



**FGTE
CHEMINOTS**

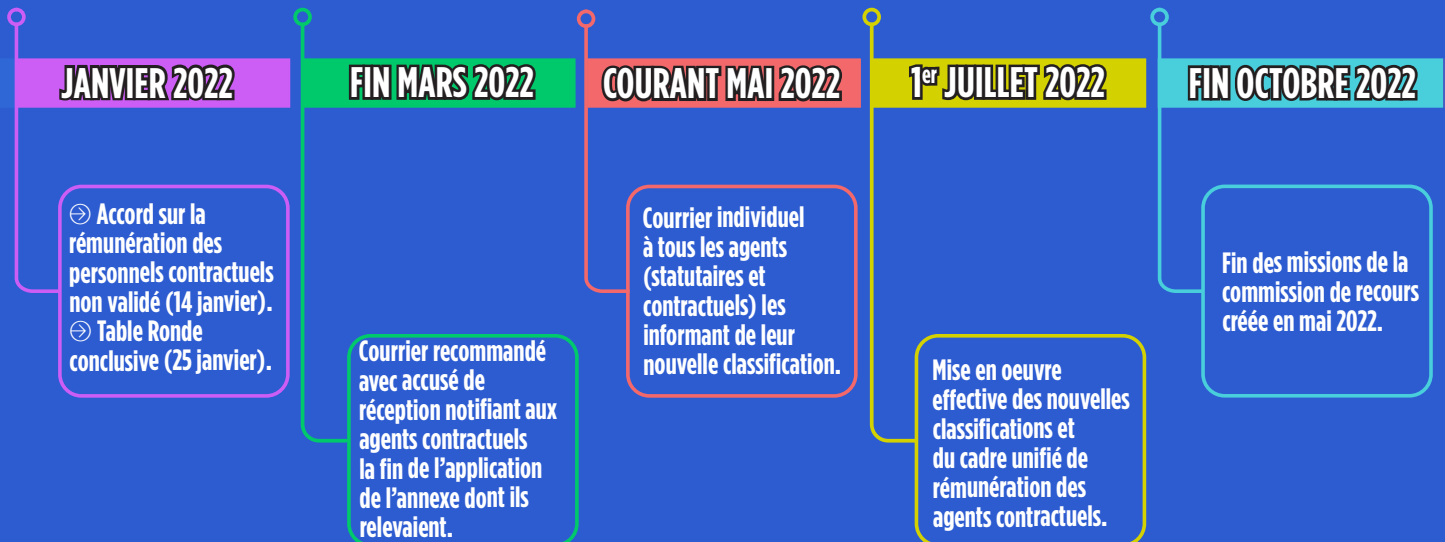


**JE DÉCOUVRE LE
MANIFESTE DE
LA CFDT CHEMINOTS**

Paris, le 21 février 2022

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET NOUVEAU CADRE UNIFIÉ DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS : DÉCRYPTAGE CFDT

CALENDRIER DE MISE EN OEUVRE DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS ET DU NOUVEAU CADRE UNIFIÉ DE RÉMUNÉRATION DES AGENT CONTRACTUELS



LES AGENTS POURRONT, À RÉCEPTION DE CE COURRIER, SAISIR LA COMMISSION DE RECOURS MISE EN PLACE DEPUIS MAI JUSQU'À FIN OCTOBRE 2022, POUR OBTENIR DES INFORMATIONS OU DEMANDER UN EXAMEN DE LEUR SITUATION EN CAS D'ERREUR MANIFESTE.

Depuis septembre 2017, date de début des négociations de l'accord de branche relatif aux classifications et rémunérations, l'engagement de la CFDT a été constant.

La même volonté est demeurée intacte : disposer à la fois d'un socle conventionnel fort en matière de régulation sociale, et gagner des droits nouveaux pour l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire.

D'emblée, la CFDT s'est positionnée en faveur d'une déclinaison de l'accord de branche par voie d'accord au sein du Groupe Public SNCF.

