

LA CFDT AGIT POUR LES CONTRACTUELS DE NOUVEAUX DROITS EN PERSPECTIVE

Passage en SA, nouveau pacte social, accords de branche, anciens & nouveaux contractuels, autant de sujets qui préoccupent les cheminots concernés par ce régime. Face à toutes ces incertitudes, la CFDT a pris les devants et a déclenché un dispositif d'alarme sociale (DCI) le 14 janvier dernier. Elle a été reçue le 20 janvier. **Le point sur la situation.**

Sur l'assurance de la totale continuité des contrats de travail sans nécessité d'avenants pour les salariés en poste

La direction confirme qu'il n'y a pas besoin d'avenants et précise que l'ensemble des dispositions prévues au GRH 00254 et à ses annexes a été repris dans d'autres référentiels, afin de garantir le maintien des droits des salariés contractuels présents dans l'entreprise (exemple : les dispositions du GRH 00254 prévues en matière de rémunération ont été reprises dans le référentiel GRH 00131 en cours de réécriture).

Sur les incidences de rémunération fixe de base et celles positives dans le cadre de mesures liées à un éventuel accord de branche

La direction confirme que la rémunération de base perdure. Elle précise que « l'abrogation du GRH 00254 n'a aucune incidence sur la rémunération fixe de base (pas plus que sur les autres éléments de la rémunération des salariés contractuels), puisque l'ensemble des dispositions



en matière de rémunération du GRH 00254 ont été reprises au GRH 00131 ». La direction précise qu'elle appliquera les dispositions plus favorables issues d'un accord de branche. ☺☺☺



LA CFDT AGIT POUR LES CONTRACTUELS DE NOUVEAUX DROITS EN PERSPECTIVE

☺☺☺ C'est le cas par exemple de l'indemnisation du travail de nuit qui est fixée à 4,46 € par heure au niveau de la branche, alors que pour le moment nous touchons une indemnité de 2,70 € complétée par une allocation de 1,26 €, soit au total 3,96 €. Ces dispositions, sous réserve de non-dénonciation, s'appliqueront à l'issue d'un accord de transpositions avec les organisations syndicales avant le second semestre 2020.

Sur les incidences de rémunération sur la rémunération variable et celles positives dans des mesures liées à un éventuel accord de branche

La direction confirme qu'il n'y aura aucun changement à ce titre et confirme que des dispositions plus favorables s'appliqueront en cas d'un éventuel accord de branche sur des primes conventionnelles. Elle précise qu'à titre d'exemple, les salariés contractuels relevant du collège cadre percevront une prime d'ancienneté qui viendra se rajouter à leur salaire de base.

Sur les incidences du nouveau cadre normatif sur la valorisation de l'ancienneté en fonction des différentes annexes A1, A3, B et C

→ **Sur les annexes C**, les salariés contractuels relevant du collège cadre percevront par exemple une prime d'ancienneté qui viendra se rajouter à leur salaire de base.

→ **Sur les autres annexes, A1, A3, B et C non-cadres**, la direction confirme le caractère distinct de la prime d'ancienneté issue de l'accord de branche, mais indique que ces annexes disposent d'une ancienneté intégrée dans le salaire. Elle précise que ce sujet sera traité dans le cadre d'un accord de transposition des mesures de branche avec les organisations syndicales.

LA CFDT DÉMONTRE SON ACTION CONSTANTE POUR L'AMÉLIORATION DES DROITS DES CHEMINOTS CONTRACTUELS. LA MISE EN PLACE D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ EST UNE AMÉLIORATION SIGNIFICATIVE DU POUVOIR D'ACHAT ET UNE RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE, MAIS AUSSI DANS LA BRANCHE !

La direction indique que le projet de convention collective ouvert à la signature prévoit en matière de valorisation de l'ancienneté le versement d'une prime distincte du salaire de base, alors que les salariés relevant des annexes A1, A3, B et C bénéficient de majorations d'ancienneté intégrées à leur salaire. Il s'agit donc de deux éléments salariaux bien différents. Pour se conformer aux dispositions prévues par la convention collective, ce sujet sera à aborder dans le cadre la négociation sur les conditions de transposition dans l'entreprise. Pour la CFDT, cette négociation sera nécessairement mieux-disante.

Sur les incidences sur la classification et les parcours professionnels et les modalités précises de mises en œuvre

La direction indique que des garanties sont d'ores et déjà données quant à la mise en œuvre du projet d'accord de branche :

- aucun salarié ne perdra en qualification ou en rémunération lors de la transposition. Ainsi, si un salarié bénéficie d'une qualification supérieure à la dernière classe de son emploi type, il conserve le bénéfice de ce niveau de qualification ;
- le projet d'accord de branche est basé sur une correspondance entre les classes et les qualifications des emplois SNCF afin de donner un repère stable aux salariés ;
- au moment de la transposition, un tableau permettra de faire le lien entre les emplois de l'entreprise et les emplois types de la branche. Une explication sera donnée par les managers et / ou la ligne RH aux salariés en fonction de leur grade actuel ;
- chaque salarié sera informé individuellement.

Sur l'égalisation effective des droits entre cheminots statutaires et contractuels, notamment au regard des facilités de circulation et de leur maintien à la retraite

La direction confirme ne pas vouloir faire bouger les lignes actuellement et harmoniser à 15 ans d'ancienneté comme pour les agents au CP pour que les salariés contractuels puissent bénéficier du maintien des FC à la retraite. La CFDT continuera de revendiquer l'égalité de traitement sur cette question. ●

