



CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION

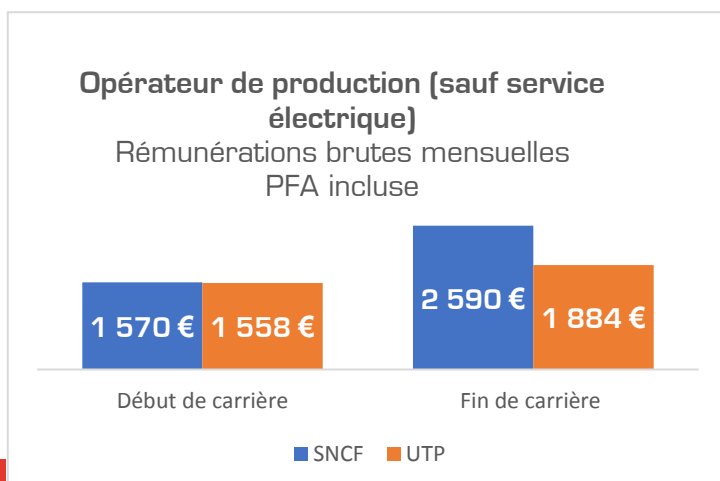
VERS UN DÉCLASSEMENT DES MÉTIERS DE L'ÉQUIPEMENT ?

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.

Opérateur de production (sauf Service Electrique)	Situation actuelle à la SNCF pour les agents au statut	Projet de l'UTP dans le cadre de la CCN
Déroulement de carrière	De la qualification A (sans diplôme) à la qualification C 2 PR15. (Sur la base d'un recrutement sans diplôme et d'un déroulement moyen sachant que la grille permet de dérouler jusqu'à la qualification D PR19) Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la classe 2 de la grille UTP (deuxième Classe du Collège exécution) à la classe 4 (1ère Classe du collège Maîtrise). Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon les choix de la direction.
Définition du métier	Assure la surveillance, la maintenance préventive et corrective des installations ainsi que la modernisation de celles-ci (rails, traverses, ballast, systèmes mécaniques de commande et d'enclenchement, des installations caténaires, des travaux de soudage, détection de défauts de rail, haute tension, conduite des installations de traction, conduite d'engins, construction...)	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi de la surveillance, des infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé. Il/Elle peut assurer la conduite d'engins dans le cadre de services de travaux.

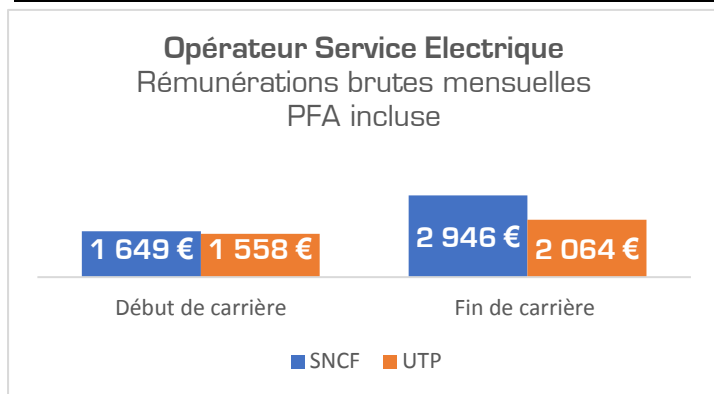


Rémunération en début de carrière SNCF :
Traitement PR 2 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).

Rémunération SNCF fin de carrière :
calculée pour 37 ans d'ancienneté
Traitement PR 15 Echelon 10 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).



Opérateur Service Electrique	Situation actuelle à la SNCF pour les agents au statut	Projet de l'UTP dans le cadre de la CCN
Déroulement de carrière	Diplôme BEP/CAP De la qualification B 1 PR4 à la qualification D 2 PR19 Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la classe 2 de la grille UTP (deuxième Classe du Collège exécution) à la classe 4 (1ère Classe du collège Maitrise). Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon les choix de la direction.
Définition du métier	L'opérateur de production signalisation énergie (SEG) réalise sur les installations d'un secteur SE ou d'un secteur ST (signalisation et télécoms sur LGV), la maintenance préventive et corrective de la partie électrique des installations de signalisation, voire de télécoms dans le cas des secteurs ST LGV. Il participe aux travaux de création ou de modifications des installations de Signalisation Electrique et la surveillance des travaux.	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la bonne exécution de la maintenance et des travaux, mais aussi la surveillance des systèmes télécoms et/ou des systèmes informatiques du réseau ferré.

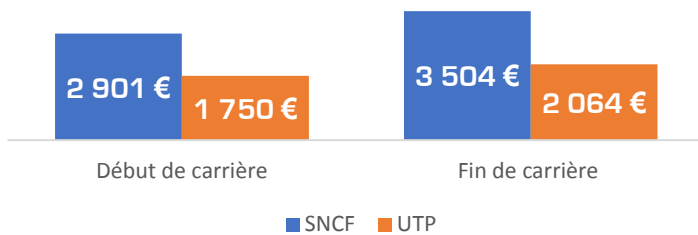


Rémunération en début de carrière SNCF :
Traitement PR 4 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).

Rémunération SNCF fin de carrière :
calculée pour 37 ans d'ancienneté
Traitement PR 19 Echelon 10 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).