Ce n'est malheureusement pas le chemin sur lequel la

Direction a fait le choix de s'engager, en renvoyant le sujet des classifications à une décision unilatérale et en ouvrant seulement une négociation sur la rémunération des agents contractuels.

Par manque de maturité dans le dialogue social, mais également en raison de postures électorales rances et nuisibles en ce début d'année, les négociations n'ont pas permis d'aboutir à un accord applicable !

C'est une calamité, qui laisse fatalement à la seule main de la Direction l'avenir des agents contractuels ! Elle fait également perdre aux agents statutaires les engagements conventionnels pris par la Direction !



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis

www.cfdtcheminots.org

CFDT-Cheminots-Officiel

© CFDT Cheminots février 2022

Texte Pascal Couturier

Crédits photo Pascal Couturier-Adobe Stock

Ne pas jeter sur la voie publique

01 76 58 12 21

contact@cfdtcheminots.org

@cfdtcheminots

FAUTE D'ACCORD, LA DÉCLINAISON DE L'ACCORD DE BRANCHE SE FERA PAR LA SEULE VOIE UNILATÉRALE !

SUITE À LA NON VALIDATION DE L'ACCORD RELATIF À L'ÉVOLUTION DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS, LA DIRECTION A DÉCIDÉ DE TRANSPOSER DE MANIÈRE UNILATÉRALE L'ACCORD DE BRANCHE :

Faute d'accord, les engagements unilatéraux risquent d'être rapidement remis en question. Les conditions de suivi, qui sont moins-disantes, permettront également de maintenir une réelle opacité sur les évolutions salariales des agents contractuels. Les potentielles évolutions des droits seront de surcroît gérées de manière unilatérale par la Direction et non par

un mécanisme conventionnel d'avenant à l'accord.

La perte de droits est réelle ! Les risques pour l'avenir sont forts ! La Cfdt Cheminots ne peut que déplorer que CGT et SUD aient fait le choix funeste de ne pas signer cet accord !

CETTE DÉCISION UNILATÉRALE PREND LA FORME DE DEUX TEXTES : UN DOCUMENT CADRE DE TRANSPOSITION ET UN SECOND DOCUMENT RELATIF AUX PRINCIPES HARMONISÉS DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS.

DOCUMENT CADRE DE TRANSPOSITION DE L'ACCORD DE BRANCHE

LE DOCUMENT CADRE DE LA TRANSPOSITION COMPORTE 7 CHAPITRES :

- 1) Transposition de la classification au sein des sociétés SNCF ;
- 2) Évolution des emplois ;
- 3) Rémunération du personnel ;
- 4) Évolution professionnelle ;
- 5) Modalités de communication aux salariés des éléments transposés de classification et de rémunération ;
- 6) Impacts sur les principaux référentiels ;
- 7) Commission de suivi.

LA Cfdt CHEMINOTS A OBTENU DES ENGAGEMENTS IMPORTANTS EN LIEN AVEC LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENTS STATUTAIRES :

L'article 3.3.1 du document cadre de la transposition prévoit :

«La transposition dans l'entreprise de la classification de branche n'a donc aucun impact direct sur le processus de notations tel qu'il existe actuellement. Ainsi, les principes issus des dispositions statutaires du chapitre 6 du Statut continueront à s'appliquer aux agents du cadre permanent lors des exercices de notations. L'exercice se déroulera toujours selon les règles statutaires, par circonscription de notation, avec des commissions de notation et en présence de délégués de commission. Les principes d'évolution de rémunération ou de carrière ne seront pas modifiés.»

