



## ACCORD CLASSIFICATIONS & RÉMUNÉRATION

# CONTRACTUELS DE LA SNCF : LA CGT DÉFEND VOS DROITS

**Après plus de deux ans de négociations sur les classifications et rémunérations, un accord a été soumis à la signature des organisations syndicales par le patronat de la branche ferroviaire (UTP).**

**La CGT a fait valoir son droit d'opposition face à un texte très inférieur à l'existant, pour empêcher qu'il devienne la nouvelle référence de l'ensemble de la Branche.**

**SUD et FO ayant fait également valoir leur droit d'opposition, le texte est nul et non avenu.**

**Le patronat doit revoir sa copie !**

Direction et signataires de l'accord de Branche s'attachent à défendre leur signature en mettant en avant des « avancées » pour les contractuels de la SNCF. Qu'en est-il vraiment ?

### LE POINT DE DÉPART, C'EST LE STATUT

Le texte référence qui a prévalu à l'écriture des règlements sur les droits des contractuels est le Statut.

Par exemple, les promotions doivent être attribuées de façon similaire « en quantité et en qualité » pour assurer une égalité de traitement des cheminots. C'est pour cela qu'une enveloppe équivalente au GVT (glissement vieillesse technicité, qui représente le volume de promotions des statutaires) est attribuée aux DET afin qu'ils promeuvent ou augmentent le salaire des contractuels selon leur annexe.

Cela donne moins de garanties individuelles que le Statut, mais le volume est néanmoins assuré.

### LE TEXTE DE L'UTP EST PIRE QUE RIEN

Avec l'introduction d'une Convention Collective de Branche dans le système ferroviaire, la Direction SNCF a vu l'opportunité de changer de texte de référence pour abaisser les droits des contractuels.

Fin 2019, le DRH annonçait donc l'abrogation du RHO254 au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et l'écriture d'un nouveau règlement transposant les règles contenues dans l'accord de branche.

Il était absolument nécessaire que le volet classifications et rémunération de la CCN soit de haut niveau.

Etant donné que ce n'est pas le cas, la CGT a fait valoir son droit d'opposition, comme SUD et FO. De cette manière, la Direction n'a pas d'autre texte de référence que le Statut pour réécrire le RHO254.

Bien sûr, il va falloir se battre pour obtenir un accord d'entreprise qui améliore les conditions sociales des contractuels. Rien ne sera accordé sans lutte. Pour la CGT, c'est clair, le nouveau cadre social de l'entreprise doit se baser sur une règle : à travail égal, conditions sociales égales ! Donc le RHO254 doit se baser sur le Statut concernant les normes de promotions et de rémunération.



## CE N'EST PAS UNE SITUATION INCONNUE

Lors de l'ouverture à la concurrence du FRET, une CCN a été négociée. Elle était de si bas niveau qu'elle a été dénoncée, et n'a donc jamais été appliquée.

La CGT a mené la bataille dans chaque EF et les accords d'entreprise obtenus ont permis d'aller plus loin que les garanties que le patronat proposait dans la CCN.

La signature compulsive des textes patronaux « parce que c'est mieux que rien » n'est donc pas la bonne solution. La CGT est exigeante dans la négociation, parce que le travail des cheminots mérite de vraies garanties.

## GÉNÉRALISONS LE PROGRÈS SOCIAL

Au-delà du cadre social de la SNCF, la CGT exige la réouverture des négociations sur le volet classifications et rémunération de la CCN pour harmoniser les acquis par le haut.

Pour cela, il ne faut pas un texte qui reprenne les minima de toutes les entreprises, et donc qui ne crée aucun droit pour personne.

Il faut un texte qui s'appuie sur ce que les accords des différentes EF prévoient de plus favorable et le généralise à toutes les EF. A Europorte, CFL, ECR ou d'autres, certaines règles sont supérieures au Statut.

Si c'est possible dans une entreprise, c'est possible dans toutes !

## LE PROJET UTP : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

Les garanties de salaire reprises dans l'accord se situent en-dessous de ce qui se pratique dans la très grande majorité des entreprises de la Branche.

Pour en bénéficier, il faut que votre rémunération brute annuelle, incluant les primes de travail, la PFA ou le 13<sup>ème</sup> mois, certains EVS, et l'intéressement, soit inférieure.

