



ARGUMENTAIRE

Montreuil, le 04 février 2020

Classifications et rémunération Argumentaire militant

Accord Classifications et rémunération, la CGT fait valoir son droit d'opposition : Décryptage d'une régression sans précédent !

Le patronat du Ferroviaire (UTP) a ouvert à la signature l'accord sur les classifications et rémunération de la CCN Ferroviaire. Après deux ans de négociations, marquées par un mandat régressif du patronat qui n'a recherché que la signature des organisations dites réformistes pour accompagner une régression majeure du cadre social applicable à l'ensemble des cheminots de la Branche. La Fédération CGT des Cheminots, après consultation de ses structures ne saurait cautionner une telle régression sociale, raison pour laquelle elle a fait valoir son droit d'opposition.

Après plus de deux ans de négociations sur ce volet, et de nombreuses interruptions liées aux attaques incessantes du gouvernement contre le ferroviaire et les cheminots, et un patronat (UTP) arc-bouté sur un mandat visant à raboter les droits des cheminots, pour s'assurer de disposer d'un cadre social au rabais dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Tout au long de cette négociation, la CGT a joué son rôle de première organisation de la Branche (34,49 % au sein de la Branche), en mettant sur la table de nombreuses propositions, pour autant le patronat n'a jamais dévié de sa stratégie visant à conclure un accord minoritaire (Règles des 30 % pour la conclusion des accords de Branche).

Pour la CGT un cadre social de haut niveau suppose d'apporter des droits nouveaux aux cheminots, sans en retrancher aucun !

Un système de classification opaque et subjectif

La classification des « emplois » proposée par l'UTP repose sur le système des critères classants que le MEDEF et ses succursales tentent d'imposer dans de nombreuses Branches. C'est un système à points, basé sur 6 critères et 6 degrés pour chaque critère, couplé à des Emplois-Types ultra-génériques et parfois décrits en quelques lignes... En réalité, avec un tel accord la classification et la définition des métiers se fait en entreprise de manière unilatérale par l'employeur. Pour les employeurs c'est là l'opportunité de composer ou recomposer des métiers à travers de la multiplication des polyvalences.

La CGT y a opposé la méthode de classification PARODI, qui suppose une description fine des métiers et leur hiérarchisation en fonction de leur contenu, et la définition de filières cohérentes permettant notamment de matérialiser des parcours professionnels et un déroulement de carrière.

Des diplômes non-reconnus !

La reconnaissance des diplômes y compris en cours de carrière, est un élément clef de la qualification. Pour la CGT, la qualification appartient au salarié ! Les diplômes, les formations qualifiantes ou les savoirs et savoir-faire acquis par l'expérience doivent se traduire par de la qualification. A l'inverse, le patronat à travers cet accord s'exonère de rémunérer par le salaire les compétences des salariés. Il convient de rappeler que dans la cadre du recrutement au Statut, le niveau de diplômes conditionnait un positionnement dans la grille, comme repris dans le référentiel RHO292. C'est donc une régression !

Un déroulement de carrière contraint

Même si dans le cadre de la négociation, nous avons pu imposer la notion de déroulement de carrière automatique, le rythme du déroulement de carrière est d'une part plafonnée à 24 ans, avec des seuils de progression tous les trois ans (1,5 %), soit au total au bout de 24 ans, une majoration de 12 % par rapport au salaire de départ.

Comparé au déroulement de carrière type du Statut, on constate une progression de l'ordre de 35 % hors échelon d'ancienneté.

C'est donc un déroulement de carrière divisé par 3 !

Le changement de qualification matérialisé dans l'accord par les « plages de progression de chaque Emploi-Type, est entièrement soumis aux « processus managériaux » de chaque entreprise, sans aucun contrôle social.

Nos propositions d'une grille unique pour l'ensemble des salariés de la Branche.

Le point 100 de la Grille CGT correspond à 1800 euros brut. Pour obtenir, la rémunération de chaque position, il faut multiplier ce chiffre par le taux multiplicateur affiché en face de chaque position.