NOUVEAU CADRE UNIFIÉ DE RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

IL EXISTE AUJOURD'HUI DIFFÉRENTES NORMES D'EMPLOI DONT RELÈVENT LES PERSONNELS CONTRACTUELS

- ⊕ Les Annexes A1, A3 et B ont une majoration de salaire pour ancienneté de 3,3 %, dans la limite de 36,3 % (sur la totalité de la carrière), par période entière de 3 ans de services effectués depuis l'embauche ;
- ⊕ Pour les Annexes C « cadres », il n'existe pas de majoration de salaire pour ancienneté, mais une garantie minimale de salaire en fonction de sa date d'embauche ;
- ⊕ Les agents relevant de l'Annexe C « autres personnels » bénéficient quant à eux, d'une majoration de salaire pour ancienneté de 1,5% par période entière de 3 ans de services effectués depuis l'embauche, et ceci dans la limite de 16,5 % (sur la totalité de la carrière) ;
- ⊕ Les agents recrutés depuis le 1^{er} janvier 2020 ne bénéficient d'aucun dispositif de reconnaissance de l'ancienneté.

QUE SE PASSERA-T-IL POUR LES AGENTS RELEVANT DE L'ANNEXE C ET CEUX EMBauchÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020 ?

- ⊕ Les agents relevant de l'Annexe C bénéficieront d'une prime d'ancienneté qui se substituera à la majoration de salaire pour ancienneté. Ce dispositif issu de l'accord de branche sera de 1,8% par période entière de 3 ans de services, et ceci dans la limite de 18 % pour les agents relevant des classes 1 à 6 (sur la totalité de la carrière).
- ⊕ Les agents relevant de l'Annexe C qui sont aujourd'hui à 1,5% de majoration de salaire pour ancienneté tous les 3 ans fusionnés dans le salaire de base passeront à 1,8% tous les 3 ans à une prime d'ancienneté versée en plus du salaire de base, et visible sur le bulletin de paie.
- ⊕ Les agents contractuels recrutés depuis le 1^{er} janvier 2020 bénéficieront du même dispositif de reconnaissance de leur ancienneté.

QUE SE PASSERA-T-IL POUR LES AGENTS RELEVANT DES ANNEXES A1, A3 ET B ?

- ⊕ Pour les Annexes A1, A3 et B, l'harmonisation de la structure de la rémunération va entraîner une évolution importante. Les agents qui bénéficient actuellement de 3,3% de majoration de salaire pour ancienneté tous les 3 ans vont passer à une prime d'ancienneté de 1,8% tous les 3 ans soit 1,5% de moins par période de 3 ans ;
- ⊕ L'entreprise effectuera un rachat d'opportunité pour compenser ce différentiel. Un calcul va donc être fait pour augmenter le salaire de base de ces agents afin de leur garantir un niveau de salaire prenant en compte cette perte.



LE BILAN AURAIT PU ÊTRE BIEN PIRE : LA CFTD A SAUVÉ LES MEUBLES SUITE À L'ACCORD NON VALIDÉ !

SUITE À LA NON VALIDATION DE L'ACCORD RELATIF À L'ÉVOLUTION DES PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS CONTRACTUELS, LA DIRECTION ENVISAGEAIT DE RÉDUIRE FORTEMENT LE NIVEAU DES DROITS GAGNÉS PAR LA CFTD DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS :

En intervenant auprès de la Direction après la fin du délai de signature et lors de la Table Ronde conclusive du 25 janvier 2022, la CFTD est parvenue

à limiter les pertes, et à faire réintégrer au sein de la décision unilatérale, de nombreux droits consolidés lors des négociations de l'accord et issus de propositions portées par la CFTD.

FOCUS SUR LES PRINCIPAUX DROITS AINSI SAUVÉS PAR LA CFTD CHEMINOTS :

MAINTIEN DE LA GRILLE FIXANT LES SALAIRES MINIMAUX SNCF :

