



## CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

# RET : L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ SACRIFIÉ !

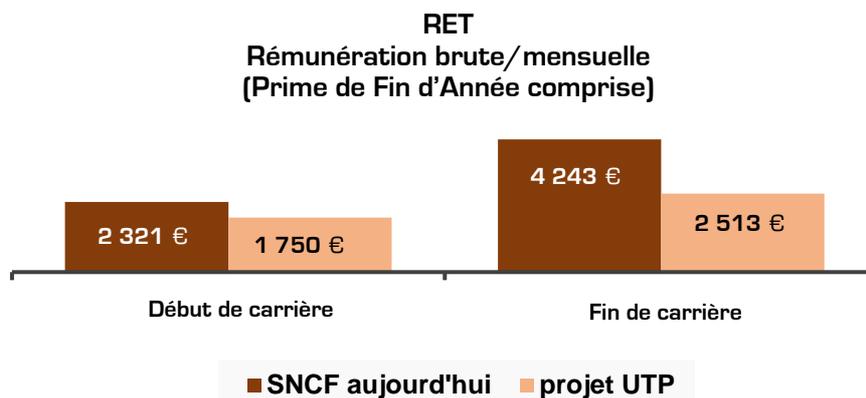
L'UTP, le patronat de la branche ferroviaire, a communiqué son projet de « classification des emplois et de rémunération » pour la Convention Collective Nationale.

Le patronat a l'intention d'accentuer la polyvalence, tout en tirant la rémunération vers le bas.

Tous les cheminots de la branche ferroviaire, contractuels et statutaires, sont concernés.

Depuis 2018, les dispositions statutaires liées à la rémunération et à la progression professionnelle peuvent être modifiées unilatéralement par la Direction SNCF.

RET	Situation actuelle à la SNCF pour les agents statutaires	Propositions de l'UTP dans le cadre de la CCN
Déroulement de carrière	Du niveau de la qualification E PR 16 (après obtention de l'examen TC) au niveau 2 de la qualification F. Le déroulement de carrière sur les positions de rémunération se fait pour une partie automatiquement selon les dispositions statutaires et « au choix ». En revanche, l'accession à un niveau et /ou à une qualification sont intégralement au choix de la direction.	De la Classe 4 (1 <sup>ère</sup> Classe du Collège Maîtrise) à la Classe 6 (1 <sup>ère</sup> Classe du collège Cadre).  <b>Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon les choix de la direction.</b>
Définition du métier	Il manage et organise la production de son entité dont la mission principale est d'assurer l'accompagnement des trains. Il met en œuvre le management de la sécurité et les plans d'actions spécifiques à son établissement. De même, il est chargé de la gestion et du développement des ressources humaines. Il conduit les évolutions d'organisations et de fonctionnement.	Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation clients qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation clients, sur un périmètre limité dans le respect de diverses procédures métiers et des règles de sécurité.



**Rémunération en début de carrière SNCF :** Traitement PR 16 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 25 + (Prime de fin d'année/12).

**Fin de carrière :** calculée pour 37 ans d'ancienneté ; **Rémunération SNCF fin de carrière :** Traitement PR 28 Echelon 10 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 25 + (Prime de fin d'année/12).



## **Manager de proximité relation client : une polyvalence accrue et un abaissement de la rémunération**

L'UTP souhaite une explosion des tâches dans le seul objectif de réaliser des gains de productivité, quelles que soient les conséquences sur les conditions de travail des cheminots.

Au-delà de ses tâches relatives à l'accompagnement quotidien des ASCT sur les parties sécurité, sûreté ou commerciale, le RET ou le futur manager de proximité relation client, aura des attributions supplémentaires avec la gestion des agents du sol (vendeurs/agents d'Escales), à qui l'UTP octroie des missions LAF (Lutte Anti-Fraude).

En outre, le patronat refuse de reconnaître à l'embauche les diplômes obtenus par les salariés, ni ceux acquis en cours de carrière.

Pour la CGT, tous les diplômes doivent être reconnus et les salariés positionnés ou repositionnés dans la grille de rémunération en adéquation avec le niveau du diplôme.

**En matière de classification, afin de lutter contre une polyvalence tous azimuts, la Fédération CGT des Cheminots revendique une méthode de classification reposant sur une description fine et exhaustive des emplois reprenant :**

- La filière d'appartenance et spécialité ;
- Le descriptif et contenu des activités constituant le métier ;
- Les compétences à mettre en œuvre (savoirs techniques et théoriques) ;
- Le collège, la qualification et le positionnement dans la grille de rémunération ;
- Les conditions d'exercice du métier et interactions avec d'autres métiers/services ou entités ;
- Formation/Habilitation/diplôme (conditions d'accès) ;
- Parcours professionnel (avant/après) y compris vers d'autres filières.

**En matière de rémunération, la Fédération CGT des Cheminots revendique :**

- Une nouvelle grille de rémunération pour l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire, avec 9 classes (3 Exécutions, 2 Maîtrises, 2 Cadres, 2 Cadres Supérieurs) ;
- Un déroulement de carrière est automatique sur les 38 positions de rémunération qui composent ces 9 classes avec un délai maximum de 4 ans sur la même position ;
- La mise en place d'un 13ème mois de Branche ;
- Une majoration par ancienneté atteignant 32,9 % pour 37 années de carrière.

**La CGT revendique que la réussite à la formation TC soit qualifiante.**

### **PROPOSITIONS CGT :**

	Définition du métier	Niveaux de recrutement	Déroulement de carrière	Rémunération mensuelle brute sur 12 mois
<b>RET</b>	Agent de maîtrise avec des compétences techniques reconnues, management d'équipes restreintes, formations, conseil, contrôle du travail...	BAC +2	De M1 (Maîtrise classe 5) à C1 (Cadre classe 6) sur la grille CGT	Après réussite à la formation TC (BAC +3) la rémunération de départ (M2) : <b>4 493 €</b> (13 <sup>ème</sup> mois compris)  Rémunération en fin de carrière : <b>7 662 €</b> (13 <sup>ème</sup> mois compris)

**Seule la mobilisation massive des cheminots pourra tordre la trajectoire que veut imposer le patronat de la branche ferroviaire.**

**LE 05 DÉCEMBRE 2019,  
ENSEMBLE GAGNONS  
SUR NOS REVENDICATIONS !**