

ACCORD DE BRANCHE CLASSIFICATIONS & RÉMUNÉRATIONS DÉNONCIATION : UN TRÈS MAUVAIS COUP POUR LES CHEMINOTS !

Après FO, la CGT a fait connaître la semaine dernière son intention de s'opposer à l'accord de branche relatif aux classifications & rémunérations qui a été signé par la CFDT Cheminots. **Explications.**

L'OPPOSITION, CE N'EST PAS LA PROTECTION

GRÂCE À LA CGT, EN AVANT LE DUMPING SOCIAL...

Si l'accord était dénoncé et non applicable, ce serait « *tout bénéf'* » pour les entreprises de la branche qui n'auront pas de règles sociales à appliquer. Les salariés n'auraient pas de protection, les entreprises pas d'obligations et, au final, elles pourront concurrencer plus facilement la SNCF. Voici le résultat d'un tel choix.

La CGT préfère le combat politique à la défense, maintenant et demain, des cheminots et de la SNCF. C'est le choix de la charpie générale.

En effet, dans un contexte d'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs qui se resserre sur la SNCF, ce choix met en danger l'emploi et des conditions de travail des cheminots de la SNCF. Pour les organisations syndicales qui dénoncent, leur enjeu c'est elles et elles seules. Ce ne sont pas les cheminots, pas nos emplois et pas la SNCF. Faire croire que cette dénonciation sera en fait l'occasion d'ouvrir des négociations sur le même sujet au sein de la SNCF est faux. **Qu'est-ce que la CGT a imposé comme négociations et gagné comme droits nouveaux pour les cheminots ces dernières années ?**

La tactique est toujours la même : ne jamais faire le bilan de son action et, par de nouvelles promesses, détourner l'attention. ●

OÙ EN EST-ON DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE ?

- suite à la publication de l'avis de concession des lignes Intercités Nantes-Lyon et Nantes-Bordeaux le 27 janvier dernier, 500 cheminots recevront prochainement un courrier de la direction les informant du calendrier et des conséquences potentielles dans le cas de figure où la SNCF perdrait ce marché à partir d'avril 2022 ;
- en parallèle, plusieurs régions politiques se sont engagées sur la voie de la concurrence et travaillent en ce moment même au contenu du futur cahier des charges de leurs appels d'offres pour plusieurs lots TER ;
- sur le marché de grande vitesse, trois opérateurs ferroviaires ont commandé des sillons à SNCF Réseau pour venir opérer des TGV à l'horizon 2021, notamment sur l'axe sud-est ;
- Transilien n'est pas épargné par ce mouvement et la présidente de la région Île-de-France a fait connaître cette semaine par voie de presse son intention d'accélérer le calendrier d'ouverture à la concurrence des trains Transilien.

La CFDT Cheminots a combattu l'ouverture à la concurrence, mais des décisions politiques l'ont imposée. Certains font le choix du déni. La CFDT décide d'assumer ses responsabilités et de protéger les cheminots de la branche ferroviaire des effets néfastes de la compétition entre les entreprises. La CFDT assume ses positions et ne tient pas de double langage. **La CGT, qui dénonce aujourd'hui l'accord, a voté le 27 juin 2012 pour l'avis du Comité économique, social et environnemental (CESE) sur l'ouverture à la concurrence des services ferroviaires régionaux de voyageurs : voici la vérité !** Pour la CFDT, pas question de laisser se dérouler le scénario du pire. Les logiques que déploient les organisations syndicales qui dénoncent cet accord sont celles qui ont conduit à la faillite de la SNCM ! Pas question de ça pour la CFDT à la SNCF. Notre priorité, ce sont les salariés. ●



QU'APPORTE CET ACCORD ?

Des protections pour les salariés et des obligations pour les entreprises de la branche ferroviaire. Cet accord est le cœur du réacteur de la convention collective nationale du ferroviaire (CCN). Il pose la colonne vertébrale du droit social dans la branche. Il définit une grille de classification qui organise la hiérarchisation des emplois au sein du secteur ferroviaire et le niveau des rémunérations minimales associées. Il possède par conséquent un rôle majeur en matière de régulation économique et sociale de la concurrence. Si cet accord est dénoncé, les cheminots seront livrés aux seules et maigres dispositions de la loi *Pour un nouveau pacte ferroviaire*. La CFDT refuse que la course au moins-disant social s'installe entre les entreprises de la branche.