	à l'embauche	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Classe 1	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2	20 100 €	20 402 €	20 708 €	21 019 €	21 334 €	21 654 €	21 979 €	22 309 €	22 644 €	22 984 €	23 329 €
Classe 3	21 630 €	21 954 €	22 283 €	22 617 €	22 956 €	23 300 €	23 650 €	24 005 €	24 365 €	24 730 €	25 101 €
Classe 4	23 500 €	23 853 €	24 211 €	24 574 €	24 943 €	25 317 €	25 697 €	26 082 €	26 473 €	26 870 €	27 273 €
Classe 5	25 700 €	26 086 €	26 477 €	26 874 €	27 277 €	27 686 €	28 101 €	28 523 €	28 951 €	29 385 €	29 826 €
Classe 6	30 400 €	30 856 €	31 319 €	31 789 €	32 266 €	32 750 €	33 241 €	33 740 €	34 246 €	34 760 €	35 281 €
Classe 7	36 800 €	37 352 €	37 912 €	38 481 €	39 058 €	39 644 €	40 239 €	40 843 €	41 456 €	42 078 €	42 709 €
Classe 8	45 500 €	46 183 €	46 876 €	47 579 €	48 293 €	49 017 €	49 752 €	50 498 €	51 255 €	52 024 €	52 804 €
Classe 9	59 000 €	59 885 €	60 783 €	61 695 €	62 620 €	63 559 €	64 512 €	65 480 €	66 462 €	67 459 €	68 471 €



Pour en savoir plus sur la DCI déposée par la CFTD auprès de la SA Voyageurs (demande d'audience identique auprès de la SAS FRET).



Paris, le 26 janvier 2022

Monsieur le Directeur

L'objet de mon courrier est de vous adresser les salaires minimaux applicables aux personnels contractuels de la SNCF, tels qu'ils sont définis par la grille de rémunération de la Direction. Ces salaires sont exprimés en euros nets de cotisations sociales et de charges sociales.

La Direction a l'honneur de vous adresser les salaires minimaux applicables aux personnels contractuels de la SNCF, tels qu'ils sont définis par la grille de rémunération de la Direction. Ces salaires sont exprimés en euros nets de cotisations sociales et de charges sociales.

Le présent courrier a pour objet de vous adresser les salaires minimaux applicables aux personnels contractuels de la SNCF, tels qu'ils sont définis par la grille de rémunération de la Direction. Ces salaires sont exprimés en euros nets de cotisations sociales et de charges sociales.



LES AGENTS CONTRACTUELS ROULANTS SONT-ILS CONCERNÉS PAR CETTE GRILLE, TRÈS EN DEÇÀ DE LEUR NIVEAU DE RÉMUNÉRATION ?

La décision unilatérale de la Direction prévoit que ces salaires minimaux applicables aux contractuels intègrent pour les personnels roulants leur prime de travail. Le socle minimum de rémunération ainsi défini est très éloigné de la rémunération réelle des agents, et la CFTD a déposé une DCI et une audience nationale le 26 janvier dernier, dans laquelle elle revendique la mise en oeuvre d'une autre grille pour les ADC et les ASCT, qui soit plus cohérente avec les niveaux réels de leur rémunération.

LA MISE EN PLACE DE CETTE RÉFÉRENCE EST INDISPENSABLE POUR RÉPONDRE À LA FOIS AUX ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS ET DONNER UNE VÉRITABLE PERSPECTIVE DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE AUX AGENTS CONTRACTUELS ROULANTS.

MAINTIEN DU CALENDRIER ANTICIPÉ DE MISE EN OEUVRE DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté Classes 1 à 6 ⁽¹⁾	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18%
Prime d'ancienneté Classes 7 et 8 ⁽¹⁾	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9%

(1) Prime exprimée en pourcentage du montant du salaire brut annuel de base



LA MISE EN OEUVRE DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS SERA BIEN ANTICIPÉE PAR RAPPORT À LA BRANCHE :

- ⊗ La prime d'ancienneté sera versée pour les classes 1 à 5 dès le 1er juillet 2022. Pour les classes 6 à 8, la mise en oeuvre de la prime d'ancienneté interviendra en 3 tiers : 1/3 en 2023, 2/3 en 2024 et 3/3, soit la prime complète en 2025.
- ⊗ La prise en compte de l'ancienneté de branche interviendra quant à elle au plus tard en avril 2024, conformément aux dispositions prévues par l'accord de branche relatif aux classifications/rémunérations.

