion par SUD, la CGT, la CFE-CGC et l'UNSA.

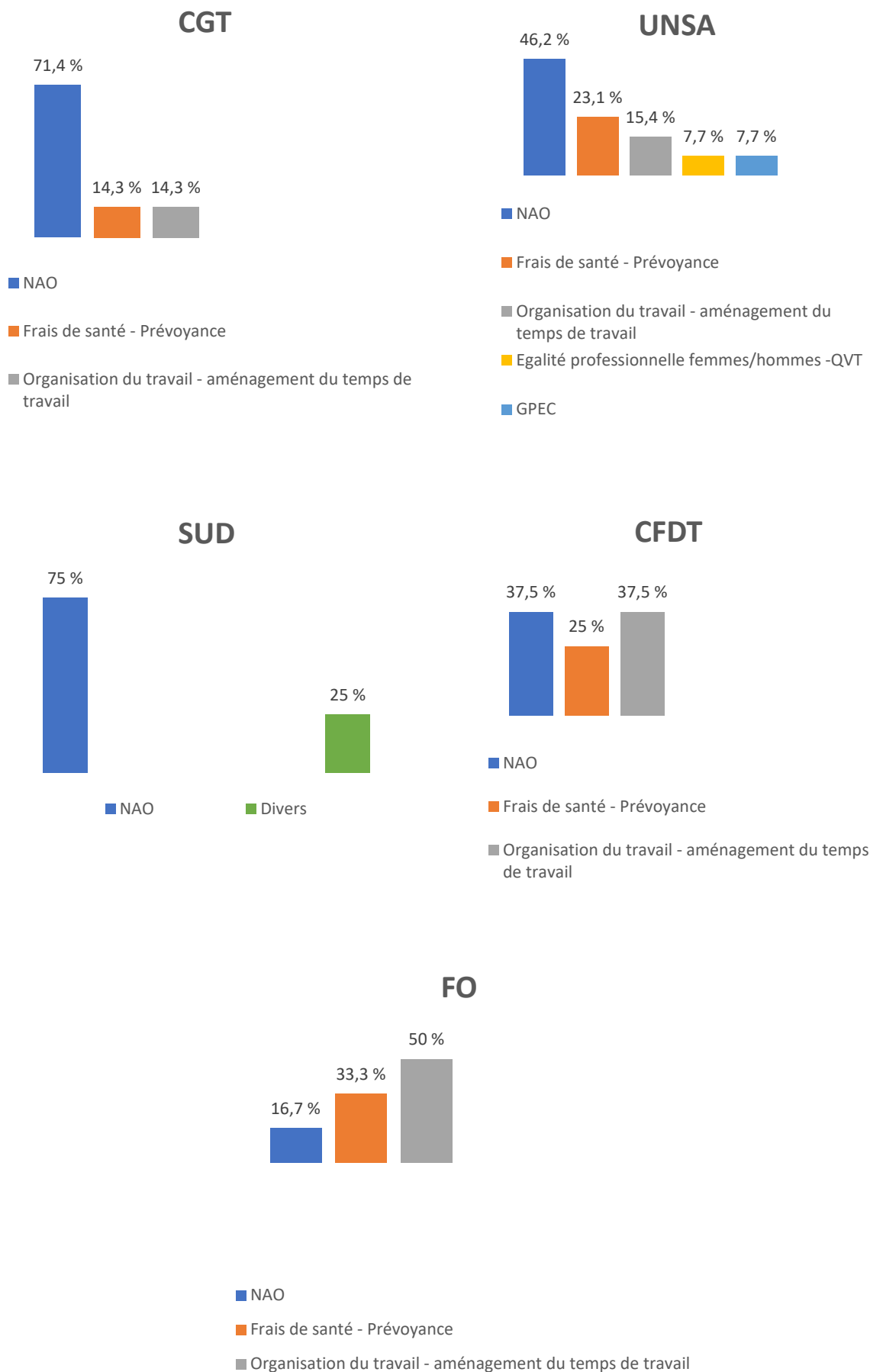
Le second thème de négociation, **l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail**, a été conclu dans une plus grande proportion par FO suivi par la CFDT.

Le troisième thème, les **frais de santé et la prévoyance**, a enfin été conclu dans une plus large proportion par FO et la CFTC.

Thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020 par l'OPNC (par organisation syndicale)

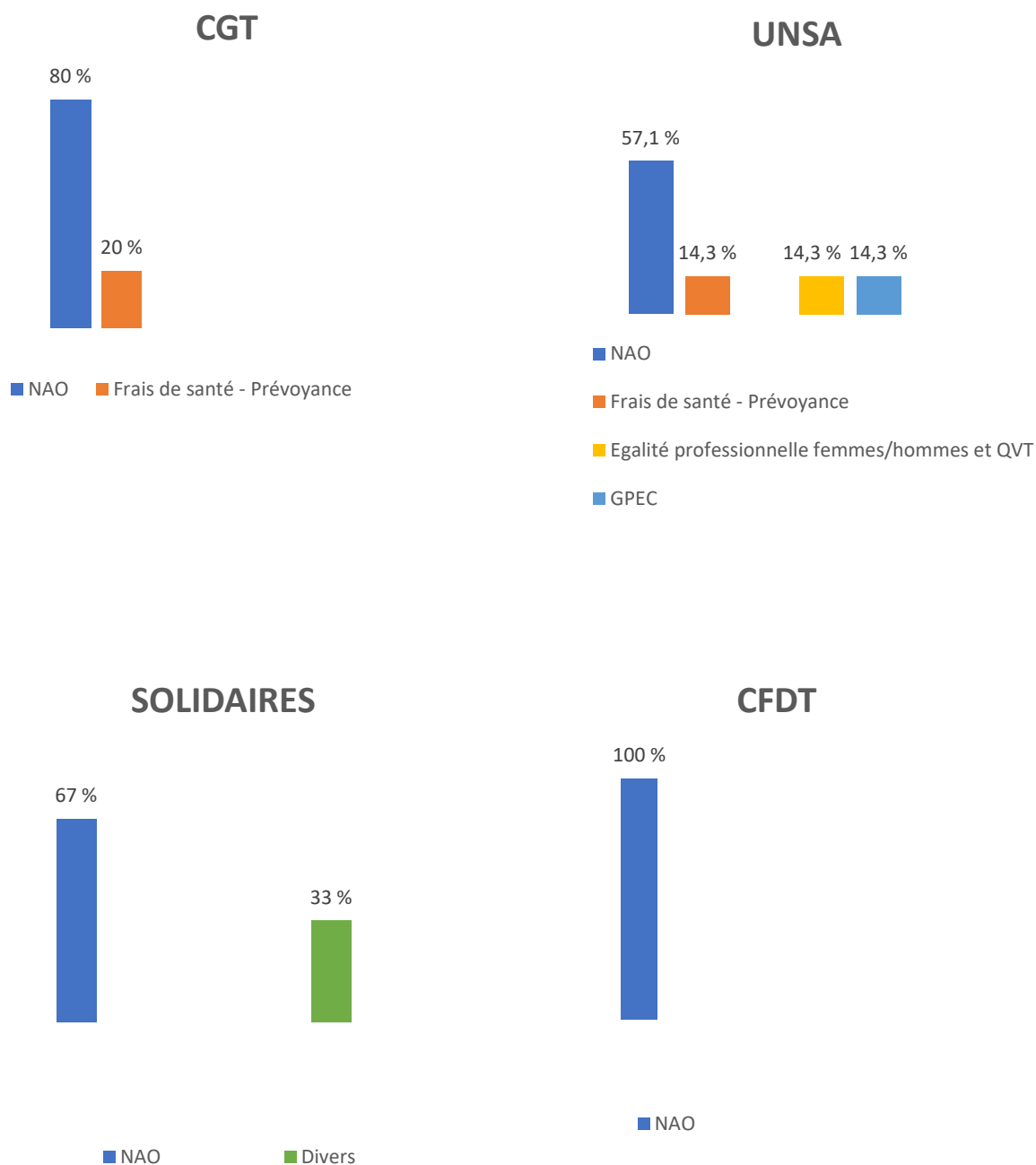


↳ Thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020 (par organisation syndicale représentative)