Technicien de production et opérationnel	Situation actuelle à la SNCF pour les agents statutaires	Projet de l'UTP dans le cadre de la CCN
Déroulement de carrière	Diplôme : Bac+2 ou Bac+3 De la qualification D1PR13 (D 1 PR14 pour BAC+3) à la qualification E 2 PR23 (sortie de cursus à E 1 PR16 pour Bac+2 et E 1 PR17 pour BAC+3) Déroulement de carrière automatique pour partie suivant les dispositions statutaires.	De la classe 4 (1ère Classe du collège Maitrise) à la classe 5 (2ème classe Maitrise) Déroulement de carrière non automatique et uniquement selon les choix de la direction
Définition du métier	Il organise la sécurité des chantiers, la protection du personnel, coordonne le travail d'un groupe d'agents. Effectue des tâches de contrôle, de gestion, d'organisation et de surveillance nécessitant une grande maîtrise des processus techniques.	Pour les infrastructures terrestres et aériennes de transport guidé, apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de la programmation ou des plannings de maintenance et travaux, et à leur réalisation. Il/Elle peut exercer des missions de maîtrise d'œuvre travaux. Réalise, le cas échéant, des opérations de maintenance préventive et corrective et assure la surveillance d'équipements complexes.

Technicien de production et opérationnel Rémunérations brutes mensuelles PFA incluse



Rémunération en début de carrière SNCF : Traitement PR 13 Echelon 1 + Indemnité de Résidence 1 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).

Rémunération SNCF fin de carrière : calculée pour 37 ans d'ancienneté Traitement PR 23 Echelon 10 + Prime de travail moyenne mensuelle code 52 + (Prime de fin d'année/12).

Propositions UTP : le déclassement des métiers et des rémunérations basses

Le système des critères classants choisi par l'UTP repose sur la notion d'employabilité et s'appuie sur la polyvalence des salariés. Exit des métiers identifiés et référencés comme actuellement à la SNCF : Voie, caténaire, Creq, EALE.

Il s'agit pour l'UTP de faire des économies en termes d'emplois sans tenir compte de l'évolution du travail ni de la technicité laissant craindre entre autres conséquences une perte importante des savoir-faire, une dégradation des conditions de travail et de la sécurité.

De plus, le patronat veut imposer un déroulement de carrière non automatique et uniquement selon les choix de la direction et 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.

L'impact de cette politique pour les cheminots de l'Equipement sera négatif en termes de rémunération, de conditions de travail et de vie.

Propositions CGT

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 sécurité des installations nécessite une forte technicité. Celle-ci doit être validée par des formations régulières et qualifiantes. Ce haut niveau de technicité doit permettre une rémunération à la hauteur des compétences..

Pour ce faire, la CGT revendique une méthode de classification avec une description fine et exhaustive des métiers.

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

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

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 Exécution (E1, E2, E3), 2 Maîtrises (M1, M2), 2 Cadres (C1, C2), 2 Cadres Supérieurs (CS1, CS2)) ;
- Un smic à 1800 euros brut ;
- Un déroulement de carrière automatique sur les 38 positions de rémunération qui composent ces 9 classes avec un délai maximum de 4 ans sur la même position (sur la base d'une carrière de 32 années pour les métiers à pénibilité avérée avec une majoration par ancienneté atteignant 31,04 %) ;
- La reconnaissance de la technicité des cheminots de l'Equipement ;
- La mise en place d'un treizième mois de branche ;
- Une majoration par ancienneté atteignant 32,9 % pour 37 années de carrière.

PROPOSITIONS CGT FAITES SUR LA BASE D'UN SMIC À 1800 EUROS :

	Définition du métier	Niveau de recrutement	Déroulement de carrière	Rémunération mensuelle brute sur 12 mois
Opérateur de production (sauf Service Electrique)	Assure la surveillance, l'entretien, la modernisation, la conduite (à compléter)	Diplôme ou sans	De E1 à E3 sur la grille CGT	La rémunération de départ : 1950 € (13 ^{ème} mois compris) Rémunération minimum en fin de carrière : 4221€ (13 ^{ème} mois compris)

	Définition du métier	Niveau de recrutement	Déroulement de carrière	Rémunération mensuelle brute sur 12 mois
Opérateur Service Electrique	Les opérateurs assurent la surveillance, l'entretien et la modernisation des installations de signalisation électrique (systèmes de détection et d'espacement des trains, systèmes d'enclenchement, contrôle des signaux et des aiguillages, passages à niveau). Garants de la sécurité des installations, ils supervisent les travaux réalisés par des entreprises extérieures. Ils peuvent aussi contribuer aux travaux de renouvellement ou de création d'installations. Ils assurent l'astreinte en roulement et sont ainsi amenés à intervenir n'importe quand en cas de dysfonctionnement d'une installation.	Diplôme et promotion interne	De E2 à M 2 sur la grille CGT	La rémunération de départ : 2 386,80€ (13 ^{ème} mois compris) Rémunération minimum en fin de carrière : 5054,34€ (13 ^{ème} mois compris)

	Définition du métier	Niveau de recrutement	Déroulement de carrière	Rémunération mensuelle brute sur 12 mois
Technicien de production et opérationnel	Ils organisent la sécurité des chantiers, la protection du personnel et coordonnent le travail d'un groupe d'agents. Ils effectuent des tâches de contrôle, de gestion, d'organisation et de surveillance nécessitant une grande maîtrise des processus techniques.	Diplôme BAC+2	De M1 à M 2 sur la grille CGT	La rémunération de départ : 3560,40€ (13 ^{ème} mois compris) Rémunération minimum en fin de carrière : 6720,39€ (13 ^{ème} mois compris)

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