UN ACCORD DÉSORMAIS EN SURSIS

Après la dénonciation par deux organisations syndicales du front du refus, la survie de cet accord est désormais suspendue à la décision de Sud-Rail, qui a jusqu'au 12 février pour faire connaître sa décision. La CFDT Cheminots a été la seule organisation syndicale à poser sur la table des négociations un projet d'accord alternatif dont de nombreuses dispositions ont été reprises au sein de l'accord de branche. Il faut être clair, le texte signé ne répond pas à toutes les revendications portées par la CFDT dans la négociation. Il offre néanmoins des garanties importantes et de nouveaux droits positifs pour l'intégralité des salariés de la branche. ●



VRAI OU FAUX ?

FAUX L'accord de branche « écrase le statut ».

À la SNCF, tout reste en vigueur, ce sont des protections supplémentaires pour tous les cheminots de la branche ferroviaire.

VRAI L'accord de branche crée une ancienneté pour tous les cheminots contractuels (SNCF & entreprises ferroviaires privées).

VRAI L'accord de branche améliore le paiement des heures de nuit pour tous.

VRAI L'accord de branche améliore les indemnités pour les heures de dimanche et fêtes.

Cela est valable pour tous les cheminots des entreprises ferroviaires privées qui ne bénéficiaient pas de ce dispositif. ●
À la SNCF, pas de changement. ●

LA CFDT CHEMINOTS A GAGNÉ DES DROITS. SI L'ACCORD EST DÉNONCÉ, ILS SERONT PUREMENT ET SIMPLEMENT PERDUS

1/ RESPECT DU PRINCIPE DE HIÉRARCHIE DES NORMES

Le thème des classifications & rémunérations est protégé par un verrou dans le droit du travail, qui dit qu'un accord d'entreprise ne peut pas prévoir des dispositions inférieures à celles de l'accord de branche, relatives aux règles de classifications des emplois et aux rémunérations minimales garanties. La CFDT a fait inscrire ce point de manière claire au sein de l'accord de branche afin d'éviter toute tentative de contournement des dispositions posées par la branche ferroviaire.

2/ OBLIGATION DE NÉGOCIER UN ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME

L'accord de branche classifications & rémunérations représente une fondation majeure pour la branche ferroviaire. C'est un accord qui est de nature à être complété et enrichi par d'autres accords à venir : accords relatifs à l'alternance, à la reconnaissance des certifications professionnelles, à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), à la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels, etc. Parmi eux, l'égalité professionnelle. Les écarts injustes existant entre les femmes et les hommes en matière de rémunération doivent être corrigés. La CFDT est pleinement engagée pour y parvenir et a imposé que des négociations s'engagent dans la branche pour obtenir un socle minimum que toutes les entreprises devront respecter.

3/ UNE MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES QUI DOIT PASSER PAR LA NÉGOCIATION

La question des modalités de mise en œuvre de l'accord de branche est essentielle. Les dispositions inscrites sur ce point dans l'accord prévoient que les entreprises ne pourront pas se contenter d'une simple transposition, mais bien d'une négociation qui pourra

permettre d'ajouter un étage supplémentaire venant compléter et enrichir les droits contenus dans l'accord de branche. La direction de la SNCF n'envisageait pas initialement de procéder de la sorte et avait fait connaître son intention de dénoncer de manière unilatérale certains référentiels, dont le dictionnaire des filières (RH 0263) ou le référentiel RH 0254 spécifique aux salariés contractuels pour le remplacer unilatéralement par de nouvelles dispositions. Dans son courrier en réponse à l'interpellation de la CFDT, le DRH de la SNCF s'est engagé à inscrire à l'agenda social d'entreprise une négociation sur la mise en œuvre de l'accord de branche au sein de l'entreprise, à condition que cet accord de branche existe...

4/ UNE CLASSIFICATION DES EMPLOIS QUI PREND EN COMPTE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS DU FERROVIAIRE

L'accord comporte une classification basée sur une cartographie composée de 144 emplois répartis au sein de 13 familles professionnelles :

- 1/ Maintenance, ingénierie et travaux du réseau ferré.
- 2/ Maintenance matériel roulant et spécialisée.
- 3/ Circulation / exploitation.
- 4/ Production ferroviaire.
- 5/ Conduite / manœuvre du matériel voyageur et fret.
- 6/ Services / relation client / marketing.
- 7/ Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité.
- 8/ Responsables / management.
- 9/ Sûreté.
- 10/ Fonctions transverses.
- 11/ Gestion foncière et immobilière.
- 12/ Système d'information et digital.
- 13/ Médical / social.