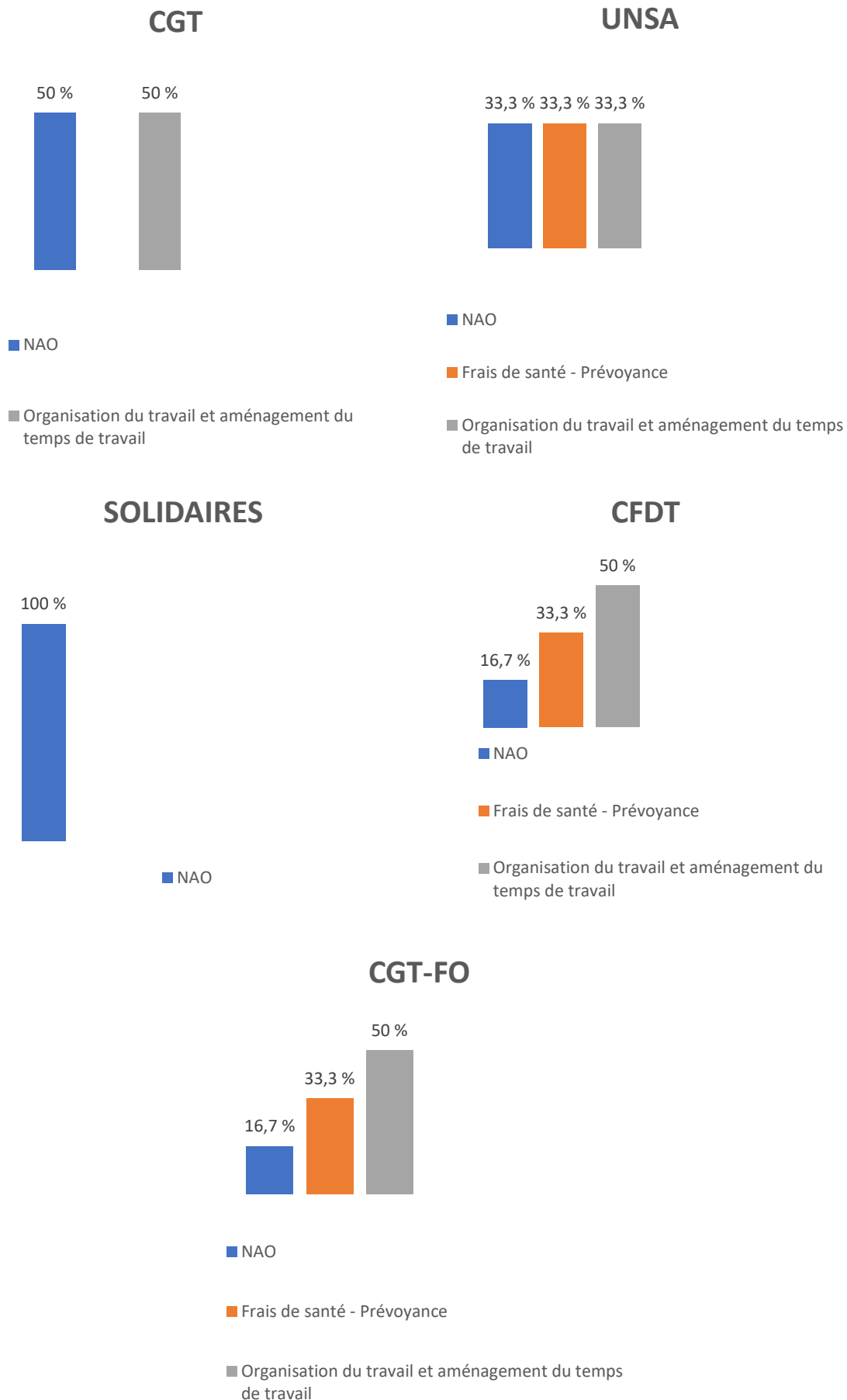


↳ Répartition par organisation syndicale représentative des thèmes des accords d'entreprise (par classe d'entreprise)

● Thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020 par l'OPNC dans les entreprises de 50 à 249 salariés



