



CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

Le patronat du Ferroviaire (UTP) a ouvert à la signature, en début d'année 2020, 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 a fait valoir son droit d'opposition à un accord signé par l'UNSA et la CFDT, et qui recueillait donc plus de 30 % en termes de représentativité (règles de conclusion des accords de Branche). D'autres OS ayant également fait valoir leur droit d'opposition, et représentant plus de 50 %, cet accord n'est donc pas valide.

Le 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, n'a pas désarmé et a adressé à ses adhérents, en juin 2020, une « recommandation patronale » en-deçà des dispositions de l'accord au rabais qu'elle avait soumis à signature. Pour la CGT, cette « recommandation » n'a aucune valeur. D'ailleurs, elle ne concerne que les seuls adhérents de l'UTP...

Enfin, la loi du 27 juin 2018 avait, dans son article 32, autorisé le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi permettant de favoriser le développement de la négociation collective au sein de la branche ferroviaire **et de tirer les conséquences de l'absence de conclusion d'accords collectifs dans un délai déterminé.**

Dans la continuité, la Loi d'Orientation des Mobilités adoptée le 24 décembre 2019 (Art. 167) a habilité le Gouvernement à légiférer par ordonnances dans un délai de 9 mois sur des sujets relevant de la CCN. Ce délai a été prorogé de 4 mois en raison de la loi d'urgence sanitaire. Ce n'est que le 20 janvier, soit quasiment à l'expiration de ce délai, que le Gouvernement a adopté une ordonnance (n° 2021-49) de quelques lignes renvoyant à la parution d'un décret...

Par ailleurs, cette ordonnance et le décret auquel elle renvoie n'ont qu'une durée de validité de 36 mois. Ce volet devra donc être renégocié, comme l'exige la CGT.

La parution de ce texte donnera lieu à une « transposition » dans les entreprises de la Branche, et donc à la SNCF.

Les propositions portées par la CGT tout au long de cette négociation de branche restent donc d'actualité pour construire un STATUT SOCIAL de haut niveau, dans l'entreprise comme dans la Branche.



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 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 repris dans l'accord était d'une part, plafonné 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.

Le patronat a, dans sa recommandation patronale, allongé les seuils à 4 ans (2 %) par seuil, et plafonné à 20 ans le déroulement de carrière, soit 10 %.

Il convient d'avoir à l'esprit que les minimas conventionnels se situant très en-deçà des niveaux de salaires observés dans toutes les entreprises de la Branche, ils n'ont, en réalité, aucune valeur contraignante en termes de déroulement de carrière.

Pour la CGT, le déroulement de carrière automatique doit être effectif et doit constituer un repère collectif.

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 B,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 de 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 prétendant 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 !

La « recommandation patronale » a ramené la majoration pour ancienneté à 12% au bout de 20 ans et par paliers de 4 ans, tout en la limitant aux collèges exécution et maîtrise (1 à 5).

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

ÉCHELON ANCIENNETÉ

Ancienneté en années	Taux de majoration salarial en pourcentage		
	Régime Spécial de retraite ADC et métiers à pénibilité (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 WEEK-END, DES PROPOSITIONS INDIGENTES !

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 dimanches et fériés : 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 O292. 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 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 abrogé le RHO254 dans la perspective de transposer les dispositions de l'accord de Branche dans l'entreprise.

Pour autant, les dispositions du RHO254 et singulièrement ses annexes traitant de l'ancienneté et du déroulement de carrière sont maintenues pour ceux qui en bénéficient aujourd'hui.

Les nouveaux embauchés depuis 2020 ne sont assujettis à aucune règle ni repère collectif.

Ce sont donc 3 « règles sociales » différentes qui s'appliquent !

Pour la CGT, la construction d'un STATUT SOCIAL de haut niveau avec des repères collectifs et un contrôle social est donc nécessaire et urgente tant pour les nouveaux embauchés que pour les cheminots relevant des différentes annexes du RHO254 dont les dispositions doivent être améliorées.

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 ne 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 un CCN de Haut niveau, qui améliore réellement la situation de TOUS les cheminots de la Branche, quelle que soit leur entreprise.

Dans l'entreprise SNCF, nous devons élever le rapport de forces pour gagner un STATUT SOCIAL protecteur et porteur de droits nouveaux.