FOCUS



HÉLOÏSE EST CHEFFE D'ESCALE

Son emploi correspond à celui de « *chef de scale* » repris au sein de la famille « *production ferroviaire* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, elle sera positionnée sur cet emploi. ●



SYLVAIN EST OPÉRATEUR DE PRODUCTION SIGNALISATION ÉNERGIE

Son emploi correspond à celui de « *d'opérateur et de maintenance des systèmes électriques* » repris au sein de la famille « *maintenance, ingénierie du réseau ferré et des gares* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, il sera positionné sur cet emploi. ●



ÉRIC EST CONDUCTEUR DE LIGNE

Son emploi correspond à celui de « *conducteur ligne* » repris au sein de la famille « *conduite, manœuvre du matériel voyageurs et fret* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, il sera positionné sur cet emploi. ●

EN L'ABSENCE D'ACCORD DE BRANCHE, HÉLOÏSE, SYLVAIN ET ÉRIC N'AURAIENT AUCUNE RÉFÉRENCE D'EMPLOI TYPE PARTAGÉE ENTRE LES ENTREPRISES FERROVIAIRES. EN CAS DE CHANGEMENT D'ENTREPRISE, LEUR NOUVEL EMPLOYEUR POURRAIT DONC MODIFIER LE CONTENU ET LE NIVEAU DE LEUR EMPLOI.

LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS

Ancienneté (en % du montant du salaire réel)	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans
Prime d'ancienneté (classes 1 à 6)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %
Prime d'ancienneté (classes 7 à 8)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %

CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS

→ soit par rapport à l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise qui l'emploie : nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié dans son entreprise ;

5/ UNE GRILLE DE CLASSIFICATION INTÉGRANT LES TROIS COLLÈGES DE SALARIÉS

L'accord ouvert à signature comporte neuf classes intégrant les trois collèges de salariés existants au sein de la plupart des entreprises :

- classes 1 à 3 : employés (exécution) ;
- classes 4 à 5 : agents de maîtrise ;
- classes 6 à 9 : cadres (classe 9 = cadre supérieur).

L'Union des transports publics (UTP) ne souhaitait pas reconnaître les agents de maîtrise, mais la CFDT est parvenue, dans le cadre des négociations, à intégrer les trois collèges dans l'accord de branche.

6/ DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DE BRANCHE PERMETTANT DE LIMITER LE RISQUE DE DUMPING SOCIAL

Les rémunérations minimales de branche ont pour objectif de définir un socle protecteur pour les salariés de la branche ferroviaire qui empêchera des entreprises peu vertueuses de précariser l'emploi avec des salaires inférieurs à ceux de leurs concurrents. Elles ne concerneront pas le personnel à statut qui continuera de relever des seules dispositions statutaires.

CONCERNANT LES AGENTS CONTRACTUELS

Ces rémunérations ne s'appliqueront que dans le seul cas de figure où leur niveau de rémunération serait inférieur à ceux de l'accord de branche, ce qui signifierait pour eux une augmentation salariale. Le premier niveau de rémunération annuelle garantie s'établit ainsi à 18 950 € bruts annuels. En comparaison, le premier niveau de rémunération d'un cheminot au statut correspondant aux mêmes éléments de rémunération s'élève à 19 245 € bruts annuels (traitement, indemnité de résidence, prime de travail, prime de fin d'année, prime de vacances et gratification d'exploitation), soit un écart annuel de 295 €. Ce faible différentiel est très clairement protecteur pour la SNCF, car il obligera les autres entreprises de la branche à rémunérer *a minima* leurs salariés à un niveau de salaire quasi identique à celui du statut. En l'absence d'accord de branche, la seule référence salariale minimale est le SMIC, quel que soit le niveau de l'emploi.

7/ UN ACCORD QUI ÉVOLUERA DE MANIÈRE POSITIVE

Le Code du travail prévoit, outre une clause de revoyure tous les cinq ans, une négociation annuelle obligatoire des salaires. Cette NAO de branche viendra donc se superposer à celles organisées dans les différentes entreprises de la branche chaque année.