Article 12 : Montants des rémunérations minimales brutes de branche

Classes	Seuil 1 : à l'embauche	Seuil 2 : 3 ans d'ancienneté	Seuil 3 : 6 ans d'ancienneté	Seuil 4 : 9 ans d'ancienneté	Seuil 5 : 12 ans d'ancienneté	Seuil 6 : 15 ans d'ancienneté	Seuil 7 : 18 ans d'ancienneté	Seuil 8 : 21 ans d'ancienneté	Seuil 9 : 24 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	18 950 €	19 234 €	19 523 €	19 816 €	20 113 €	20 415 €	20 721 €	21 032 €	21 347 €
Classe 2 (9 à 11 points)	19 450 €	19 742 €	20 038 €	20 338 €	20 644 €	20 953 €	21 267 €	21 586 €	21 910 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 000 €	21 315 €	21 635 €	21 959 €	22 289 €	22 623 €	22 962 €	23 307 €	23 656 €
Classe 4 (15 à 17 points)	22 575 €	22 914 €	23 257 €	23 606 €	23 960 €	24 320 €	24 684 €	25 055 €	25 431 €
Classe 5 (18 à 20 points)	24 750 €	25 121 €	25 498 €	25 881 €	26 269 €	26 663 €	27 063 €	27 469 €	27 881 €
Classe 6 (21 à 24 points)	29 400 €	29 841 €	30 289 €	30 743 €	31 204 €	31 672 €	32 147 €	32 629 €	33 119 €
Classe 7 (25 à 28 points)	35 400 €	35 931 €	36 470 €	37 017 €	37 572 €	38 136 €	38 708 €	39 289 €	39 878 €
Classe 8 (29 à 32 points)	44 100 €	44 762 €	45 433 €	46 114 €	46 806 €	47 508 €	48 221 €	48 944 €	49 678 €
Classe 9 (33 à 36 points)	57 250 €	58 109 €	58 980 €	59 865 €	60 763 €	61 675 €	62 600 €	63 539 €	64 492 €

Par exemple, un jeune embauché au Matériel à la classe B, annexe A1 du RHO254, va avoir une rémunération annuelle (hors EVS et intéressement) de 20 334,7 €. Il est très au-dessus du minimum prévu pour la classe 2 dans la CCN, et même s'il n'a jamais aucune promotion au titre de sa carrière (!), l'ancienneté SNCF le maintiendra au-dessus.

Autre exemple, un agent de l'Équipement à la classe C, annexe A1 du RHO254, qui a 12 ans d'ancienneté et qui monte l'astreinte 10 semaines et weekends par an, va toucher 27 416,36 € brut par an. Il est encore plus au-dessus du minimum prévu pour la classe 3 dans la CCN que l'exemple précédent.

Les minima de branche sont tellement bas qu'ils ne servent à rien.

**Les cheminots statutaires ou contractuels n'ont RIEN à gagner à une transposition du volet « classifications et rémunération » de la CCN à la SNCF !**

## LE PROJET UTP : CARRIÈRE ET ANCIENNETÉ LIMITÉES

Dans le cadre de la négociation, la CGT a pu imposer la notion de déroulement de carrière automatique. Mais l'UTP l'a plafonné à 24 ans, avec des seuils de progression tous les trois ans (1,5 %), soit au total **12 %** sur l'ensemble de la carrière.

Distincte de la valorisation automatique de la carrière, l'ancienneté amène une seconde majoration du salaire de **14,4 %** sur 24 ans.

Pour les classes 7 et 8 (Cadres), elle est divisée par 2, pour s'établir à 7,2 % au bout de 24 ans et aucune ancienneté pour la classe 9 (cadres sup).

► **Comparaison avec ce qui existe dans l'entreprise pour les contractuels (RH0254)**

### POUR LES CONTRACTUELS DE L'ANNEXE A1

Pour les classes B et C, la majoration professionnelle en cours de carrière est de **15 %**, éventuellement majorée de **+3 %** en fin de carrière (si + de 55 ans et majoration maximum de la classe d'appartenance depuis plus de 5 ans).

La majoration d'ancienneté est de **36,3 %** maximum pour 33 ans.

