In perioada 25-26.10.2017 s-a desfasurat sedinta C.D. Comitet Director al FNSIF – Federatiei Nationale Sindicale din Infrastructura Feroviara.

Pe ordinea de zi s-au aflat urmatoarele subiecte:

- **Situatia aplicarii prevederilor CCM la CNCF "CFR"SA – in special aplicarea prevederilor art.30 – acordarea claselor de salarizare odata cu intrarea in vigoare a noului CCM .**
- **Situatia demersurilor facute si a parcursului de legiferare a "Statutului Feroviarilor";**
- **Aprobarea solicitarilor de afiliere la FNSIF din partea a noi organizatii sindicale;**
- **Probleme de organizare interna.**

-

-

Situatia demersurilor facute si a parcursului de legiferare a "Statutului Feroviarilor";

FNSIF a depus un memoriu pentru sustinerea acestei initiative legislative si in luna martie 2017 catre conducerea MT si conducerea Ministerului Muncii.

Avandu-se in vedere situatia actuala , **S-A ADOPTAT REZOLUTIA DE A SE DEPUNE UN MEMORIU ADRESAT ATAT CATRE CONDUCEREA MT CAT SI CATRE TOTI MEMBRII COMISIEI DE MUNCA DIN CAMERA DEPUTATILOR, RESPECTIV CONDUCERII CAMEREI DEPUTATILOR – BIROUL PERMANENT.**

Memoriul a fost depus in data de 07.11.2017 la Ministerul Transporturilor si Camera Deputatilor catre conducerea celor trei Comisii Permanente (care vor trebui sa dea un aviz inainte de dezbaterea in plen) si face o referire pe scurt la argumentele pe care le consideram ca vin in sustinerea acestui demers legislativ, argumente detaliate in Anexele 1-8, dupa cum urmeaza:

1. ***Comunitatea Europeana – RECOMANDARI COMUNE C.E.R . si E.T.F – Privind indentificarea si prevenirea riscurile psiho-sociale in cadrul sectorului feroviar ,*** *care afecteaza securitatea si sanatatea in munca pentru lucratorii feroviari.* – *detalii în ANEXA 1*

2. **Condițiile de muncă specifice lucrătorilor feroviari din Romania**, in special pentru cei care asigură siguranța circulației, pe toată perioada raporturilor de muncă, **au existat și înainte de anul 2001 și în continuare după acest an**. – *detalii în ANEXA 2*

3. **Condițiile specifice de pregătire profesională, medicale și psihologice**, așa cum sunt impuse prin reglementările existente pentru desfășurarea activității pe toată perioada raporturilor de muncăde lucrătorii feroviari în legătura cu siguranța circulației, **au existat și înainte de anul 2001 și în continuare după acest an**. – *detalii în ANEXA 3*

4. **Considerente de analiză comparativă cu alte categorii profesionale care desfășoară activitatea la siguranța circulației** – cu aceleași drepturi până în anul 2001 și care își defășoară activitatea în aceleași condiții și în prezent – *detalii în ANEXA 4*

5. **Considerente cu privire la efectele admiterii definitive pe cale judiciară** a faptului că lucrătorii feroviari din siguranța circulației **au aceleași drepturi de pensionare și în perioade ulterioare datei de 1 aprilie 2001**, întrucât şi-au

desfăşurat activitatea în aceleași condiţii speciale de muncă sau, după caz, deosebite. - *extrase din* ***Decizia ICCJ - RIL nr. 12/2016*** *în ANEXA 5.*

6. **Considerente de analiza comparativa cu alti lucratori feroviari din Comunitatea Europeana** , – cu drepuri de pensionare la o varsta mai redusa decat a lucratorilor feroviari romani, care au conditii de munca si de salarizare mult superioare si un nivel de trai mult mai ridicat – *detalii in ANEXA 6*