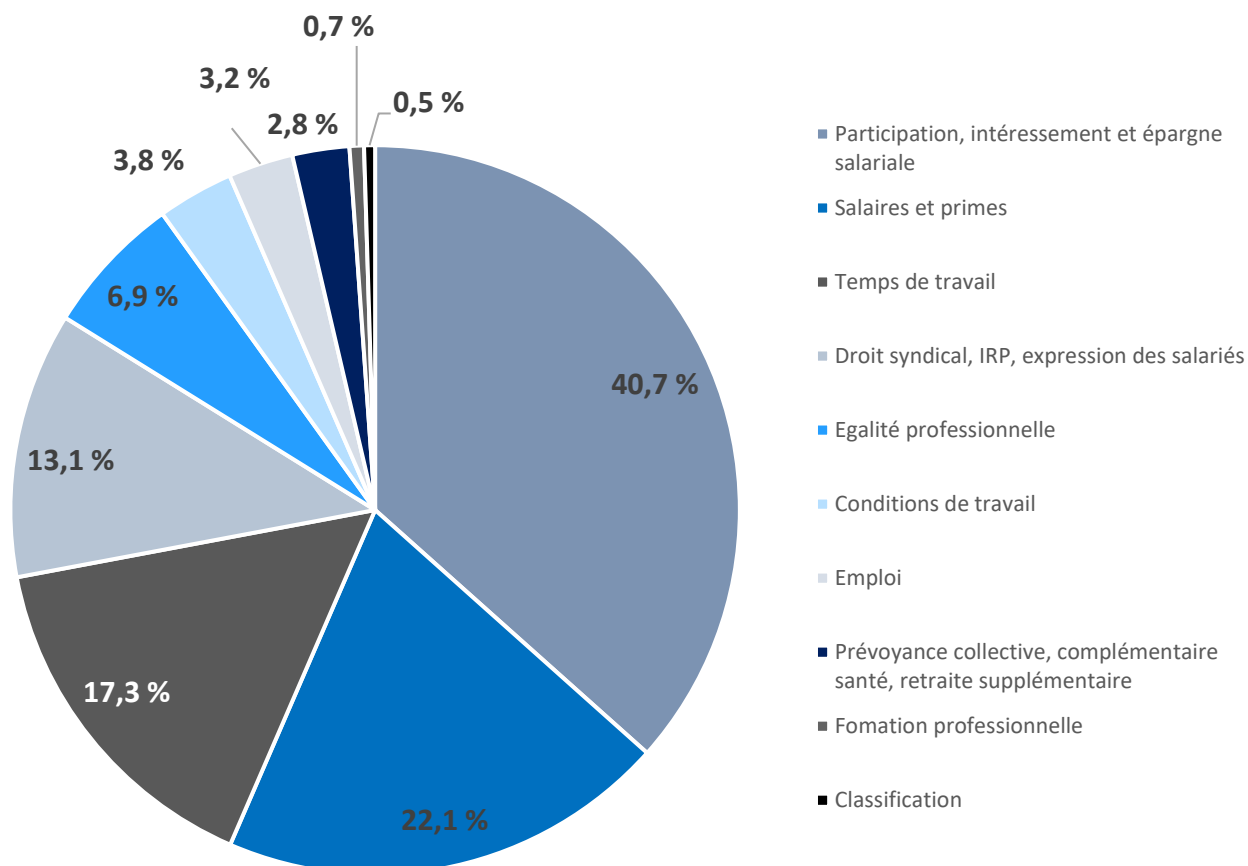
● Thèmes des accords d'entreprise reçus en 2020 par l'OPNC dans les entreprises de 250 salariés et plus



4.2. Répartition des thèmes des accords d'entreprise au niveau national

La répartition, dans la profession, des thèmes des accords d'entreprise en 2020 est à lire à la lumière de celle observée au niveau national, dont les derniers chiffres connus sont ceux de 2019.

Thème des accords d'entreprise en France en 2019



Les pourcentages présentés dans ce graphique prennent en compte la fréquence des différents thèmes sachant qu'un texte peut en aborder plusieurs. Le total des textes répartis par thème est donc supérieur à 100 %. *Source : ministère du Travail – Dares.*

Selon le dernier rapport du ministère du travail, l'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et avenants, et représente 40,7 % des thèmes abordés, soit 10 points de plus qu'en 2018. Hormis ce thème, les salaires restent le premier objet des accords et avenants en 2019 comme les années précédentes, en légère augmentation par rapport à 2018 (22 % contre 20 % des accords en 2018). Compte tenu de la période de mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel qui s'achève au 1^{er} janvier 2020, le thème du droit syndical et des instances représentatives du personnel conserve un niveau relativement élevé, gagnant un point par rapport à 2018. *Source : ministère du travail : La négociation collective en 2019, <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>.*

PARTIE II

Les demandes d'ouverture de négociation reçues au niveau de la branche

● Rappel des dispositions conventionnelles de branche

L'article 5 « Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives » de l'accord relatif aux dispositions générales de la CCN de la branche ferroviaire du 31 mai 2016 dispose que :

« Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adresser des propositions de thème de négociation à l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier électronique avec accusé de lecture. Elles en adressent une copie au Président de la CPPNI.

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans le champ d'application de la présente convention collective répond à cette proposition par courrier au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande. Elle en adresse une copie au Président de la CPPNI. ».

