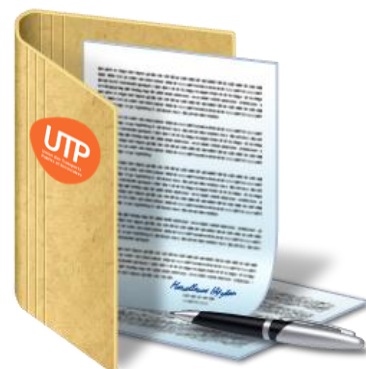




CONVENTION COLLECTIVE

BRANCHE FERROVIAIRE



CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION L'UNSA VALIDE UN ACCORD ESSENTIEL

Paris, 20 janvier 2020

EN QUELQUES MOTS...

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les salariés du GPF SNCF sont soumis à la Convention Collective de la Branche Ferroviaire. L'accord Classification et Rémunération, qui en fait partie, concerne les aspects essentiels que sont les salaires, les primes, l'évolution de carrière, les emplois-types, les qualifications...

À défaut d'accord, le minimum légal s'appliquerait dans la Branche, ce qu'il faut absolument éviter...

rémunération » concerne des aspects essentiels pour les cheminots (cf. encart ci-contre) et un projet d'accord

LE SUJET

La Convention Collective Nationale (CCN) de la branche ferroviaire définit l'ensemble des réglementations minimales qui s'appliquent à toutes les entreprises du ferroviaire, dont la SNCF. Elles sont minimales car chaque entreprise de la branche a la possibilité de mettre en place des accords d'entreprise plus favorables.

En cours de négociation entre les Organisations Syndicales représentatives et l'UTP (Union des Transports Publics et ferroviaires) depuis plusieurs mois, certains volets de cette Convention restent à écrire. Parmi ceux-ci, l'accord « Classification des métiers et

vient d'être soumis à la validation des Organisations Syndicales représentatives.

À défaut de validation, le minimum légal s'appliquerait à toutes les entreprises de la branche, ce qui serait une très mauvaise nouvelle pour les cheminots SNCF : ce serait la porte ouverte à une concurrence effrénée et un dumping social dans le secteur ferroviaire, avec les conséquences catastrophiques que l'on imagine pour les cheminots, car il est probable que la SNCF ne survive pas longtemps à une telle concurrence déloyale.

Soucieuse d'éviter un pareil scénario, l'**UNSA-Ferroviaire** a, une nouvelle fois, pris ses responsabilités en portant de très nombreuses revendications, qui ont permis de faire largement évoluer le texte initial. Après des mois de négociations, le projet d'accord auquel nous avons abouti répond globalement à nos attentes. Aussi, après consultation de ses instances, l'**UNSA-Ferroviaire** a décidé de signer cet accord.

S'il n'est pas dénoncé par d'autres organisations syndicales, représentant plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles, il s'appliquera à toutes les entreprises de la branche, qui auront deux ans pour effectuer sa transposition dans leurs réglementations internes.