8/ CRÉATION D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ POUR PLUS DE 17 000 SALARIÉS CONTRACTUELS DE LA BRANCHE

L'accord de branche intègre l'une des grandes revendications de la CFDT : la création d'une prime d'ancienneté. Cette prime d'ancienneté correspondra aux montants en pourcentage du salaire réel (voir tableau). ☺☺☺

→ soit par rapport à l'ancienneté de branche du salarié : nombre d'années complètes d'ancienneté du salarié au sein d'entreprises appliquant la convention collective de la branche ferroviaire à partir du 1^{er} mai 2015. ●

FOCUS

DELPHINE A 55 ANS ET A ÉTÉ EMBAUCHÉE À LA SNCF À L'ÂGE DE 31 ANS COMME COORDINATRICE FORMATION

Ayant dépassé la limite d'âge, elle a été recrutée comme contractuel à l'annexe C. Elle ne bénéficie donc à ce titre d'aucune prime d'ancienneté. Au moment de la mise en œuvre de l'accord (date limite fin janvier 2022), elle bénéficiera d'une **prime d'ancienneté de 14,4 %** sur son salaire réel. ●



Delphine, coordinatrice formation
Salaire mensuel : 1 670 €
Gain salarial : + 2 885 € par an

FOCUS

CHRISTOPHE A 28 ANS ET A ÉTÉ EMBAUCHÉ EN 2018 COMME ASCT AU CADRE PERMANENT À L'ÂGE DE 22 ANS

Conformément au chapitre 2 du statut, il est positionné sur l'échelon 2 et bénéficie d'une **majoration de 4 %** au titre de son ancienneté. Suite à une perte de marché, il est transféré en 2024 dans une autre entreprise. Il bénéficie selon les dispositions de la loi *Nouveau pacte ferroviaire* d'une garantie du maintien de sa rémunération dans laquelle son ancienneté est prise en compte. Ayant été transféré, il ne bénéficie plus des dispositions statutaires et perdra par conséquent la possibilité de dérouler sur les 8 autres échelons d'ancienneté. Étant rentré à la SNCF, il bénéficiera en revanche *a minima* de la prime d'ancienneté prévue par l'accord de branche dans laquelle son ancienneté à la SNCF de six ans sera prise en compte. ●



Christophe, ASCT transféré
Rémunération intégralement garantie +
prime d'ancienneté de branche de 3,6 %
qui va continuer à augmenter

9/ UNE REVALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL DE NUIT POUR PLUS DE 70 000 CHEMINOTS

La CFDT Cheminots est parvenue à intégrer dans l'accord de branche des droits nouveaux qui concerneront tous les salariés de la branche ferroviaire, y compris ceux de la SNCF – plus de 70 000 agents –, pour qui les indemnités de nuit augmenteront de 0,50 € de l'heure.

FOCUS

SARAH EST AGENT CIRCULATION ET TRAVAILLE EN 3X8 AU SEIN D'UN PAI

Elle effectue en moyenne 65 nuits par an et 65 matinées dans son roulement. Elle perçoit actuellement une indemnité globale prévue au RH 0131 de **3,96 €** / heure de travail de nuit. Au moment de la mise en œuvre de l'accord de branche, l'indemnité qu'elle perçoit passera à **4,46 €** par heure de travail de nuit. ●



Sarah, agent de circulation
Gain salarial approximatif : 300 € par an

FOCUS

JÉRÔME EST CONDUCTEUR DE TRAIN CHEZ FRET SNCF ET EFFECTUE UNE PART IMPORTANTE DE TRAVAIL DE NUIT

Il perçoit une indemnité prévue au RH 0131 de **3,53 €** par heure de travail de nuit. Au moment de la mise en œuvre de l'accord de branche, l'indemnité passera à **4,03 €** par heure de travail de nuit. ●



Jérôme, ADC Fret
Gain salarial approximatif : 350 € par an

10/ UNE VALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS

La CFDT est parvenue à intégrer dans l'accord de branche une indemnisation de 4,00 € par heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié. La CFDT n'est malheureusement pas parvenue comme pour les heures de nuit à positionner ce taux horaire au-delà du taux actuel prévu au sein du GPU SNCF. Cette disposition positive va toutefois permettre à de nombreux salariés des entreprises ferroviaires privées de bénéficier d'une meilleure indemnisation. Elle permet également de réduire l'écart concurrentiel existant entre la

SNCF et d'autres entreprises qui rémunéraient les heures de travail les dimanches et les jours fériés de manière inférieure. Ces exemples, c'est du concret. C'est ce que la CFDT apporte aux salariés ! ●

**UNE OPPOSITION 100 % PERDANTE POUR
LES CHEMINOTS & LA SNCF, 100 % GAGNANTE
POUR LA LIBÉRALISATION ET LES PATRONS !**

