



TRACT

Montreuil, le 28 novembre 2019

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION FONCTIONS TRANSVERSES

FONCTIONS TRANSVERSES : PLUS DE POLYVALENCE POUR MOINS DE SALAIRE !

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.

Pour les Fonctions Supports (FS), c'est une véritable coupe franche dans la reconnaissance des métiers et la rémunération. En l'état actuel des propositions de l'UTP, la CCN ne comporte que 16 emplois-types (ET) contre plus de 80 métiers référencés aujourd'hui à la SNCF : agent d'entretien, opérateur environnement du travail, gestionnaire Ressources/Support/Finance, « chargé de » R/S/F, spécialiste en R/S/F, responsable de R/S/F, responsable formation, Directeur ressources et support.

L'immobilier est sorti des Fonctions Supports. Quant aux métiers « environnement du travail », ils sont repris sous l'emploi-type « opérateur ».

L'UTP a classé ses emplois-types sans reconnaître les différences de compétences requises pour chaque spécialité (exemple : un gestionnaire en ressources humaines est classé comme un gestionnaire comptabilité-finance, etc.). L'apparition de l'emploi-type « chargé de... », qui n'est par définition pas un métier, déroule, quant à lui, le tapis rouge à la polyvalence et préfigure une rémunération à la tâche. Quant aux managers de proximité, ils disparaissent.



Opérateur Environnement du Travail	Situation actuelle à la SNCF	Propositions de l'UTP
Déroulement de carrière	De la PR 5 de la qualification B, à la PR 19 de la qualification D Déroulement de carrière automatique pour partie, suivant les dispositions statutaires.	De la Classe 2 (2 ^{ème} classe du collège exécution) à la Classe 4 (1 ^{ère} classe du collège maîtrise) Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon la volonté de la Direction.
Définition du métier	Cet ET regroupe la totalité des métiers de l'environnement du travail, du collège exécution et Maîtrise de niveau 1 (qualif D).	Réalise des opérations d'asset-management (Facility Management) et les services d'appui (en particulier la reprographie).

Gestionnaire support/ressources humaines/finance	Situation actuelle à la SNCF	Propositions de l'UTP
Déroulement de carrière	De la PR 5 de la qualification B, à la PR 19 de la qualification D Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la Classe 2 (2 ^{ème} classe du collège exécution) à la Classe 4 (1 ^{ère} classe du collège maîtrise) Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon la volonté de la Direction.
Définition du métier	Gestionnaire GA/GU (RH), gestionnaire de stock (achats), gestionnaire logistique (ET), coordinateur formation, assistant comptable (FI),...	Sous la supervision de son responsable hiérarchique, assure l'exercice des missions/tâches qui lui sont confiées.

Opérateur environnement/Gestionnaire support
rémunérations brutes/mensuelles
Prime de fin d'année incluse



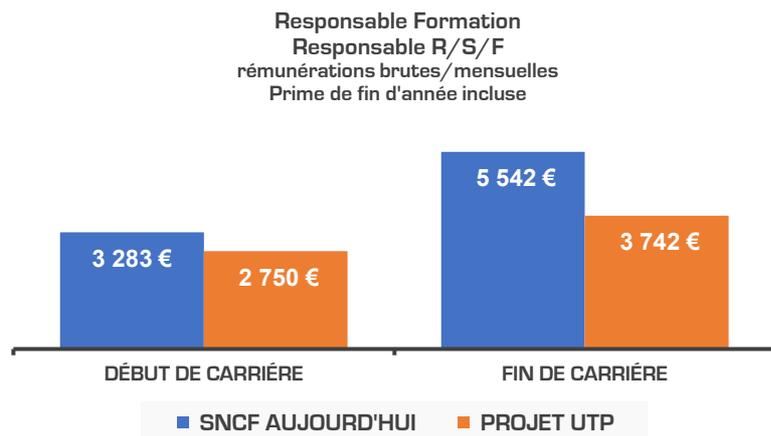
Rémunération en début de carrière SNCF : Traitement PR 5 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 33 + (Prime de fin d'année/12).

Fin de carrière : calculée pour 37 ans d'ancienneté ; **Rémunération SNCF fin de carrière :** Traitement PR 19 Echelon 10 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 33 + (Prime de fin d'année/12).

Responsable support/ressources/finances	Situation actuelle à la SNCF	Propositions de l'UTP
Déroulement de carrière	De la PR 26 de la qualification G à la PR 35 de la qualification H. Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la Classe 7 (2 ^{ème} classe du collège cadre) à la Classe 8 (3 ^{ème} classe du collège cadre) Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon la volonté de la Direction.
Définition du métier	Mise en œuvre des moyens qualitatifs et quantitatifs dans l'application des prérogatives de la Direction de l'Etablissement dans le cadre de la politique menée par l'entreprise. (RRH, Dirigeants d'Unité, ...)	Pilote la déclinaison de la stratégie dans son entité ou sur un domaine technique spécifique. Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine d'application, met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique, peut assurer un encadrement hiérarchique.