CLASSIFICATION : TABLEAU DES ÉVOLUTIONS DÉFENDUES ET OBTENUES PAR L'UNSA-FERROVIAIRE

Propositions Initiales de l'UTP	Avancées obtenues par l'UNSA-Ferroviaire	Argumentaire UNSA-Ferroviaire
Aucune proposition sur l'égalité professionnelle	Engagement sur la négociation d'un accord de branche « Égalité professionnelle » (Annexe, art 1)	Cela répond à l'une de nos demandes
La définition des critères classants* n'intègre pas l'aspect sécurité	Les critères « responsabilité », « technicité », « connaissances, savoirs et savoir-faire » intègrent désormais les notions de sécurité ferroviaire.	La sécurité est le cœur du ferroviaire
Une famille pour l'activité FRET	Suppression de la famille FRET et intégration des métiers dans les autres familles.	Il est important de travailler par métier et non par Activité, l'intégration des métiers dans les emplois-types facilitant ainsi de meilleurs et véritables parcours professionnels
48 emplois types**	144 emplois types	Nécessité de mieux « border » les métiers
Une seule famille Maintenance et une grande famille Fonctions transverses	Ajouts de familles : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenance et travaux du réseau et des gares ✓ Maintenance "matériel roulant" et spécialisée ✓ SI et digital ✓ Fonctions Transverses ✓ Médical / Social ✓ Sûreté 	Importance de séparer les métiers totalement différents
Manque de prise en compte du rôle de formateur	Intégration dans le Critère « technicité » avec notion de transmission des savoirs et des compétences. Prise en compte de la capacité à transmettre les compétences de manière permanente ou occasionnelle Intégration de l'emploi-type « Formateur » dans plusieurs familles avec, dans la définition, l'exclusion de la certification qui ne relève pas du rôle du formateur mais du manager	La formation a un rôle essentiel au sein de nos métiers.
Non prise en compte du management de proximité	Dans chaque famille, l'ajout de l'emploi-type « manager de proximité »	Nécessité de reconnaissance du rôle de manager, ce qui permet également des parcours professionnels au sein de chaque famille
8 classes***	9 classes de "qualification"	Cela correspond aux qualifications de l'entreprise historique
Emploi-type conducteur de ligne en exécution	Création d'un grade de maîtrise pour les agents de conduite issus de l'emploi-type « conducteur de ligne ».	Reconnaissance de l'emploi
Deux catégories professionnelles (Cadre et non-cadre) pas forcément liées aux classes	Les catégories professionnelles sont liées aux classes : <ul style="list-style-type: none"> ✓ classes 1 à 3 : Employé (ou Exécution) ✓ classes 4 à 5 : Agent de Maîtrise ✓ classes 6 à 9 : Cadre Équivalent au GPF SNCF : A à C : exécution ; D et E : maîtrise ; F et au-delà : cadre.	Maintien du système actuellement en place dans l'entreprise historique
Une classe d'évolution uniquement pour l'exécution	L'ensemble des emplois types (exécution, maîtrise et cadre) évolue sur 1 à 2 classes supplémentaires	Cela permet d'établir un déroulement de carrière au sein d'un même emploi-type.

CE QUE L'UNSA-FERROVIAIRE A DÉFENDU SUR LA CLASSIFICATION ET N'A PAS OBTENU :

- ✓ Des emplois-types supplémentaires pour toutes les familles ;
- ✓ Les emplois-types “ agent d'accompagnement de trains de voyageurs ” et “ agent relation clients ” en deux emplois-types bien distincts ;
- ✓ La réévaluation des cotations de certains emplois-types qui sont, pour **l'UNSA-Ferroviaire**, sous-évalués.

Définitions :

* **Critères classants** : critères explicites d'évaluation des emplois (emplois-types ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines.

** **Emploi-type** : l'emploi type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier qui, par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle.

*** **Classes** : regroupement de cotations rattachées à un montant de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) au sein de la grille de classification de la branche.

RÉMUNÉRATION : ÉVOLUTIONS DÉFENDUES ET OBTENUES PAR L'UNSA-FERROVIAIRE

Il est à noter que l'accord de branche propose une évolution sur trois leviers :

- ✓ Évolution professionnelle dans l'emploi-type ;
- ✓ Évolution par seuil de la rémunération minimale de branche ;
- ✓ Prime d'ancienneté (pour les classes 1 à 8).

Propositions Initiales	Avancées obtenues par l'UNSA-Ferroviaire	Argumentaire UNSA-Ferroviaire
Seuil de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) par classe avec des seuils supplémentaires (au bout de 5, 10 et 15 ans)	Réduction de la durée des seuils de 5 à 3 ans et sur une période de 24 ans au lieu des 15 ans prévus initialement. Création de seuils supplémentaires Les rémunérations minimales de branche feront l'objet d'une négociation annuelle.	Évolution des salaires minimums garantis
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 3 sur la RAG minimum de la classe d'entrée versée au bout de 5, 10 et 15 ans à 0,4 % par an	Prime d'ancienneté étendue aux classes 4 à 8. Le pourcentage d'ancienneté a été revu à la hausse et devra s'appliquer à toutes les classes, cadres inclus, sur le salaire réel. Réduction de la durée des seuils de 5 à 3 ans et sur 24 ans	Cela répond en grande partie à notre demande.
Ancienneté dans l'entreprise	Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ou au sein d'un emploi-type de la branche, au plus favorable des deux.	Cela répond à notre demande
Notion d'ancienneté de branche à partir de l'éventuelle signature de l'accord « classification et rémunération »	Notion d'ancienneté de branche prise en compte à partir de la signature du premier accord (champ d'application de la CCN) en mai 2015 (Titre II Chapitre 1)	S'il y a signature, les salariés embauchés avant mai 2015 auront déjà 5 ans d'ancienneté de branche
Rien sur les primes de nuit, Dimanche et jours fériés	Prime de nuit : Soit par compensation complémentaire du temps de travail effectué pendant la période nocturne. Soit par l'attribution d'une prime par heure de travail pendant la période nocturne (4,46 €/heure pour les sédentaires et 4,03 €/heure pour les roulants). Indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés : Prime de 4 €/heure de travail effectuée.	Intégration du caractère particulier de la production ferroviaire, notamment la reconnaissance du travail de nuit, dimanche et jours fériés.