Outre les demandes de négociation formulées dans les conditions conventionnelles ci-avant décrites, il convient de souligner que d'autres demandes ou demandes similaires peuvent également être adressées à l'organisation professionnelle d'employeurs à l'occasion des réunions de la CPPNI ferroviaire au travers des déclarations dites liminaires ou à l'occasion de bilatérales ou multilatérales entre l'organisation professionnelle d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Le présent rapport ne porte que sur les demandes formulées dans les conditions édictées par l'accord de branche du 31 mai 2016.

● Les demandes de négociation en 2020

En 2020, **quatre** demandes d'ouverture de négociation ont été adressées par les organisations syndicales représentatives de la branche à l'UTP dans les formes prévues par les dispositions conventionnelles, trois portant sur la réouverture d'une négociation en cours ou achevée et une portant sur deux thématiques ne figurant pas initialement à l'agenda social de la branche :

↳ **Le 16 janvier 2020 : la CGT sollicite la réouverture du volet « classifications et rémunérations » de la future CCN de la branche ferroviaire.**

Contexte de la demande : cette demande intervient alors qu'un projet d'accord sur ce volet est ouvert à la signature par l'UTP depuis le 7 janvier 2020 et jusqu'au 24 janvier 2020 après un important travail de négociation depuis plus de deux années entre les partenaires sociaux.

Suite donnée : n'ayant d'autre mandat que celui ayant abouti à l'accord proposé à la signature, l'UTP a indiqué par courrier du 24 janvier 2020 qu'il n'était pas envisageable à date de rouvrir des négociations sur ce volet.

↳ **Le 26 février 2020 : dans un courrier unitaire, la CGT, SUD RAIL et FO demandent la réouverture du volet « classifications et rémunérations » de la future CCN de la branche ferroviaire.**

Contexte de la demande : alors que le projet d'accord soumis à signature par l'UTP au mois de janvier 2020 avait recueilli les signatures de l'UNSA et la CFDT, représentant près de 40 % des salariés de la branche, la CGT, SUD RAIL et FO, représentant conjointement plus de 50 % des salariés de la branche, ont exercé leur droit d'opposition à l'accord, devenu ainsi caduc.

Suite donnée : l'UTP n'a pas donné suite à ce courrier, ses éléments de réponse sur cette demande de réouverture des négociations ayant été communiqués un mois plus tôt à l'ensemble des organisations syndicales le 24 janvier 2020.

- **9 juillet 2020** : dans un second courrier unitaire, **la CGT, SUD RAIL et FO réitèrent leur demande de réouverture du volet « classifications et rémunérations » de la future CCN de la branche ferroviaire.**

Contexte de la demande : cette nouvelle demande intervient alors que le Conseil d'administration de l'UTP a adopté le 11 juin 2020 une recommandation patronale portant sur les classifications et les rémunérations, considérant que l'absence d'un accord sur ce volet essentiel est préjudiciable pour l'ensemble des acteurs de la branche, notamment dans la perspective de généralisation de l'ouverture à la concurrence. Sur la partie classifications, le texte reprend les grands termes de l'accord invalidé avec l'objectif de donner un cadre social commun à l'ensemble des adhérents de l'UTP, adapté à la réalité actuelle des emplois, à leur évolution, à leur diversité et aux spécificités de l'activité ferroviaire. Sur la partie rémunérations, le texte est moins disant que l'accord invalidé.

Par ailleurs, dans un courrier du 26 juin 2020, et conformément aux dispositions de la loi pour un nouveau pacte ferroviaire du 27 juin 2018 puis la loi des mobilités du 24 décembre 2019, le ministre des transports a informé les partenaires sociaux de son intention de prendre une ordonnance « *afin de donner un cadre de référence applicable à l'ensemble des entreprises de la branche en s'appuyant sur le contenu de la recommandation patronale adoptée par l'UTP* ».

Suite donnée : l'UTP a répondu par courrier du 21 juillet 2020 réitérant notamment les termes de son courrier du 24 janvier 2020.

Telles sont les conditions dans lesquelles le gouvernement a pris le 20 janvier 2021 une ordonnance n° 2021-49 relative aux classifications et rémunérations au sein de la branche ferroviaire tirant ainsi les conclusions de l'absence d'accord valide dans la branche au 31 décembre 2019 et garantissant aux salariés qu'un cadre juridique sécurisé s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche.

