

Classifications et rémunération dans la Branche et à la SNCF

Point de situation

- 1) Réouverture du volet classifications et rémunération
- 2) Négociations de transposition à la SNCF
- 3) STATUT SOCIAL des Contractuels de la SNCF

Quelques Rappels

- Le volet Classifications et rémunération a fait l'objet de près de deux ans de négociations, et s'est conclu, début 2020, par la mise à la signature d'un accord de bas niveau signé par l'UNSA et la CFDT. La CGT et d'autres OS représentant plus de 50 % ont fait valoir leur droit d'opposition. C'est l'accord qui est donc devenu caduc.
- Le patronat Ferroviaire a émis une « recommandation » patronale en juin 2020.
- Le gouvernement, par un décret du 25 août 2021, s'est aligné sur la recommandation patronale.
- Réouverture de ce volet en décembre 2021, signature par UNSA, Sud-Rail, CFDT (Accord valide).

LA CLASSIFICATION DE BRANCHE ET TRANSPOSITION À LA SNCF

Classification

13 familles professionnelles

1	Maintenance, Ingénierie et Travaux du réseau ferré
2	Maintenance matériel roulant et spécialisée
3	Circulation / Exploitation
4	Production ferroviaire
5	Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret
6	Services / Relation clients / Marketing
7	Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité
8	Responsables / Management
9	Sûreté
10	Fonctions Transverses
11	Gestion foncière et immobilière
12	Système d'information et digital
13	Médical / Social

À noter également que les cheminots au STATUT verront leurs grades transposés en classes, avec en perspective, l'abrogation du dictionnaire des filières.

152 emplois-types



À noter que 8 emplois-types des VFIL ont été ajoutés

Le poste est pesé selon 6 critères. Cela lui donne un nombre de points qui définit sa classe d'entrée

Classes		Statut SNCF
1	Exécution	A
2		
3		
4	Maîtrise	D
5		
6	Cadres	F
7		
8		
9	Cadres sup	H
		FS

Pour chaque classe correspond une Rémunération Annuelle Garantie.

La rémunération :

L'accord de Branche institue des Rémunérations Annuelles Garanties brutes pour chaque classe ou qualification, et des seuils de progression de la RAG (11 seuils de 3 ans, allant de l'embauche jusqu'à 30 ans d'ancienneté).

Ce n'est pas une grille d'application impérative, mais des minimas à respecter. Si le salaire réel est supérieur à la RAG, il n'y a aucune obligation d'augmentation lors du franchissement du seuil !

Les RAG de Branche

Classes	Embauche	3ans	6ans	9ans	12ans	15ans	18ans	21ans	24 ans	27ans	30ans
1	19520	19813	20110	20412	20718	21029	21344	21664	21989	22319	22654
2	20030	20330	20635	20945	21259	21578	21902	22230	22564	22902	23246
3	21630	21954	22284	22618	22957	23302	23651	24006	24366	24732	25102
4	23250	23599	23953	24312	24677	25047	25423	25804	26191	26584	26983
5	25490	25872	26260	26654	27054	27460	27872	28290	28714	29145	29582
6	30280	30734	31195	31663	32138	32620	33109	33606	34110	34622	35141
7	36460	37007	37562	38125	38697	39278	39867	40465	41072	41688	42313
8	45420	46101	46793	47495	48207	48930	49664	50409	51165	51933	52712
9	58970	59855	60752	61664	62589	63527	64480	64448	66429	67426	68437

Les deux derniers seuils ont été ajoutés, notre opposition en 2020 a été utile.

Il fallait cependant aller plus loin !

A noter que les RAG incluent dans leur base de calcul un éventuel 13^{ème} mois pour les entreprises qui l'octroient. Cette annualisation de la RAG permet des variations d'un mois à l'autre tant que la rémunération garantie est atteinte en fin d'année.

La RAG n'intègre pas les EVS, primes ou gratification exceptionnelles et l'intéressement.

SMIC mensuel au 1^{er} janvier = 1603,12€

Sans réouverture, le salaire d'embauche Classe 1 était en dessous du SMIC.

Les minimas ont été réévalués de 3 % entre 2020 et 2021.

Le SMIC a été augmenté de 3,1% sur la même période...

Quelle est la situation dans les entreprises de la Branche ?