### POUR LES CONTRACTUELS DE L'ANNEXE A3

La majoration professionnelle est de **10 %** si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifient (avec automaticité au bout de 14 ans sans objection motivée du service). Elle passe à **20 %**, au titre de promotion, si les responsabilités afférentes à son emploi le justifient, quelle que soit la durée d'utilisation. Et le salaire peut être éventuellement majoré de **+3 %** en fin de carrière (si + de 55 ans et majoration maximum de la classe d'appartenance depuis plus de 5 ans).

Les agents sont placés sur une « catégorie » en fonction des titres et diplômes détenus. A chaque « catégorie » correspond un « **salaire de base** » repris sur une grille des salaires (RH0390) et qui sont supérieurs aux minima de branche.

Enfin, la majoration d'ancienneté est de **36,3 %**, comme pour l'annexe A1.

### POUR LES CONTRACTUELS DE L'ANNEXE B

Pour les personnels de de l'annexe B, une grille des salaires est reprise au RH0390 avec une rémunération différenciée par coefficients en fonction de la classification des emplois reprise à l'annexe B du RH0254. Pour chaque classification existe une fourchette de coefficients à appliquer. Ces coefficients matérialisent la progression professionnelle. Par exemple, un éducateur qualifié peut dérouler sur **12 coefficients, avec des progressions de l'ordre de 1,4 à 2,1 %** entre chaque coefficient.

La majoration d'ancienneté est de **36,3 %**, comme pour l'annexe A1.

### POUR LES CONTRACTUELS DE L'ANNEXE C

Les agents exécution ou maîtrise bénéficient d'une majoration du salaire pour ancienneté de 1,5 % tous les 3 ans, dans la limite de **16,5 %**. Les cadres n'ont aucune majoration.

La progression professionnelle se traduit, elle, par une majoration individuelle chaque année en plus des augmentations générales selon une fourchette qui varie de 0 à 3 % pour les non-cadres et de 0 à 5 % pour les cadres. En moyenne, en 2019, la SNCF a accordé 1 % aux personnels non-cadres et 1,7 % aux cadres (ce qui compense l'absence d'ancienneté).

## LA COMPARAISON EST SANS AMBIGUÏTÉ

Sur une carrière complète, l'augmentation que peut espérer un cheminot pour son ancienneté et sa carrière (hors augmentations générales) est la suivante :

	Execution	Maîtrise	Cadre
CCN Ferroviaire	26,40%		19,20%
contrat annexe A1	54,30%		
contrat annexe A3	49,30%	59,30%	
contrat annexe B	36,3% + coefficients carrière		
contrat annexe C	16,5% + ~1%/an		~1,7%/an

La partie automatique (36,3 % au titre des échelons d'ancienneté, sans possibilité de véto managérial) est à elle seule bien supérieure aux propositions de la CCN.

**Un RH0254 qui serait aligné sur la CCN ferroviaire serait donc clairement un recul social important.** Donc l'annulation du volet classifications et rémunérations de la CCN est une bonne chose.

## LE NOUVEAU CADRE CONTRACTUEL DOIT ÊTRE MEILLEUR

La CGT va proposer aux organisations syndicales une démarche commune pour exiger de la Direction SNCF un cadre social avec une meilleure progression et des garanties supérieures.

Dès maintenant, les cheminots contractuels peuvent s'organiser avec la CGT pour participer à cette bataille en faveur d'un cadre social protecteur et progressiste.

### LA CGT PROPOSE :

- Une Grille unique de Branche comportant 9 qualifications allant de l'agent d'exécution au Cadre supérieur, comptant 38 positions pour TOUS les salariés de la Branche, y compris les statutaires ;
- Un salaire d'embauche à 1 800 euros brut comme début de grille ;
- Un déroulement de carrière automatique (une PR tous les 4 ans / 3 ans pour ADC et métiers à pénibilité avérée) soit une progression de plus de 70 % pour atteindre avec l'ancienneté le doublement du salaire sur la carrière (hors augmentations générales) ;
- Un dispositif d'accès à la qualification supérieure non-discriminatoire et sous contrôle social ;
- Une véritable reconnaissance des diplômes, se traduisant par un seuil d'accueil en fonction du diplôme détenu ;
- Une majoration d'ancienneté de plus de 30 % entre le début et la fin de carrière pour TOUS ;
- Un véritable 13<sup>ème</sup> mois pour TOUS.

**POUR UNE CCN DE HAUT NIVEAU,  
J'AGIS AVEC LA CGT !**