

N° 58 ◊ TROISIÈME TRIMESTRE 2019 ◊ 1,60 €

# Le cheminot Cfdt: de France

MAGAZINE TRIMESTRIEL DE L'UNION FÉDÉRALE  
DES CHEMINOTS ET ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES

DOSSIER SPÉCIAL

## CE QUE LA CFDT AVAIT GAGNÉ, CE QU'ILS NOUS ONT FAIT PERDRE



ACCORD DE BRANCHE  
SUR LES CLASSIFICATIONS &  
LES RÉMUNÉRATIONS



SIGNÉ

DÉNONCÉ



→ DÉNONCIATION DE L'ACCORD DE BRANCHE SUR LES CLASSIFICATIONS &amp; LES RÉMUNÉRATIONS

# CE QUE LA CFDT AVAIT GAGNÉ, CE QU'ILS NOUS ONT FAIT PERDRE

CGT, Sud et FO se sont opposées à l'accord de branche relatif aux classifications & rémunérations qui a été signé par la CFDT Cheminots et l'Unsa. **Décryptage.**

Texte **Pascal Couturier** | Photo **Freepik**



## VRAI OU FAUX ?

**FAUX** L'accord de branche « écrasait le statut ». À la SNCF, tout restait en vigueur. Il s'agissait de protections supplémentaires pour tous les cheminots de la branche ferroviaire.

**VRAI** L'accord de branche allait créer une prime d'ancienneté qui se serait ajoutée au salaire pour tous les cheminots contractuels (SNCF & EFP). **PERDU !**

**VRAI** L'accord de branche aurait amélioré le paiement des heures de nuit pour tous. **PERDU !**

**VRAI** L'accord de branche amenait une hausse des indemnités pour les heures de dimanche et fêtes pour tous les cheminots des entreprises ferroviaires privées qui ne bénéficiaient pas de ce dispositif. À la SNCF, pas de changement. **PERDU !**

## L'OPPOSITION, CE N'EST PAS LA PROTECTION EN AVANT LE DUMPING SOCIAL !

L'accord étant dénoncé et non applicable, c'est « *tout bénéf* » pour les entreprises de la branche qui n'auront pas de règles sociales à appliquer. Les salariés n'auront pas de protection, les entreprises pas d'obligations et elles pourront concurrencer plus facilement 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 les conditions de travail des cheminots de la SNCF. Pour ces trois organisations syndicales nonistes ayant dénoncé l'accord, l'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 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 a assumé ses responsabilités afin 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 ! Les logiques que déploient les trois 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.

#### CET ACCORD APPORTAIT DES PROTECTIONS POUR LES SALARIÉS ET DES OBLIGATIONS POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Cet accord aurait pu être le cœur du réacteur de la convention collective nationale du ferroviaire (CCN). Il posait la colonne vertébrale du droit social dans la branche et définissait une grille de classification qui organisait la hiérarchisation des emplois au sein du secteur ferroviaire et le niveau des rémunérations minimales associées. Il possédait un rôle majeur en matière de régulation économique et sociale de la concurrence. Avec leur dénonciation, CGT, Sud et FO livrent les cheminots aux dispositions de la loi de 2018 et du Code du travail.

#### UN ACCORD QUI RÉPONDAIT AUX EXIGENCES DES CHEMINOTS

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 répondait pas à toutes les revendications portées par la CFDT dans la négociation. Il offrait néanmoins des garanties importantes et de nouveaux droits positifs pour l'intégralité des salariés de la branche.

#### LA CFDT AVAIT GAGNÉ DES DROITS. ILS SONT PUREMENT ET SIMPLEMENT PERDUS À LA SUITE DE LA DÉNONCIATION DE CGT, SUD ET FO

##### 1 / RESPECT DU PRINCIPE DE HIÉRARCHIE DES NORMES | PERDU !

Le thème des classifications & rémunérations était protégé par un verrou dans le droit du travail, qui disait qu'un accord d'entreprise ne pouvait 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 avait fait inscrire ce point au sein de l'accord de branche afin d'éviter toute tentative de contournement des dispositions posées par la branche.

##### 2 / OBLIGATION DE NÉGOCIER UN ACCORD DE BRANCHE RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMME / HOMME | PERDU !

L'accord de branche classifications & rémunérations représentait une fondation majeure pour la branche ferroviaire. C'était un accord qui engageait obligatoirement 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 était pleinement engagée pour y parvenir et avait imposé que des négociations démarrent dans la branche pour obtenir un socle minimum que toutes les entreprises allaient devoir respecter. ☺☺☺

### 3/ UNE MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES QUI DEVAIT ÊTRE NÉGOCIÉE

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

**AUJOURD'HUI, AUCUNE NÉGOCIATION N'EST PLUS OBLIGATOIRE ET L'AVENIR DU DICTIONNAIRE DES FILIÈRES RESTE TRÈS INCERTAIN.**

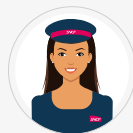
### 4/ UNE CLASSIFICATION QUI AURAIT PU PRENDRE EN COMPTE LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS DU FERROVIAIRE PERDU !