Exemple de rémunérations brutes constatées pour les conducteurs de ligne en début de carrière par an et par mois (sur 13 mois).

ACCORD UTP	LINEAS	SNCF	REGIORAIL	EUROTUNNEL
23 250€/an	27 000€/an	28 080€/an	29 640€/an	31 500€/an
1 780€/mois	2 076€/mois	2 160€/mois	2 280€/mois	2 423€/mois

Cet accord permettra d'alimenter le dumping social en tirant les rémunérations vers le bas!

Quel déroulement de carrière ?

Si l'accord de Branche prévoit « une plage de progression » en classe au sein de chaque emploi-type, il ne prévoit en revanche aucun dispositif d'évaluation, ni délai de séjour. Le changement de classe est donc livré entièrement au bon vouloir de l'employeur, sans aucune forme de contrôle social !

Il n'y a donc aucune garantie en termes de déroulement de carrière.

L'ancienneté Branche

L'accord institue une majoration du salaire brut pour ancienneté différenciée selon les classes ou qualifications par seuils de 3 ans.

Les seuils de 27 et 30 ans ont été ajoutés

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Classes 1 à 6	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9%	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Classes 7 et 8	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4%	6,3%	7,2 %	8.1%	9%

Cette majoration pour ancienneté différenciée selon les collèges ou qualifications est discriminatoire et inacceptable, en particulier pour les cadres.

C'est inférieur au STATUT et à certaines annexes du RH0254 !

A titre de comparaison, ci-dessous les majorations de traitement prévues par le STATUT pour les agents sédentaires. A noter que le STATUT garantissait un pourcentage identique de majoration pour tous les collèges, ce qu'a toujours revendiqué la CGT !

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60 %
Temps de séjour normal	2 ans	2ans ½	2ans ½	3 ans	3 ans	3 ans ½	3 ans ½	4 ans	4 ans ½	

L'ancienneté de Branche

L'accord institue une ancienneté de Branche, à savoir qu'un cheminot qui changerait d'entreprise conserverait le bénéfice de l'ancienneté acquise notamment pour les RAG et la majoration d'ancienneté et interviendra au plus tard au 1er avril 2024. Par ailleurs d'autres dispositions sont lissées dans le temps

- la prime d'ancienneté pour les paliers d'ancienneté de 27 et 30 ans devra être mise en place au plus tard au 1er avril 2025 ;
- la prime d'ancienneté pour les salariés des classes 6 à 8 doit être mise en place au plus tard au 1er avril 2025.

Le patronat a obtenu, par cet accord, un délai supplémentaire pour mettre en œuvre l'ancienneté !

Quelle transposition à la SNCF ?

La transposition à la SNCF se fera :

- La création de nouvelles règles de rémunération des contractuels sur la base d'un accord GPU
- Les Statutaires verront leur grade et qualification remplacés par une classe.

L'accord sur la rémunération des contractuels

Que prévoit l'accord soumis à signature ?

- 1) La convergence des différentes annexes du RHO254 et nouveaux embauchés post-2020 vers une structure de rémunération unique ;
- 2) L'instauration d'une RAG d'entreprise ;
- 3) Les modalités de mise en œuvre de l'ancienneté, en particulier pour les cheminots relevant de l'annexe C ;
- 4) L'instauration d'une « garantie minimale d'évolution salariale » ;
- 5) Un suivi des mesures salariales des contractuels.

L'harmonisation de la rémunération des contractuels

Vers une structure de rémunération unique des contractuels

Les nouveaux embauchés depuis 2020 se verront appliquer les RAG, si leur salaire est supérieur, aucun impact, pas plus en termes d'ancienneté.

Pour les contractuels des annexes A1/A3/et B, soit un peu plus de 3600 cheminots, ils seront affectés à une classe et soumis aux nouvelles règles, qui sont inférieures à la majoration maximale actuelle de 36,3% pour la seule l'ancienneté. **C'est 2 fois plus que ce qui a été signé !**

Les contractuels qui perçoivent aujourd'hui la GFA (Annexe A1), ne la percevront plus et verront son montant inclus dans la rémunération perçue mensuellement.

À noter également que les contractuels n'auront **pas de prime de travail**, à l'exception des CRL/CRTT/CMRL et ASCT (montant inclus dans la RAG).

