



# DÉCLARATION

Montreuil, le 25 janvier 2022

## TABLE RONDE CONCLUSIVE SUR LA TRANSPOSITION DE L'ACCORD DE BRANCHE CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATION

Monsieur le Directeur,

Quoi de nouveau depuis la dernière table ronde du 22 novembre dernier ?

Les tensions sociales et les conflits locaux se sont multipliés fin 2021 et début 2022, et, au regard du contexte dans l'entreprise, tout indique que cela va se poursuivre dans les semaines et mois qui viennent tant le mécontentement et la colère sont grands.

Les motifs de cette colère portent toujours sur la rémunération, les conditions de travail et, plus largement, les moyens pour bien travailler, mais aussi la question du STATUT social à construire, objet de nos échanges de ce jour.

La réouverture « technique » du volet classifications et rémunérations dans la branche a donné lieu à un simulacre de négociations avec une seule réunion et à la mise en scène d'une mauvaise pièce de théâtre par les protagonistes et futurs signataires.

Le cadre social de haut niveau tant vanté par les promoteurs de la réforme de 2018 a-t-il vu le jour ?

Pour la CGT, cet accord est toujours très en deçà de ce qui se pratique dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Qu'apporte de plus ce nouveau texte ?

Deux nouveaux seuils de RAG et deux nouveaux seuils de majoration d'ancienneté à 27 et 30 ans ; un délai supplémentaire obtenu par le patronat pour mettre en œuvre certaines dispositions concernant l'ancienneté, qui ont été repoussées jusqu'à 2025 ! Le décret du 25 août ne laissait que quinze mois pour appliquer ses dispositions. Le précédent accord de branche soumis à signature ne laissait que deux ans à compter de son entrée en vigueur... Le patronat a donc gagné du temps !

Enfin, ce nouveau texte introduit un long passage sur les facilités de circulation, qui sont totalement absentes de ce texte de transposition ! Pour quelle raison ?

Pourtant, cet accord, qui s'applique de plein droit à la SNCF, acte le principe qu'il s'agit d'un élément constitutif de la rémunération, classé comme avantage en nature et soumis à l'impôt. Cet accord prévoit également la création d'un organisme de gestion opérationnelle des FC entièrement à la main du conseil d'administration de l'UTP. C'est ce même organisme qui conventionnera avec l'Urssaf et gèrera les compensations financières inter-entreprises et qui pourra également sanctionner les cheminots en cas de mauvaise utilisation !

Enfin, cet accord prévoit également que « tout opérateur de services librement organisés peut limiter l'accès des bénéficiaires de FC et donc le contingentement pour l'accès au train ».

Pas un mot, dans le document de transposition, sur les impacts dans l'entreprise SNCF de ces dispositions de l'accord !

Que dire de la manière dont est transposé cet accord dans l'entreprise, alors que l'accord signé prévoit que « la mise en œuvre du dispositif de classification [...] doit être recherchée prioritairement par accord d'entreprise » ?



Les conditions d'une signature dans la branche ne seraient pas réunies dans l'entreprise, alors que cet accord s'y applique pourtant de plein droit ! Ce qui est bon pour la branche ne serait pas bon en entreprise ?

De la même manière, le devenir de l'accord sur la rémunération des contractuels soumis à signature nous interpelle également, tant il découle pour l'essentiel de la transposition de l'accord de branche. Il sera, là encore, appliqué de manière unilatérale par l'entreprise.

En réalité, ce qui pose problème c'est le niveau des accords soumis à signature, tant dans la branche que dans l'entreprise. Le nouveau cadre social censé se substituer au STATUT est d'un niveau inférieur, c'est incontestable en matière de déroulement de carrière ou de majoration d'ancienneté. C'est même inférieur à certaines annexes du RH 0254, notamment en termes de majoration d'ancienneté pour les annexes A1 et A3. Il n'y a pas de treizième mois.

La Fédération CGT des cheminots a donc eu raison de s'opposer à l'accord de branche proposé en 2020 car cela a obligé le patronat à bouger, mais c'est encore insuffisant et il fallait aller plus loin. Le dossier est loin d'être clos, tant les écarts sont abyssaux entre ce texte et les éléments que nous portons.

Par ailleurs, difficile de ne pas faire le lien avec un autre projet d'accord qui sera discuté début février, qui ouvre la voie à un nouvel abaissement des conditions sociales des cheminots, qui pourraient être transférées dans les filiales dites dédiées à la réponse aux appels d'offres. Cela démontre bien que le seul carburant de la concurrence, c'est le dumping social par un cadre social atomisé et l'abaissement des conditions sociales des cheminots, y compris dans le GPU.

1) Nous ne partagerons toujours pas le système de classification opaque et subjectif reposant sur des emplois types ultra-génériques, et basé sur les critères classants. Ce système ne permet pas de refléter la diversité et la technicité de nos métiers. Le tableau de concordance entre emplois types et emplois repères n'apporte pas plus de garanties. Les emplois repères sont définis unilatéralement par la Direction, et les évolutions ultérieures de leur contenu demeurent à la main de la Direction sans aucune forme de contrôle social. C'est la porte ouverte à la multiplication des polyvalences, et à la casse de l'emploi qui en résultera, sans compter les impacts sur la sécurité des personnels et des circulations.

## 2) Des diplômes toujours pas reconnus

Les diplômes ne sont pas reconnus dans la classification de branche et pas plus dans celle de l'entreprise.