Position de Rémunération	Qualification								Niveau d'embauche ou repositionnement en cours de carrière	Coefficients de rémunération avec 8,15 points entre chaque position	Taux multiplicateur du Smic en application des coefficients de rémunération
1	Exécu° 1								sans diplôme	100	1
2	Exécu° 1									108,15	1,0815
3	Exécu° 1									116,3	1,163
4	Exécu° 1									124,45	1,2445
5	Exécu° 1	Exécu° 2							BEP/CAP	132,6	1,326
6	Exécu° 1	Exécu° 2							BEP/CAP	140,75	1,4075
7		Exécu° 2								148,9	1,489
8		Exécu° 2								157,05	1,5705
9		Exécu° 2	Exécu 3						BAC	165,2	1,652
10		Exécu° 2	Exécu 3						BAC	173,35	1,7335
11			Exécu 3							181,5	1,815
12			Exécu 3							189,65	1,8965
13			Exécu 3	Maitrise 1					BTS/DUT	197,8	1,978
14			Exécu 3	Maitrise 1					BTS/DUT	205,95	2,0595
15				Maitrise 1						214,1	2,141
16				Maitrise 1						222,25	2,2225
17				Maitrise 1	Maitrise 2				Licence	230,4	2,304
18				Maitrise 1	Maitrise 2				Licence	238,55	2,3855
19					Maitrise 2					246,7	2,467
20					Maitrise 2				Maitrise	254,85	2,5485
21					Maitrise 2	Cadre 1			Maitrise	263	2,63
22					Maitrise 2	Cadre 1				271,15	2,7115

23						Cadre 1					279,3	2,793
24						Cadre 1			Master		287,45	2,8745
25						Cadre 1	Cadre 2		Master		295,6	2,956
26						Cadre 1	Cadre 2				303,75	3,0375
27							Cadre 2				311,9	3,119
28							Cadre 2				320,05	3,2005
29							Cadre 2	Cadre sup 1	Doctorat		328,2	3,282
30							Cadre 2	Cadre sup 1	Doctorat		336,35	3,3635
31								Cadre sup 1			344,5	3,445
32								Cadre sup 1			352,65	3,5265
33								Cadre sup 1	Cadre Sup 2		360,8	3,608
34								Cadre sup 1	Cadre Sup 2		368,95	3,6895
35									Cadre Sup 2		377,1	3,771
36									Cadre Sup 2		385,25	3,8525
37									Cadre Sup 2		393,4	3,934
38									Cadre Sup 2		401,55	4,0155

Les propositions CGT en termes d'avancement automatique sont de 1 PR tous les 4 ans pour les sédentaires, et 1 PR tous les 3 ans pour les agents de conduite et métiers à pénibilité avérée.

Cette proposition permet de déclencher a minima 8 PR dans la carrière et un changement de qualification

Ancienneté au Rabais

L'accord de Branche reprend une majoration du salaire 14,4 % au bout de 24 ans d'ancienneté, par paliers de 3 ans dans l'accord alors que les statutaires aujourd'hui c'est 23,6 % à l'échelon 10 ou 8 pour les agents de conduite.

Et comme cela ne suffisait pas l'UTP, la majoration d'ancienneté pour les qualifications 7 et 8 (Cadres) est divisée par 2 pour s'établir à 7,2 % au bout de 24 ans et aucune ancienneté pour la qualification 9 !

L'UNSA et la CFDT qui prétendent défendre l'encadrement ne craignent pourtant pas de cautionner une telle régression !

Un cadre qui accéderait à la qualification 8 verrait sa majoration d'ancienneté divisée par 2. Merci patron !

Ci-dessous la proposition CGT en matière d'ancienneté :