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

- Maintenance, ingénierie et travaux du réseau.
- Maintenance matériel roulant et spécialisée.
- Circulation / exploitation.
- Production ferroviaire.
- Conduite / manœuvre du matériel voyageur et fret.
- Services / relation client / marketing.
- Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité.
- Responsables / management.
- Sécurité.
- Fonctions transverses.
- Gestion foncière et immobilière.
- Système d'information et digital.
- Médical / social.

**SANS ACCORD, AUCUNE RÉFÉRENCE DE DROIT N'OBLIGERA LES EMPLOYEURS À ENCADRER LES POSTES.**

**VOUS N'AVEZ PLUS D'EMPLOI TYPE !**



#### **Héloïse, cheffe d'escale**

Son emploi correspond à celui de « *cheffe d'escale* » repris au sein de la famille « *production ferroviaire* ». Au moment de la mise en œuvre de la classification, elle allait être positionnée sur cet emploi.



#### **Sylvain, opérateur de production signalisation énergie**

Son emploi correspond à celui « *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 allait être positionné sur cet emploi.



#### **Éric, 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 allait être positionné sur cet emploi.

**Avec la dénonciation de l'accord de branche par CGT, Sud et Fo, Héloïse, Sylvain et Éric n'auront aucune référence d'emploi type partagée entre les entreprises ferroviaires. En cas de changement d'entreprise, leur nouvel employeur pourra donc modifier le contenu et le niveau de leur emploi !**

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

L'accord comportait 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 (9 = cadre supérieur).

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

## 6/ SANS RÉMUNÉRATIONS MINIMALES DE BRANCHE, EN AVANT LE DUMPING SOCIAL !

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

### CONCERNANT LES AGENTS CONTRACTUELS

Ces rémunérations auraient été appliquées dans le seul cas de figure où leur niveau de rémunération était inférieur à ceux de l'accord de branche, ce qui voulait dire une augmentation salariale. Le premier niveau de rémunération annuelle garantie s'établissait 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'élevait à 19 245 € bruts an-

### EXEMPLE

**Delphine, 55 ans, embauchée à la SNCF à l'âge de 31 ans comme coordinatrice formation**

**Embauchée après ses 30 ans, elle a été recrutée comme contractuel à l'annexe C. Elle ne bénéficie donc à ce titre d'aucune prime d'ancienneté.**

**Si l'accord avait été mis en œuvre, elle aurait bénéficié d'une prime d'ancienneté de 14,4 % sur son salaire réel.**



**Salaire mensuel : 1 670 €**

**Gain salarial avec accord : 2 885 € par an**  
**Gain salarial après opposition : 0 € par an**

nuels (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 était protecteur pour la SNCF, car il allait obliger les autres entreprises de la branche à rémunérer à minima leurs salariés à un niveau de salaire quasi identique à celui du statut. Avec la dénonciation de l'accord, la seule référence salariale minimale est le SMIC, quel que soit le niveau de l'emploi ! ☹️☹️☹️

### EXEMPLE

**Christophe, 28 ans, 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. S'il est transféré, il ne bénéficiera 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 aurait pu bénéficier de la prime d'ancienneté prévue par l'accord de branche dans laquelle son ancienneté à la SNCF de six ans allait être prise en compte.**



**Gain avec accord : une prime d'ancienneté de branche de 3,6 % qui allait augmenter**  
**Gain après opposition : pas de prime d'ancienneté de branche**

### 7/ UN ACCORD QUI POUVAIT ÉVOLUER DE MANIÈRE POSITIVE **PERDU !**

Le Code du travail prévoit, outre une clause de revoyure tous les cinq ans, une négociation annuelle obligatoire des salaires. Cette NAO de branche allait 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 **PERDU !**

L'accord de branche intégrait l'une des grandes revendications de la CFDT : la création d'une prime d'ancienneté. Cette prime d'ancienneté allait correspondre aux montants en pourcentage du salaire réel, ce qui est quasiment inédit dans une CCN (voir tableau en bas de cette page).

### 9/ UNE REVALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL DE NUIT POUR PLUS DE 70 000 CHEMINOTS **PERDU !**

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

### 10/ UNE VALORISATION DES HEURES DE TRAVAIL LES DIMANCHES ET LES JOURS FÉRIÉS **PERDU !**

La CFDT était 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

#### EXEMPLE

**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.**

**Si l'accord de branche avait été mis en œuvre, l'indemnité serait passée à 4,03 € par heure de travail de nuit.**



**Gain salarial avec accord : 350 € par an**  
**Gain salarial après opposition : 0 € par an**

taux horaire au-delà du taux actuel prévu au sein du GPU SNCF. Cette disposition positive allait toutefois permettre à de nombreux salariés des entreprises ferroviaires privées de bénéficier d'une meilleure indemnisation. Elle permettait 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. Maintenant, elles pourront continuer et maintenir un écart de compétitivité avec la SNCF.

Ces exemples illustrent ce que vous avez perdu avec la dénonciation de l'accord par CGT, Sud et FO ! ●

#### CONTRACTUELS, PAS DE PRIME D'ANCIENNETÉ POUR VOUS !

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 **PERDU !**

- ☺ **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 ;**
- ☺ **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<sup>er</sup> mai 2015.**