



Montreuil, le 23 décembre 2021

Mme Marie-Ange DEBON
Présidente de l'UTP
17, rue d'Anjou
75008 PARIS

M. le Secrétaire général de l'UNSA Ferroviaire
56, rue du Faubourg-Montmartre
75009 PARIS

M. le Secrétaire général de SUD-Rail
17, bd de la Libération
93200 SAINT-DENIS

M. le Secrétaire général de l'UFCAC-CFDT
5, rue Pleyel
93200 SAINT-DENIS

Objet : exercice du droit d'opposition à l'accord relatif aux classifications et rémunérations.

Madame, Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article L.2231-5 du Code du travail, l'accord sur les classifications et rémunérations vient de nous être notifié.

En conséquence, et conformément aux dispositions de l'article L.2231-8 du Code du travail, la Fédération CGT des cheminots vous informe, par la présente lettre, qu'elle fait valoir son droit d'opposition à l'accord sur les classifications et rémunérations de la branche ferroviaire.

Il convient de rappeler le contexte dans lequel cet accord a été soumis à signature et ses conséquences à long terme pour l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire.

En premier lieu, la loi du 27 juin 2018 a profondément modifié le système ferroviaire, en actant notamment l'ouverture à concurrence, la transformation en sociétés des Épic constitutifs de l'ex-groupe public ferroviaire et la fin du recrutement au statut.

Sous l'effet combiné de l'ouverture à la concurrence et de la fin du recrutement au statut, les droits et garanties des salariés qui en relevaient sont amenés à s'éteindre progressivement et à être substitués par des accords de branche, et le cas échéant d'entreprise, applicables aux salariés couverts par le champ d'application de notre convention collective, qui, en l'état, ne couvre pas l'intégralité du secteur.

Ce nouveau cadre social ne saurait, pour la Fédération CGT des cheminots, se traduire par un abaissement des droits et garanties pour tous les cheminots de la branche.

En ce sens, l'opposition majoritaire (CGT, Sud-Rail et FO), en 2020, a permis de rejeter un premier projet d'accord Classifications proposé par l'UTP.

La Fédération CGT des cheminots a alors exigé la réouverture des négociations sur d'autres bases afin de construire un système de classification et de rémunération plus protecteur pour les salariés de la branche ferroviaire.

La loi pour un nouveau pacte ferroviaire puis la loi d'orientation des mobilités 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 la 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 a repris l'ensemble des préconisations du patronat sans les améliorer.

Suite à nos demandes répétées et à la multiplication des conflits sociaux, l'UTP a, lors de la CPPNI du 16 novembre 2021, annoncé la réouverture de la négociation de branche sur le volet classifications et rémunérations.

Pour autant, le nouveau texte d'accord n'a pas fondamentalement évolué, et de nouveaux reculs sociaux ont été ajoutés.

Aussi, notre opposition est motivée par les éléments suivants :

✓ **Un système de classification opaque et subjectif**

La classification des « emplois » reprise dans l'accord repose sur le système des critères classants.

Ce système de classification basé sur des critères et degrés, couplés à des emplois types ultragénériques et parfois décrits en quelques lignes, permet de renvoyer à l'entreprise la classification des emplois, y compris de manière unilatérale.

À ce titre, la Fédération CGT des cheminots considère que cet accord n'est pas normatif et permet aux entreprises de composer ou recomposer des métiers à travers la multiplication des polyvalences.

L'ajout d'un article pour renvoyer à une négociation d'entreprise, puis à une évaluation au niveau de la branche concernant la mise en place de polyvalences ou poly-compétences recouvrant plusieurs emplois types, vient confirmer, par ailleurs, la volonté d'aller bien au-delà de la définition vague et peu contraignante des emplois types.

De nombreux métiers repris dans des emplois types sont sous-évalués.

Huit emplois types, concernant les salariés des VFIL, ont été ajoutés aux 144 emplois types déjà existants dans la version précédente. Ils sont également sous-évalués. De plus, ils concernent les salariés d'entreprises qui ne rentrent pas le champ d'application de la CCN du ferroviaire tel qu'il est défini par la loi et la CCN ferroviaire.

✓ **Un déroulement de carrière contraint et des rémunérations indigentes**

La revalorisation de 3 % du niveau de la RAG par rapport à la version de 2020 est à mettre en perspective avec un taux d'inflation qui frôlera, voire dépassera, les 3 % en fin d'année. D'ailleurs, le Smic a lui-même été augmenté de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021.

Le rythme de progression de la RAG est plafonné à 30 ans, avec des seuils de progression tous les 3 ans (1,5 %), soit une progression de 16 % sur 30 ans.

À titre de comparaison, au déroulement de carrière type du statut, on constate a minima une progression de l'ordre de 35 % hors échelon d'ancienneté.

Sans rémunération mensuelle garantie, cet accord conduit à une précarisation salariale. Il reste sur la même construction et la même philosophie, puisqu'il s'appuie sur des seuils de rémunérations.

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

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

Le changement de qualification et de collègue reste entièrement soumis aux « processus managériaux » de chaque entreprise, sans véritable contrôle social.

✓ **Concernant la majoration de salaire pour ancienneté**

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, alors que, pour les statutaires, c'est 23,6 % à l'échelon 10 ou 8 pour les agents de conduite.

C'est aussi bien en deçà des dispositions relatives aux contractuels catégories A, B et C (hors cadres) dans le GPU SNCF.

La majoration d'ancienneté pour les qualifications 7 et 8 (cadres) est divisée par deux, 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 discriminatoire et inacceptable.

C'est, par ailleurs, très en deçà de ce qui se pratique dans de nombreuses branches professionnelles.

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

✓ **Les diplômes toujours pas reconnus**

La reconnaissance des diplômes, y compris en cours de carrière, est un élément clé de la qualification. Pour la Fédération CGT des cheminots, 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.

Les diplômes ne sont toujours pas reconnus dans le texte de l'accord.

✓ **Des facilités de circulation à la main du patronat**

Les facilités de circulation seront attribuées et gérées par un organisme patronal sans contrôle ou possibilité de recours des bénéficiaires ou de leurs représentants. Requalifiées d'« avantage en nature », elles seront quérables, soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

En outre, elles seront millésimées, contingentées et soumises à délais de réservation. L'accord consacre donc une perte de droits existants, y compris pour les cheminots du GPU.

Ainsi, il fixe le cadre et le mécanisme pour limiter les droits des cheminots de la branche si un employeur, par voie d'accord d'entreprise ou de manière unilatérale, ouvre la possibilité de facilités de circulation aux salariés.

Au regard des éléments que nous venons de développer, force est de constater que le cadre social de haut niveau mis en avant par l'UTP et le gouvernement n'est pas au rendez-vous.

La Fédération CGT des cheminots rappelle, par ailleurs, son entière disponibilité pour rouvrir les négociations qui permettent d'améliorer les droits et conditions sociales des cheminots, sans n'en retrancher aucun.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Messieurs, nos salutations respectueuses.

Laurent BRUN
Secrétaire général