ÉCHELON ANCIENNETÉ

Ancienneté en années	Taux de majoration salarial en pourcentages		
	Régime Spécial de retraite ADC et métiers à pénibilité avérée (bonifications)	Régime Spécial de retraite autres que ADC et métiers à pénibilité avérée	Régime général (entrée dans la branche après 30 ans)
0	0	0	0
1	0,97	0,89	1,05
2	1,94	1,78	2,10
3	2,91	2,67	3,15
4	3,88	3,56	4,20
5	4,85	4,45	5,25
6	5,82	5,34	6,30
7	6,79	6,23	7,35
8	7,76	7,12	8,40
9	8,73	8,01	9,45
10	9,70	8,90	10,50
11	10,67	9,79	11,55
12	11,64	10,68	12,60
13	12,61	11,57	13,65
14	13,58	12,46	14,70
15	14,55	13,35	15,75
16	15,52	14,24	16,80
17	16,49	15,13	17,85
18	17,46	16,02	18,90
19	18,43	16,91	19,95
20	19,40	17,80	21,00
21	20,37	18,69	22,05
22	21,34	19,58	23,10
23	22,31	20,47	24,15
24	23,28	21,36	25,20
25	24,25	22,25	26,25
26	25,22	23,14	27,30
27	26,19	24,03	28,35
28	27,16	24,92	29,40
29	28,13	25,81	30,45
30	29,10	26,70	
31	30,07	27,59	
32	31,04	28,48	
33		29,37	
34		30,26	
35		31,15	
36		32,04	
37		32,93	
38			
39			
40			
41			
42			
43			

Travail de nuit et le WE, des propositions indignes !

Ce n'est qu'à la dernière réunion de négociation que l'UTP a mis sur la table ses propositions pour les « éléments variables » du salaire. Elles ne portent que sur le travail de nuit et les dimanches et fêtes. Avec un taux de 4,46 pour les sédentaires et 4,03 pour les Agents de conduite.

S'il est évident que les exigences du Service Public imposent dans certaines circonstances le travail de nuit et les dimanches et fêtes, pour autant concernant et compte-tenu de l'impact sur la santé des travailleurs du travail de nuit, la CGT a exigé que le volet Organisation du Temps de travail soit rouvert pour que le travail de nuit soit intégralement compensé en Temps.

Sur la majoration dimanche et férié : l'accord prévoit un montant de 4 €/heure, c'est moins que les dispositions applicables à la SNCF. C'est aussi moins que dans la très grande majorité des entreprises de la Branche. De nombreuses Branches Professionnelles prévoient quant à elles des majorations du taux horaire allant de 50 % à 100 %...

Des salaires d'un très bas niveau !

L'exemple repris ci-dessous est basé sur un comparatif entre les salaires d'embauche UTP et les dispositifs de recrutement d'attachés tels que repris au RH 0292. Ils mettent en évidence des salaires d'embauche UTP inférieurs pour l'exécution et la maîtrise, et légèrement supérieur pour l'encadrement. Cependant, un point commun pour les trois collèges, à savoir qu'au terme de 6 ans et avec les règles de progression professionnelle UTP, l'écart se creuse en termes de rémunération y compris pour les Cadres.

Cet écart s'accroît tout au long de la carrière avec un déroulement de carrière automatique limité à 12 % au bout de 24 ans et une ancienneté plafonnée à 14,4 % au bout de 24 ans.

Pour rappel, le déroulement moyen au Statut permet une évolution du traitement de l'ordre de 35 % hors ancienneté qui est de 23,6% à l'échelon 10.

Force est de constater que le cadre social de Haut Niveau censé se substituer à la fin du recrutement au STATUT n'est pas au rendez-vous !

Diplômes		Point d'entrée	Rémunération SNCF (Traitement+ Prime moyenne 33+ indemnité de résidence taux 1) calcul sur 13 mois	Rémunération UTP à l'embauche	Point de sortie	A 6 ans, point de sortie SNCF Ech. 3 et 4 pour ATT CAD	A 6 ans UTP
Bac	ATT OP	PR5	1651.32	1620.83	PR 8	1800.71	1729.94
Bac +2	ATT TS	PR13	2073.97	1881.25	PR16	2322.98	2007.85
Bac + 4	ATT CAD	PR 16	2284.96	2450	PR 21	2832.20	2614.94

ATTOP Niveau BAC point de sortie 3 ans (1an commissionnement + 2ans)

ATTTS Bac + 2, point de sortie 4 ans (1an commissionnement + 3ans)

ATT Cadre Bac + 4, point de sortie 4 ans (2ans 1/2 commissionnement + 1an1/2), embauche à l'échelon 2.