7. **Considerente economice si de resurse umane,** in contextul actual in care se desfasoara activitatea lucratorilor feroviari din siguranta circulatiei, indreptatiti ca dupa o perioada de 20 de ani de activitate la siguranta circulatiei, sa poata beneficia de dreptul la pensionae - *detalii in ANEXA 7*

Față de toate cele prezentate, **SE CONSTATA ca singura masura îndreptatită si reparatorie,** ce poate reaseza in drepturile avute, anterior anului 2001, lucratorii feroviari care isi desfasoara activitatea la siguranta circualtiei feroviare in conditii de munca nemodificate, **este adoptarea** *Proiectului de lege privind statutul personalului feroviar* **în aceeași formă adoptată și de Senatul României,** mai ales, **fără modificarea articolelor care reglementeaza dreptul la pensie.**

8. **Cu privire la dreptul la salarizare**, va aducem la cunostinta ca in prezent o parte insemnata dintre **lucratorii feroviari,** cei care isi desfasoara activitatea in legatura directa cu siguranta circulatiei feroviare, indeplinind conditionarile mentionate in legatura cu autorizarea, pregatirea profesionala (calificare) si mentinerea competentelor, **au ajuns sa fie salarizati aproape la nivelul salariului de baza minim brut la nivel national.** – *detalii in ANEXA 8.*

Cu toate ca salariul se stabileste in raport cu munca prestata**, cu pregatirea profesionala, competenta, raspunderea si complexitatea sarcinilor functiei ocupate**, motivandu-se rationamente economico-financiare, **in ultimii 7 ani aceste prevederi au fost ignorate**, iar **lucratorii feroviari calificati, cu raspunderi si experienta, au ajuns cu salariile la nivelul unui muncitor necalificat sau debutant**.

Adoptarea fără modificari a reglementarilor cu privire la dreptul salarial al lucratorilor feroviari,**asa cum sunt prevazute** in *Proiectul de lege privind statutul personalului feroviar* , **ar pune capat degradarii constante a veniturilor salariale si ar restabili o normalitate bazata pe elemente certe si predictibile ,** atât pentru viitorul lucratorilor feroviari existenti, cât si pentru acei care vor dori sa devina lucratori feroviari.

Situatia aplicarii prevederilor CCM la CNCF "CFR"SA – in special aplicarea prevederilor art.30 – acordarea claselor de salarizare odata cu intrarea in vigoare a noului CCM .

CCM la nivel de unitate CNCF "CFR"SA a adus schimbari majore **atat in ceea ce priveste sistemul de salarizare** prin reducerea numarului de clase de salarizare de la 46 la 25(modificare Anexa 1) si **prin schimbarea alocarii claselor de salarizare pe functii si meserii** (modificare limite de salarizare pe functii - Anexa 2), **cat si prin modificarea gradelor profesionale la functiile de executie IDM si el.mec.SCB.**

Cu toate ca modificarea gradelor profesionale la functiile respective a fost urmata de modificarea*"Conditiilor minime de vechime si pregatire profesionala"*, se

poate constata, pentru aceste functii, ca aceste conditii pe fond sunt similare cu cele anterioare.

Adica, trecand peste elementele de forma, noile conditii sunt similare vechilor conditii, unde **spre exemplu** pentru IDM III corespund cele de la IDM D; pentru IDM II corespund cele de la IDM C, pentru IDM I corespund cele de la IDM B, iar pentru IDM IA corespund cele de la IDM A. Similara este si situatia la functia de el.mec SCB.

De retinut ca pregatirea profesionala specifica a ramas nemodificata si activitatea personalului caruia i-a fost modificata gradarea profesionala se desfasoara in aceleasi conditii,respectiv cu respectarea acelorasi atributii de serviciu si in cadrul acelorasi competente nemodificate din "Fisa postului de munca", **fiind afectati de aceste schimbari in special personalul de executie din statiile tehnice**, statii de pe linii magistrale, cu doua sau mai multe sisteme de circulatie sau directii de mers.