Responsable formation	Situation actuelle à la SNCF	Propositions de l'UTP
Déroulement de carrière	De la PR 26 de la qualification G à la PR 35 de la qualification H. Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la Classe 7 (2 ^{ème} classe du collège cadre) à la Classe 8 (3 ^{ème} classe du collège cadre) Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon la volonté de la Direction.
Définition du métier	En coopération avec le Correspondant Formation en établissement, organise la formation professionnelle, participe à son élaboration, participe à la conception du Schéma Prévisionnel Formation et du Bilan Formation. Dirige l'équipe formatrice.	Participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise dans le domaine de la formation. Met en œuvre, en liaison avec ses collaborateurs, les activités nécessaires à la réalisation de cette politique, peut assurer un encadrement hiérarchique.

Nota Bene : le métier de formateur ne figure dans aucune des listes d'emploi-type de l'UTP.



Rémunération en début de carrière SNCF : Traitement PR 26 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 33 + (Prime de fin d'année/12).

Fin de carrière : calculée pour 37 ans d'ancienneté ; **Rémunération SNCF fin de carrière** : Traitement PR 35 Echelon 10 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 33 + (Prime de fin d'année/12).

Directeur des ressources support/ressources/finances	Situation actuelle à la SNCF	Propositions de l'UTP
Déroulement de carrière	De la PR 30 de la qualification H soit 3 873 € , à Cadre Supérieur (négociation salariale gré à gré) : Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires (QH) et négociations salariales de gré à gré à partir de CS.	De la Classe 8 (3 ^{ème} classe du collège cadre) soit 3 475 € mensuel brut, à la Classe 9 (Cadre Supp), soit 4 667 € . Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon la volonté de la Direction.
Définition du métier	S'assure de la mise en place et de l'application de la politique d'entreprise avec les moyens qui lui sont impartis. Coordonne l'équipe dirigeante sur son périmètre.	Elabore et propose à la direction générale la politique de l'entreprise et les moyens à mettre en place dans le domaine d'application du poste occupé. Anime, coordonne et met en œuvre l'activité dans son périmètre.

Les revendications CGT :

La rémunération et le déroulement de carrière repris dans le projet de l'UTP relèvent d'une véritable provocation ou d'un profond mépris.

Le projet de l'UTP sous-qualifie et méprise la technicité des métiers des fonctions transverses.

Les niveaux de rémunération et le déroulement de carrière que souhaite inscrire l'UTP dans la convention collective nationale sont même plus bas que ceux de la SNCF, pourtant insuffisants.

Alors que les cheminots des métiers des fonctions transverses revendiquent une meilleure reconnaissance, nul doute que toutes les entreprises ferroviaires, et notamment la SNCF, s'aligneront sur le moins disant social inscrit dans la CCN.

Le patronat refuse de reconnaître les diplômes obtenus par les salariés lors de leur embauche ou en cours de carrière s'ils ne lui sont pas immédiatement utilisables ou profitables.

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.

La CGT revendique une méthode de classification avec une description fine et exhaustive des emplois.

Elle permet les parcours professionnels, interdit une polyvalence accrue et garantit une équité entre les différents emplois.

Pour interdire toute forme de dumping social dans la branche ferroviaire, cette classification est fortement normative et ne permet aucune interprétation.

EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION, LA CGT REVDIQUE :

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

Niveau de recrutement	Métiers	Rémunération à l'embauche selon la classe d'entrée Sur la base SMIC à 1800€	Rémunération fin de carrière Base SMIC 1800€ + évolution automatique + majoration d'ancienneté de 32,9%
BAC	Secrétaire, assistant, agent reprographie, hôte d'accueil, standardiste, ...	Exécution 2 : 2 387€	Maîtrise 1 : 5 127€
BAC+2	Gestionnaire administratif du personnel, gestionnaire logistique, comptable, acheteur, ...	Maîtrise 1 : 3 857€	Cadre 1 : 6 817€
Master	Qualiticien achats, contrôleur de gestion, appui métier, responsable d'équipe, ...	Maîtrise 2 : 4 493€	Cadre 2 : 7 662€
Master 2	Expert-comptable, responsable Ressources Humaines, responsable sécurité bâtiment, responsable communication, ...	Cadre 1 : 5 129€	Cadre supérieur 1 : 8 507€

Nos propositions permettent l'équité entre les salariés de la branche et empêchent un dumping social qui tirerait vers le bas les conditions de vie et de travail de tous les salariés. C'est aussi la garantie d'établir un niveau d'embauche et une évolution de carrière qui reconnaissent le travail des agents des fonctions transverses et garantissent la qualité du service rendu aux entreprises de la Branche ferroviaire.

Ensemble, portons des revendications justes !

Seule notre mobilisation forcera le patronat à revoir sa copie concernant les métiers des Fonctions Transverses et leurs spécialités !

LE 5 DÉCEMBRE, POUR DÉFENDRE NOS MÉTIERS ET GAGNER UNE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE HAUT NIVEAU, AGISSONS PAR LA GRÈVE !