Des minima conventionnels annualisés et pas de 13^{ème} mois

Malgré une opposition de toutes les Organisations Syndicales à la mise en place de Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) affirmée tout au long des négociations, l'UTP a tenu son mandat. Les salaires minima hiérarchiques ne sont donc pas garantis mensuellement comme le demandait la CGT, mais annuellement. Concrètement, les salaires peuvent fluctuer d'un mois à un autre tant que le montant annuel est respecté....

De même, la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) inclut le 13^{ème} mois tel que repris dans l'accord. En conséquence : Aucune obligation pour les entreprises de le verser un 13^{ème} mois....

Quel impact pour les cheminots de la SNCF et pour ceux des EF privées ?

Pour les personnels relevant du STATUT, les dispositions relatives aux classifications leur seraient applicables, pour autant celles relatives à la rémunération et au déroulement de carrière ne leur seraient pas applicables à l'appui d'une disposition issue de la précédente réforme ferroviaire (Art.L2233-1 ; L 2233-3 et L 2101-3).

En effet, les chapitres 2, 6 et 9 dans une moindre mesure traitent des classifications et du déroulement de carrière. Les dispositions d'un accord de Branche ne peuvent s'y substituer, tout au plus l'accord peut les compléter.

Pour autant, la commission du STATUT étant depuis 2015 présidée par la SNCF, elle peut donc en faire évoluer les dispositions à sa guise....

Pour les personnels contractuels relevant du RHO254, l'entreprise a annoncé sa volonté d'abroger le RHO254 dans la perspective de transposer les dispositions de l'accord de Branche dans l'entreprise.

Pour autant, la Direction assure, pour l'heure, maintenir les dispositions du RHO254 et singulièrement ses annexes traitant de l'ancienneté et du déroulement de carrière pour ceux qui en bénéficient aujourd'hui, tout en appliquant les dispositions de l'accord de Branche aux nouveaux embauchés, le temps qu'une négociation les fasse éventuellement « converger ».

C'est donc 3 règles sociales différentes qui pourraient s'appliquer !

Déroulement de carrière et ancienneté

Concrètement, **pour les personnels relevant des Annexes A1/A3 et B**, les dispositifs de déroulement de carrière sont proches des dispositions du Statut avec une grille de progression et un repère collectif sur la rémunération. Il en va de même pour les majorations pour ancienneté, le salaire mensuel étant majoré de 3,3 % tous les 3 ans dans la limite de 36.3 %.

Pour eux les dispositions de l'accord de Branche sont moins favorables

Pour les personnels relevant de l'annexe C, la rémunération à l'embauche est fixée de « gré à gré », et sa revalorisation hors augmentations collectives est soumise aux processus managériaux.

Pour ces cheminots, les dispositions de l'accord de Branche en matière de déroulement automatique pourraient sembler plus favorables, ou en tout état de cause plus « prévisibles » au regard des 12 % de progression automatique hors ancienneté prévues à l'accord de Branche. En réalité, les revalorisations dites individuelles tout au long de la carrière sont supérieures à ce que prévoit l'accord de Branche. D'ailleurs le RH 0390 fixe une rémunération fixe garantie pour les personnels cadres, évolutive par paliers de 3 ans dans la limite de 33 ans.

Concernant les majorations pour ancienneté des annexes C, les agents non-cadres bénéficient d'une majoration pour ancienneté de 1,5 % par période de 3 ans dans la limite de 16.5 %. C'est donc plus que ce qui est prévu à l'accord de Branche !

Pour les cadres à l'annexe C, aucune majoration pour ancienneté n'est prévue à l'annexe C, qui prévoit qu'une Rémunération mensuelle Brute Garantie (RMG) fixée au RH 0390 comme indiqué précédemment.

Pour les Entreprises de la Branche

Les minima hiérarchiques tels que définis dans l'accord se situent en deçà de ce qui se pratique en termes de salaires dans la plupart des Entreprises de la Branche, et singulièrement dans les principales Entreprises (VFLI/Europorte, Getlink, CFL etc...)

C'est aussi le cas pour l'indemnisation des sujétions telles que le travail de nuit ou les dimanches et fêtes

Cet accord est donc loin d'apporter des droits nouveaux !

Le combat doit donc se poursuivre pour gagner enfin une CCN de Haut niveau, qui améliore réellement la situation de TOUS les cheminots de la Branche quelle que soit leur entreprise.