



# NOTE À LA CE FÉDÉRALE

Montreuil, le 02 décembre 2021

## ACCORD « CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATIONS » DANS LA BRANCHE FERROVIAIRE

Suite à la réunion de la CPPNI (instance de négociation de la branche ferroviaire) du 30 novembre 2021, l'UTP ouvre à la signature des organisations syndicales représentatives (CGT, UNSA, SUD-Rail et CFDT), du 06 au 13 Décembre 2021, un nouveau texte d'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire.

### CONTEXTE

#### Cadre législatif et conventionnel

L'opposition majoritaire (CGT, Sud-Rail et FO) a permis de rejeter le projet d'accord classification de l'UTP, signé par l'UNSA et la CFDT, en janvier 2020.

La Fédération CGT des cheminots exige la réouverture des négociations sur d'autres bases afin de construire un système de classifications et de rémunérations plus protecteur pour les salariés de la branche ferroviaire.

L'UTP édite alors ses préconisations en matière de classifications et de rémunérations. Elles s'adressent uniquement à ses adhérents et ne peuvent pas se substituer au champ conventionnel. Cependant, les préconisations patronales en matière de rémunération sont en deçà du projet d'accord rejeté.

La loi du 27 juin 2018 « pour un nouveau pacte ferroviaire », puis la loi d'orientation des mobilités (LOM) ont prévu la faculté pour le Gouvernement de prendre par voie d'ordonnance 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.

Ainsi, l'ordonnance du 20 janvier 2021 tire les conclusions de l'absence d'accord valide en matière de classifications et de rémunérations dans la branche ferroviaire au 31 décembre 2019.

L'ordonnance prévoit qu'un décret pourra déterminer les règles en matière de classifications et de rémunérations applicables à l'ensemble des entreprises ferroviaires et qu'il cessera de produire ses effets lorsqu'un accord aura été étendu pour l'ensemble de la branche, et en tout état de cause à l'issue d'un délai de trente-six mois suivant la publication de l'ordonnance.

Le décret n°2021-1120 du 25 août 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire reprend l'ensemble des préconisations du patronat sans les améliorer.

Lors de la CPPNI du 16 novembre 2021, l'UTP annonce la réouverture de la négociation de branche sur le volet classifications et rémunérations.



## Négociation dans le GPU SNCF

Dès juin 2021, sous couvert de la fin du recrutement au Statut, de l'harmonisation des contractuels et de la transposition des préconisations de l'UTP puis du décret, la direction du GPU SNCF a engagé une série de réunions de négociations.

Elle vise d'une part la conclusion au 31 décembre 2021 d'un accord relatif à l'harmonisation des contractuels et d'autre part à décliner la classification à l'ensemble des cheminots (statutaires et contractuels) sur la base du décret.

En lien avec la réouverture du volet « classifications et rémunérations » de la CCN, la direction conditionne l'amélioration de certains éléments de rémunération à la validité d'un accord de branche.

## **ÉVOLUTIONS DANS LE TEXTE**

L'UTP s'est appuyé sur le projet d'accord « classifications et rémunérations » invalidé par l'opposition majoritaire en 2020 pour proposer une version 11 du texte.

Les mécanismes et les principaux éléments sont donc identiques.

Vous trouverez donc uniquement, ci-après, les évolutions reprises dans la version proposée à la signature.

### Préambule

Le délai de mise en œuvre des dispositions du projet d'accord est réduit à 1 an (contre 2 ans dans la précédente version).

Cependant, il est créé des exceptions sur la mise en œuvre de certaines dispositions de l'accord :

- Les indemnités conventionnelles au 1<sup>er</sup> avril 2026 ;
- La prise en compte de l'ancienneté de branche à partir du 1<sup>er</sup> avril 2026 ;
- La prime d'ancienneté pour les paliers de 27 et 30 ans pour les salariés des classes 1 à 5 au 1<sup>er</sup> avril 2026 ;
- La prime d'ancienneté pour les classes 6 à 8 au 1<sup>er</sup> avril 2026.

### Partie Classifications :

- 8 emplois types ont été ajoutés aux 144 emplois types déjà existants dans la version précédente. Cette modification est liée à la dénonciation par l'UTP de la convention des VFIL. Ils sont sous-cotés dans la grille de l'UTP, considérant que ces emplois ne concernent pas le RFN.

Il faut noter que les entreprises des VFIL ne rentrent pas dans le champ d'application de la branche ferroviaire tel qu'il est défini aujourd'hui. La création des 8 emplois types vise donc une souscription éventuelle, mais toujours volontaire de ces entreprises à la CCN.

- Les salariés en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) relèveront de la classe 1 pendant la durée du contrat. Cette disposition est supra-légale. L'application des dispositions de rémunération pour les alternants se fera sur la base de la rémunération de la classe 1, qui est supérieure au SMIC (base de rémunération reprise dans le code du travail).

## Partie Rémunérations :

- Sur le niveau des rémunérations minimales brutes de branche, les rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été réévaluées de 3 % et 2 seuils de majoration de 1,5 % ont été ajoutés pour atteindre 30 ans d'ancienneté :

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	SEUIL 10 27 ans d'ancienneté	SEUIL 11 30 ans d'ancienneté
Classe 1	19520	19813	20110	20412	20718	21029	21344	21664	21989	22319	22654
Classe 2	20030	20330	20635	20945	21259	21578	21902	22230	22564	22902	23246
Classe 3	21630	21954	22284	22618	22957	23302	23651	24006	24366	24732	25102
Classe 4	23250	23599	23953	24312	24677	25047	25423	25804	26191	26584	26983
Classe 5	25490	25872	26260	26654	27054	27460	27872	28290	28714	29145	29582
Classe 6	30280	30734	31195	31663	32138	32620	33109	33606	34110	34622	35141
Classe 7	36460	37007	37562	38125	38697	39278	39867	40465	41072	41688	42313
Classe 8	45420	46101	46793	47495	48207	48930	49664	50409	51165	51933	52712
Classe 9	58970	59855	60752	61664	62589	63527	64480	65448	66429	67426	68437

- Sur l'ancienneté de branche, 2 paliers ont été ajoutés pour atteindre 30 ans pour les classes 1 à 8 :

	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS	30 ANS
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%

## Facilité de circulation des salariés et retraités de la branche :

En requalifiant les facilités de circulation (FC) d'avantage en nature soumis à cotisations sociales et fiscales, Gouvernement et UTP les font, de fait, entrer dans l'assiette de rémunération des salariés.