Lorsque ce point est évoqué dans le document cadre, c'est pour indiquer que, pour chaque emploi type, des critères ou conditions d'accès « pourront » être définis. En aucun cas il n'est mentionné que la détention d'un diplôme se traduit dans un positionnement en classes en fonction du niveau de diplôme détenu. Seule une notion de collèges est évoquée.

De même, la reconnaissance des diplômes acquis en cours de carrière reste à la main de la Direction.

Sur ce point, il convient de rappeler que le référentiel RH 0292 intitulé « Recrutement à la SNCF » prévoit un positionnement dans la grille SNCF, dès l'embauche, en fonction du niveau de diplôme. C'est notamment le cas des parcours d'attachés (opérateur, technicien supérieur, cadre).

L'absence de référence au diplôme pour le positionnement en classes à l'embauche est, pour la CGT, inacceptable. C'est inférieur au cadre existant !

3) Nous voulons une vraie grille, avec des salaires mensuels réels et non pas des RAG d'entreprise ; ce repère collectif doit permettre une égalité de traitement entre tous les cheminots, et rendre ainsi effectives les passerelles entre les différentes entités, activités et sociétés. La logique de RAG, telle qu'elle est définie, laisse une liberté totale aux sociétés de pratiquer les salaires qu'elles désirent, en collant à la logique de « marché de l'emploi ». Les métiers en tension seront favorisés, et les autres soumis à l'austérité. C'est aussi la porte ouverte à des disparités de rémunération entre bassins d'emploi, en fonction de l'offre et de la demande... Les exemples de ces disparités se multiplient et se traduisent par une incompréhension et un mécontentement des cheminots concernés.

Ce qu'il faut c'est un repère collectif qui s'applique à tous et partout, et qui rémunère la qualification des cheminots.

La grille que nous proposons repose sur une progression en points et non en pourcentage, de manière à garantir une progression linéaire et non exponentielle. Le point 100 serait le Smic, pour une embauche sans diplôme. Pour chaque franchissement de seuil de progression professionnelle, ce serait donc une progression en points fixe pour chaque classe ou qualification ; le changement de

classe donnerait lieu également à un nombre de points fixe et égal pour chaque qualification.

- 4) La progression professionnelle, telle que définie dans le décret et déclinée dans l'entreprise, est largement fictive dès lors qu'il s'agit de RAG et non d'une vraie grille. La limite à 30 ans ne couvre pas l'intégralité d'une carrière.

La CGT continuera à porter la nécessité d'avoir une vraie grille, avec des revalorisations en points dès le franchissement des seuils. Les RAG d'entreprise ne sont que légèrement au-dessus des RAG de branche et, de toute façon, elles n'entraînent pas d'avancement réel dès lors que le salaire est au-dessus de la RAG. La garantie de progression de 0,8 % tous les trois ans, qui était insignifiante, a même été supprimée !

Concernant la progression en classe, l'accord de branche prévoit des plages de progression au sein d'un même emploi type, et différenciées pour chaque emploi type. Elles sont cependant là aussi soumises à l'arbitraire patronal. Nous proposons que le passage à la classe supérieure se fasse sur la base d'un délai de séjour et de manière automatique, de sorte que, au cours d'une carrière type, un cheminot puisse progresser au minimum sur trois classes. Nous soulignons par ailleurs que le décret prévoit pour un grand nombre d'emplois types une plage de progression de trois classes. Si l'accord de branche ne prévoit rien, cela aurait pourtant pu être prévu dans l'entreprise !

Par ailleurs, chaque cheminot doit pouvoir progresser en classe et particulièrement changer de collège par le suivi d'une formation qualifiante, par un constat, examen, concours... Cela suppose donc un dispositif non discriminatoire, ouvert et placé sous contrôle social. Il n'en est rien dans le document qui nous est transmis, et d'autant plus qu'une négociation doit se tenir cette année sur les parcours professionnels et la mobilité. Enfin, il est mentionné l'abrogation à venir du

dictionnaire des filières, qui, au-delà de la définition des métiers, grades et filières, comportait des modalités de déroulement de carrière ! Rien n'est aujourd'hui écrit dans le document qui nous est transmis !

#### 5) L'ancienneté

La proposition de l'entreprise concernant la reconnaissance de l'ancienneté, en tous points identique à celle de la branche, est discriminatoire car elle ne concerne pas tous les collèges, ainsi les classes 1 à 6 bénéficieraient d'une majoration de 18 % au bout de 30 ans après franchissement de 10 paliers prévoyant chacun une majoration de salaire de 1,8 %.

Les classes 7 à 8 auraient une majoration divisée par deux pour plafonner à 9 %, et pour la classe 9, rien !

Au-delà de cet aspect discriminatoire à l'égard de l'encadrement, cette proposition est pour le moins indigente.

Pour rappel le STATUT prévoit une majoration du traitement de 23,6 % à l'échelon 10 ou 8 pour les agents de conduite !

Pour la CGT, la valorisation de l'ancienneté ne saurait être inférieure à celle du STATUT.

- 6) Le nouveau cadre contractuel est inférieur au cadre actuel. Le fait de prévoir un rachat de perte d'opportunité démontre si besoin en était que le cadre social proposé est un recul !

Pour conclure, cette table ronde, pour se voir notifier les mesures unilatérales qu'entend prendre l'entreprise, est pour le moins étonnante. Nous ne pouvons que constater que c'est cette trajectoire que prend l'entreprise sur de nombreux dossiers. Nous en prenons acte et nous nous emploierons à faire en sorte que ces discussions et les textes qui en découlent ne restent pas confidentiels, et à mobiliser les cheminots pour gagner un STATUT social de haut niveau dans l'entreprise et dans la branche.

Merci de votre attention.