Avand in vedere ca schimbarea gradarii profesionale s-a facut luandu-se in calcul numai criteriul salariului de incadrare aflat in plata la acel moment, fara a se tine seama de celelalte criterii: evolutia profesioanala de pana atunci prin promovarea concursurilor pentru fiecare grad profesional in parte; volumul de munca si atributiile nemodificate; specificul locului de munca, responsabilitate si competente, **s-a ajuns in situatia in care un IDM II sa fie incadrat la gradul profesional D** (cat IDM III) **si un IDM I sau IA sa fie incadrat la gradul profesional C** (cat un IDM II).

Cu toate ca in timpul negocierilor pentru incheierea CCM *s-a declarat ca aceste schimbari in sistemul de salarizare sunt necesare tocmai pentru o rasplata corecta si echitabila a contraprestatiei muncii sustinute de personalul de executie de la locurile de munca cu activitate intensa*, **nu se constata o imbunatatire a situatiei, ci din contra**, **salariatii sunt nemultumiti de schimbarea gradarii profesionale, perceptia generala fiind ca s-a produs o nemeritata *"degradare profesionala",* avandu-se in vedere parcursul profesional** (sustinere examene de promovare, activitate, responsabilitati si competente) **de pana la acest moment**.

Pentru punerea in practica a celor declarate **se impune aplicarea Art.30 din CCM, acordarea de clase de salarizare, pentru revenirea la echivalentul gradului profesional detinut anterior,corespunzator volumului activitatii desfasurate in aceleasi conditii de pregatire, responsabilitate si competente, nemodificate in fapt, nici inainte si nici dupa schimbarile survenite** odata cu noul CCM.

La intalnirile dintre conducerea companiei si reprezentantii sindicali ai angajatilor, din datele de 05.10 si 18.10.2017, pentru punerea in aplicare a Art.30 din CCM – **acordarea de clase de salarizare, s-a comunicat de catre conducerea companiei ca situatia financiara nu ar permite punerea in aplicare a acestor solicitari.**

Astfel, la:

- **05.10.2017** se comunica faptul ca: *fondul de salarii **la 31.08.2017 a fost depasit cu 5 milioane** lei, din care 3 mil. la capitolul cheltuieli cu salariile de baza si cu 2mil.la capitolul sporuri, desi numarul de salariati existenti este mai mic decat cel prevazut in BVC (cu circa 360 salariati);*
- **18.10.2017** se comunica ca ***in urma analizelor facute se propune ca solutie reducerea sporului cu care se platesc orele festive cu 25%*** *- ceea ce **ar conduce***

la economisirea unui million lunar, *suma ce ar putea fi folosita pentru acordarea de clase de salarizare*.

Din cele comunicate retinem 4 aspecte: **A)** la 31.08.2017 s-a despasit fondul de salarii cu 5 milioane;**B)** un numar de angajati mai mic cu aprox.360; **C)** solutia ar fi reducerea sporului de festive cu 25%; **D)** pentru acordarea claselor de salarizare este necesar un million pe fiecare luna.

Compania prin *"Raportul financiar-contabil semestrul I al anului 2017"*- comunica oficial situatia financiar contabila din perioada 01.01.2017-30.06.2017 (comparativ si cu acelasi semestru al anului 2016), din aceasta comunicare retinem urmatoarele aspecte:

A) Cheltuieli cu personalul *= 549.550.813 lei - fata de 567.669.750 lei "Cheltuieli cu personalul" aprobate prin BVC an 2017 (Total trimestrul I+II) -* ***deci o economie de 18.118.937 lei;***

B) Cheltuieli cu salarii si indemnizatii = 448.105.833 – fata de 465.443.640 lei *"Cheltuieli de natura salariala"* aprobate prin BVC an 2017 (total trim.I+II)– ***deci o economie de 17.337.807 lei.***

C) Tichete de masa *– valoare = 26.645.848 lei fata de 28.750.070 lei valoare aprobata prin BVC 2017 (total trim.I+II) –* ***deci o economie de 2.104.222 lei;***