Le texte prévoit qu'un décret à paraître détermine les règles en matière de classifications et de rémunérations applicables à l'ensemble des entreprises ferroviaires et qu'il cesse de produire ses effets lorsqu'un accord aura été étendu pour l'ensemble de la branche, et en tout état de cause à l'issue d'un délai de 36 mois suivant la publication de l'ordonnance, soit en janvier 2024.

- **28 juillet 2020** : la **CFDT** demande l'ouverture des négociations concernant, d'une part, le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD), et d'autre part la formation professionnelle et l'alternance.

Contexte de la demande : cette demande intervient quelques jours après la reprise des séances de négociation entre les partenaires sociaux, suspendues depuis quelques mois du fait de la crise sanitaire, et alors qu'a été publiée, le 17 juin 2020, la loi relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne. Le texte permet notamment aux entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, par accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche étendu, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements, notamment en matière de maintien en emploi.

Suite donnée : dans un courrier en date du 8 septembre 2020, l'UTP a précisé à l'ensemble des organisations syndicales de la branche :

- **être favorable au principe d'ouverture de négociations sur le thème de la formation professionnelle et de l'alternance** en vue d'un accord portant avenant à l'actuel accord de branche, soulignant toutefois comme prioritaire de négocier avant le volet obligatoire prévoyance et le volet droit syndical ainsi que l'accord de branche portant sur les garanties sociales autres que celles prévues par la loi pour les salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs ;

- **être d'accord pour ouvrir des négociations sur le dispositif spécifique d'APLD** compte tenu des enjeux importants pour les entreprises et les salariés de la branche.
Sur ce sujet, il convient de noter qu'aux termes de trois réunions de négociation tenues les 21 septembre, 14 et 27 octobre 2020 entre les partenaires sociaux, un projet d'accord sur le dispositif spécifique d'APLD a été ouvert à la signature du 2 au 19 novembre 2020 inclus.
Après avoir recueilli les signatures de l'UNSA et la CFDT, représentant près de 40 % des salariés de la branche, le projet d'accord a été frappé de l'opposition de la CGT, SUD RAIL et FO, représentant conjointement plus de 50 % des salariés de la branche, devenant ainsi caduc.
Il convient toutefois de noter que deux accords majoritaires ont été signés en 2020 par les entreprises de la branche sur le sujet de l'APLD.

CE QU'IL FAUT RETENIR

- **22 entreprises** adhérentes ou non à l'UTP, représentant au moins **94,7 % de l'effectif total de la branche**, ont répondu à l'enquête OPNC sur la négociation collective dans la branche ferroviaire en 2020. Parmi elles, **12 ont conclu au moins un accord collectif** (soit 55 % des entreprises répondantes) ;
- au total, **19 accords collectifs** conclus au titre de l'année 2020 ont été envoyés à l'OPNC ;
- les entreprises répondantes ont conclu **en moyenne 1,6 accord collectif**. Ce sont **les entreprises de 250 salariés et plus** qui ont conclu, **en moyenne**, le plus d'accords collectifs sur l'année 2020 (2,3 accords collectifs par entreprise) ;
- **l'UNSA est le syndicat qui a signé le plus grand nombre d'accords collectifs en 2020** (68,4 % des accords reçus par l'OPNC), suivi par **la CFDT** (42,1 % des accords reçus) et la **CGT** (36,8 %) ;
- **en 2019, au niveau national, la majorité des accords ont été signés par la CFDT** (58 % des accords conclus), suivie de **la CGT** (44 %) et de la **CFE-CGC** (35 %) ;
- **les accords conclus dans la branche demeurent majoritairement constitués par les accords conclus au terme des NAO** (47,4 % des accords reçus), suivis par les accords qui relèvent **de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail** (21,1 % des accords reçus). Les accords qui relèvent du thème des **frais de santé** ou la **prévoyance** occupent la troisième position (15,8 % des accords reçus) ;
- **en 2019, au niveau national, l'épargne salariale fait l'objet du plus grand nombre d'accords et représente 40,7 % des thèmes abordés ; le thème des salaires et primes est également un des sujets principaux des négociations**, présent dans 32 % des accords signés.

OPNC

● **Réalisation et rédaction du bilan OPNC
sur la négociation collective 2020 dans la branche ferroviaire**

Secrétariat OPNC
opnc@utp.fr

OPNC

17, rue d'Anjou - 75008 PARIS
Tél. +33 (0)1 48 74 73 22
Fax +33 (0)1 40 16 11 72