CE QUE L'UNSA-FERROVIAIRE DÉFENDAIT SUR LA RÉMUNÉRATION ET N'A PAS OBTENU :

- ✓ La Rémunération Annuelle Garantie (RAG) n'est pas complétée par un pourcentage mensuel minimum. Notre objectif était de limiter les fluctuations trop importantes de salaire d'un mois sur l'autre, notamment pour faire suite au prélèvement des impôts à la source.
- ✓ Le pourcentage d'ancienneté est différent pour les classes 7 et 8. Les classes 9 en sont exclues.

Montants : le Code du Travail impose le respect du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) soit 18 254,60 € brut annuel.

Ci-dessous le tableau des correspondances entre le RAG en brut dans l'accord de branche et le salaire SNCF le plus bas composé du traitement de base d'un jeune embauché au statut, de l'indemnité de résidence (T3), de la prime de travail moyenne (code 33), de la prime de fin d'année, de la prime de vacances et de la gratification exceptionnelle (montant moyen minimum).

Montants minimaux annuels de branche en salaire brut			Correspondance SNCF
Classes	Qualification /Position	Accord de la CCN (Seuil 1 à l'embauche)	SNCF
Classe 1	A / 2	18950 €	18934,21 €
Classe 2	B / 4	19450 €	20099,40 €
Classe 3	C / 9	21000 €	21961 €
Classe 4	D / 13	22575 €	25093 €
Classe 5	E / 16	24750 €	27120,18 €
Classe 6	F / 21	29400 €	32354,76 €
Classe 7	G / 26	35400 €	39512,46 €
Classe 8	H / 30	44100 €	47088,31 €
Classe 9*	Au-delà de 35	57250 €	Au-delà de 55467,47 € (ce qui correspond au salaire d'un agent à la position H35 échelon 0)

Bien entendu, ce montant correspond au salaire minimum garanti. Le revenu garanti de chaque agent du Groupe Public Unifié (GPU) SNCF sera composé de son traitement de base, sa prime de travail (ou traction), son complément de rémunération, ses indemnités fixes mensuelles (indemnité spécifique de Forfait-Jours, indemnités mensuelles de continuité de service, etc.) et ses indemnités non fixes mensuelles mais récurrentes (de saisie, de conduite de véhicule, etc.).

Il faut savoir que les dispositions reprises dans la partie rémunération de l'accord ne s'appliqueront pas aux agents statutaires qui conservent le système actuel repris dans le statut.

CONCLUSION

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il reste à bâtir de véritables fondations pérennes et génératrices d'emplois. De toute évidence, cet accord est d'une extrême importance si l'on souhaite que le monde ferroviaire de demain offre de vraies garanties et une reconnaissance professionnelle pour l'ensemble de ses salariés.

Cet accord n'est qu'une première étape, il devra être complété d'une négociation dans chaque entreprise, détaillant notamment la méthode et les critères d'évolution de carrière, ainsi que les possibilités de recours pour les salariés.

Rappelons que la « hiérarchie des normes » impose que la déclinaison en entreprise de cet accord soit égale ou plus favorable pour les salariés.

L'UNSA-Ferroviaire prend et assume ses responsabilités en signant l'accord « classification et rémunération », dans l'intérêt des salariés de la branche ferroviaire.

CONTACTS

Nathalie WETZEL	wetzel.n@unsa-ferroviaire.org
Florent MONTEILHET	monteilhet.f@unsa-ferroviaire.org
Olivier DEPOULAIN	depoulain.o@unsa-ferroviaire.org