D'AUTRES DROITS ONT ÉGALEMENT PU ÊTRE PRÉSERVÉS GRÂCE À LA CFTD CHEMINOTS :

- ⊗ L'éligibilité des agents contractuels aux révisions salariales annuelles négociées dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) sur les salaires ;
- ⊗ La suppression de la Classe 1 comme classe d'embauche, sur laquelle il n'existait que l'emploi-type d'agent d'entretien (hors alternants) ;
- ⊗ L'octroi de l'intégralité de la prime d'ancienneté à un cadre contractuel qui serait transféré dans une entreprise concurrente, si ce transfert intervient avant 2025 ;
- ⊗ Le maintien du taux de 60% en lien avec le dispositif de rachat d'opportunité mis en place pour les agents relevant des Annexes A1/A3 et B afin de compenser l'actuelle majoration de salaire pour ancienneté ;
- ⊗ La mise en place d'une commission de recours à partir du mois de mai 2022 jusqu'à fin octobre 2022, auprès de laquelle les agents statutaires ou contractuels pourront obtenir des informations sur leur situation ou déposer un recours en cas d'erreur manifeste de leur nouvelle classification
- ⊗ Le versement de la moitié de la gratification de fin d'année aux agents relevant de l'Annexe A1 (période du 1^{er} janvier au 30 juin 2022) ;
- ⊗ L'engagement que la transposition n'emporte aucune modification des règles en vigueur au sein de la SNCF concernant les Facilités de Circulation.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :
Consultez le site www.cfdtcheminots.org

VOICI PLUS EN DÉTAIL, LES DROITS ET GARANTIES QUI ONT ÉTÉ PERDUS SUITE À L'ACCORD NON VALIDÉ !

GARANTIE SUR LES IMPACTS DE LA TRANSPOSITION POUR LES STATUTAIRES :

L'accord non validé prévoyait que : «cette transposition n'emporte pas en elle-même de modifications ni des principes ou des modalités tels que définis par le Statut s'agissant des notations, ni des barèmes auxquels le Statut se rapporte, ni des dispositions applicables aux salariés statutaires relatives aux délais de séjour, aux examens, ou aux parcours rapides.»

GARANTIE PERDUE POUR LES AGENTS STATUTAIRES !

GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION SALARIALE POUR LES CONTRACTUELS :

L'accord non validé prévoyait qu'un contractuel dont le salaire de base n'aurait pas progressé de plus de 0,8% sur une période de trois années civiles consécutives, pouvait demander à être accompagné d'un représentant du personnel afin de porter une réclamation et obtenir une revalorisation salariale de +0,8% (sauf objection motivée).

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS !

MEILLEURES CONDITIONS DE SUIVI DES ÉVOLUTIONS SALARIALES DES CONTRACTUELS

L'accord non validé prévoyait que la Direction produise chaque année au niveau du Groupe, des sociétés et sur chaque périmètre CSE, un bilan portant sur les rémunérations. Les informations données dans le cadre de ce bilan aurait permis d'avoir une vision plus claire et intégrait pour les contractuels, un suivi particulier des salariés non revalorisés.

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS !

INDEXATION DES SALAIRES MINIMAUX SUR L'ÉVOLUTION DE CEUX DE LA BRANCHE

L'accord non validé prévoyait que «les salaires minimaux SNCF seront indexés sur l'évolution des Rémunérations Annuelles Garanties (RAG) de la branche ferroviaire, et pourront faire l'objet d'un réexamen lors des NAO salariales».

DROIT PERDU POUR LES AGENTS CONTRACTUELS !

FOCUS SUR LE RACHAT D'OPPORTUNITÉ D'UN AGENT CONTRACTUEL RELEVANT DE L'ANNEXE A1 CLASSE C AVEC 3 ANS D'ANCIENNETÉ (Salaire mensuel 1 476€ + 250€ de prime de travail et une gratification de fin d'année de 1 726€)