D) Numar mediu de salariati =22.583- fata de 22.904 numarul mediu de salariati pe care s-a fundamentat BVC 2017 (total trim.I+II) – ***deci in medie cu 321 angajati mai putini****;*

E) Profit net la 30.06.2017 = 230.927.071 lei fata 122.491.284 lei cat a fost profitul pentru aceeasi perioada – semestrul I din 2016 – ***deci un plus la profit de 108.435.787 lei fata de aceeasi perioada a anului trecut****, in conditiile in care pentru tot anul 2016 profitul net a fost de 471.579.855 lei.*

Avand in vedere cele prezentate la intalnirile cu reprezentantii sindicali si datele prezentate oficial, consideram ca sunt cel putin cateva "inadvertente" si aspecte ce trebuiesc lamurite:

- **A) cum in numai 2 luni de la depunerea** *"Raportului financiar contabil",* **adica la 31.08.2017, se comunica o** *"depasire a fondului de salarii cu 5 milioane",* **cand economia pentru primul semestru a fost de peste 17 milioane?**
- **B) chiar daca s-ar lua in calcul aceasta** *"depasire"* comunicata**, din restul de 12 milioane economisiti consideram ca ar fi suficiente resurse financiare pentru acordarea claselor de salarizare, luand in considerare,** conform celor comunicate, **ca** *"necesarul ar fi de un million/luna***"!**
- **C) angajatilor le este diminuata increderea intr-o companie care realizeaza si raporteaza profit net de sute de milioane de lei,** peste 450 milioane la nivelul anului 2016 cand s-a realizat o economie de 23.220.730 lei la "Cheltuielile de personal"- refuzandu-se constant acordarea clasei de salarizare maxime le majoritatea functiilor, iar prin continuarea unor politici salariale de respingere a unor solicitari indreptatite fiind diminuata proportional motivarea si implicarea angajatilor la realizarea obiectivelor companiei

FATA DE ACEASTA STARE DE LUCRURI S-A ADOPTAT REZOLUTIA SOLITARII CATRE A.F.T.F. PENTRU CONVOCAREA COMISIEI MIXTE PATRONAT SINDICATE LA NIVEL DE CFR SA. pentru o abordare clara, corecta, obiectiva si echitabila in ceea ce priveste aplicarea prevederilor Art.30 din CCM 2017-2018 la nivel de unitate C.N.C.F. "CFR" S.A. - acordarea claselor

de salarizare, in special pentru personalul de executie nedreptatit prin *"retrogradarea"* din grad profesional.

A fost inaintat actul si discutat in data de 07.11.2017 in cadrul AFTF, inainte de intalnirea programata la nivel conducere CNCF CFR SA. La aceasta intalnire , alaturi de conducerea AFTF a participat si reprezentantul FNSIF si fost prezentate solicitarile. Probema bugetului rectificat pe anul 2017, interimatul conducerii companiei precum si modul de fundamentare al bugetului pe anul 2018 (avand in vedere modificarile fiscal) au facut ca discutiile pe fondul rezolvarii solicitarilor sa fie amanate dupa 15.11.2017.

- **Aprobarea solicitarilor de afiliere la FNSIF** din partea a noi organizatii sindicale
S-A APROBAT AFILIAREA A DOUA ORGANIZATII SINDICALE**;**

- **Probleme de organizare interna** – SCHIMBURI DE INFORMATII DEPRE ACTIUNILE INTREPRINSE DE ORGANIZATIILE SINDICALE MEMBRE – in instanta sau cu privire la determinari noxe, conditii de munca, aplicare prevederi CCM – ACTIUNI COMUNE; MODIFICAREA COMISIEI DE CENZORI – datorita reorganizarii interne, PREGATIREA C.N. - Consiliului National in vederea alegerilor pentru functiile de conducere uninominale din primavara anului 2018, in urma incheierii mandatului de trei ani.