C'est sur ce principe que l'UTP a ouvert un chapitre relatif aux FC dans le volet « Classifications et rémunérations ». Le projet d'accord « classifications » s'appuie sur la mission engagée par le Gouvernement pour réduire ce droit et le fiscaliser.

L'extension des FC aux salariés de la branche n'est pas pour autant garantie.

Elle est renvoyée aux entreprises appliquant la CCN, par voie d'accord ou de décision unilatérale de l'employeur. Autant dire, pour beaucoup, illusoire.

Par ailleurs, dans cette perspective, elle imposerait des contingentements de places et des délais de réservation.

Le texte instruit la construction d'un organisme de gestion des FC et un organisme qui aura pour objet de gérer la caisse de compensation inter-entreprise, complètement à la main de l'UTP.

Aussi, par cette disposition, le volet « classifications et rémunérations » est en lien avec le projet d'accord « garanties autres que celle prévues par la loi pour les salariés transférés » sur son volet continuité des FC.

Pour être clair, en absence d'accord « classifications et rémunérations » et/ou du mécanisme concernant les FC qu'il contient, l'accord « garanties autres que celle prévues par la loi pour les salariés transférés » serait inopérant sur ce point.

## SYNTHÈSE ET POSITIONNEMENT

Si les niveaux de RAG ont été revalorisés et la prise en compte de l'ancienneté atteint 30 ans au lieu de 24, les mécanismes sont identiques et l'UTP n'a pas modifié fondamentalement ce système de classification et de rémunération.

Il reste très éloigné de nos revendications.

Nous ne partageons toujours pas le système de classification opaque et subjectif reposant sur des emplois types ultra-génériques, et basé sur les critères classants.

Ce système permet de renvoyer à l'entreprise la classification des emplois, y compris de manière unilatérale.

Il n'est pas normatif et permet aux entreprises de composer ou recomposer des métiers à travers la multiplication des polyvalences.

Dans cette version, l'UTP continue à refuser de reconnaître les diplômes, y compris en cours de carrière.

Le déroulement de carrière reste contraint.

Le rythme de progression de la RAG est plafonné à 30 ans, avec des seuils de progression tous les trois ans (1,5 %).

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

Concernant la majoration de salaire pour ancienneté : l'accord de branche reprend une majoration du salaire de 18 % au bout de 30 ans d'ancienneté, par palier de 3 ans, alors que pour les statutaires aujourd'hui, c'est 23,6 % à l'échelon 10 ou 8 pour les agents de conduite.

La majoration d'ancienneté pour les qualifications 7 et 8 (Cadres) est divisée par 2 pour s'établir à 9 % au bout de 30 ans et aucune ancienneté pour la classe 9.

Cette majoration pour ancienneté différenciée selon les collèges ou qualifications est inacceptable.

L'UTP refuse toujours une Rémunération Mensuelle Garantie.

Il reste sur la même construction et la même philosophie puisqu'il s'appuie sur des seuils de rémunération par ancienneté plutôt que des augmentations en pourcentage des salaires par ancienneté de manière automatique, avec un délai de séjour maximum.

Un postulat qui limite, voire rend inopérant la progression salariale, d'autant plus que les seuils sont bas.

C'est aussi par cette annualisation du salaire garanti qu'elle rejette la revendication d'un véritable treizième mois.

Concernant « le salaire variable », le niveau d'indemnisation du travail les dimanches et fêtes est extrêmement faible et très éloigné de ce qui se pratique dans de nombreuses branches professionnelles.

Concernant le chapitre relatif aux facilités de circulation pour les salariés de la branche : l'accord ne met pas en place les FC universelles, mais les introduit comme un élément de rémunération tout en limitant les droits éventuels.

**Ainsi, au regard de ces éléments, le bureau fédéral propose de ne pas signer l'accord.**

Il est à noter que ce nouveau projet d'accord n'a fait l'objet que d'une seule réunion de négociation.

Il est clair que les 3 autres organisations syndicales (UNSA, Sud-Rail, CFDT), l'UTP et la direction du GPU se sont calés sur le contenu de l'accord et la temporalité, notamment

pour les suites et les déclinaisons dans le GPU SNCF. Ainsi, le délai d'ouverture à la signature de cet accord est réduit.

Pour rappel du processus, la validité d'un accord de branche est subordonnée à sa signature par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages.

Compte tenu des échanges en CPPNI, UNSA et CFDT seraient enclin à signer cet accord. D'autant plus qu'il est supérieur sur certains points à celui qu'ils avaient déjà signé en 2020. Sud-Rail ne semble pas vouloir s'y opposer et tenterait de tirer parti sur des éléments à la marge dans la transposition rapide (fin décembre/début janvier) dans le GPU SNCF.

Pour rappel, dernière mesure de représentativité dans la branche ferroviaire :

CGT (37,8 %), UNSA (26,74 %), Sud-Rail (19,24 %) et CFDT (16,22 %).

**Le Bureau fédéral propose donc de faire valoir notre droit d'opposition.**