Le cumul des règles de progression professionnelle propres à ces trois annexes et les majorations d'ancienneté sont de fait plus favorables, et il est donc prévu dans l'accord de compenser la « perte d'opportunité » !

L'harmonisation de la rémunération des contractuels

Pour les annexes C non-cadres, soit environ 5000 cheminots, la majoration prévue est de 1,8 % tous les 3 ans, contre 1,5 % actuellement tous les 3 ans dans la limite de 33 années, soit 16,5 %. C'est 0,3% de plus à chaque franchissement de seuil de 3 ans, et représente 1,5 % de plus en fin de carrière.

Pour les annexes C cadres, soit environ 5000 cheminots, il n'existait pas de majoration d'ancienneté. L'accord de Branche prévoit une majoration de 1,8 % tous les trois ans pour les cadres classe 6 (Equivalent Qualification F), 0,9 % tous les trois ans pour les cadres relevant des classes 7 et 8 et rien pour les Cadres supérieurs.

Pour les contractuels de l'annexe C, la mise en œuvre est prévue d'être réalisée par tiers des montants prévus sur 3 années à compter de 2023 jusqu'en 2025.

Il n'y a pas de progression professionnelle au-delà des RAG, il n'y a que des augmentations individuelles.

L'harmonisation de la rémunération des contractuels

Le nouveau cadre contractuel est inférieur au STATUT et à certains annexes du RH 0254 (A1/A3/B).

Ces annexes, tout comme le STATUT, reposent sur une grille constituant de fait un repère collectif avec des « règles » de progression professionnelle.

La Direction propose donc à la signature un nouveau cadre contractuel au rabais à partir de l'annexe C en y introduisant notamment l'ancienneté pour les cadres, et en améliorant faiblement la majoration d'ancienneté des non-cadres.

Si on y ajoute le fait que depuis l'arrêt du recrutement au STATUT, la Direction n'a plus à verser le taux T2 lié au régime spécial (13,99 %), **c'est donc un recul social sans précédent acté par les signataires !**

L'harmonisation de la rémunération des contractuels

Un exemple concret concernant l'annexe A1 (Traitement, prime de travail et indemnité résidentielle sur 13 mois)

	Annexe A1 Classe B Code résidentiel 1		RAG SNCF Classe 2
Embauche	20419,36		20100
22 ans Majo 12%	25939,94	22 ans	25119
Fin de carrière Majo 18%	29138,46	Fin de C	27528

Les RAG d'entreprise SNCF

Classes	Embauche	3ans	6ans	9ans	12ans	15ans	18ans	21ans	24 ans	27ans	30ans
1	19520	19813	20110	20412	20718	21029	21344	21664	21989	22319	22654
2	20100	20402	20708	21019	21334	21654	21979	22309	22644	22984	23329
3	21630	21954	22283	22617	22956	23300	23650	24005	24365	24730	25101
4	23500	23853	24211	24574	24943	25317	25697	26082	26473	26870	27273
5	25700	26086	26477	26874	27277	27686	28101	28523	28951	29385	29826
6	30400	30856	31319	31789	32266	32750	33241	33740	34246	34760	35281
7	36800	37352	37912	38481	39058	39644	40239	40843	41456	42078	42709
8	46500	46183	46876	47579	48293	49017	49752	50498	51255	52024	52804
9	59000	59885	60783	61696	62620	63559	64512	65480	66462	67459	68471

Ces minimas sont légèrement supérieurs à ceux de la Branche.

Les RAG d'entreprise SNCF

A noter que les RAG d'entreprise incluent (de manière identique à la Branche) dans leur base de calcul, un éventuel 13^{ème} mois qui **n'est pas prévu !**

La RAG n'intègre pas les EVS, primes ou gratification exceptionnelles, et l'intéressement, ni la GAEX et GAVAC.

L'ancienneté dans l'entreprise

L'accord d'entreprise soumis à signature est une déclinaison dans l'entreprise des dispositions de l'accord de Branche, voir ci-contre :

Les seuils de 27 et 30 ans ont été ajoutés

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Classes 1 à 6	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9%	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Classes 7 et 8	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4%	6,3%	7,2 %	8.1%	9%

- Les contractuels de l'annexe A1/A3/B qui disposent de dispositions plus favorables, se verront indemnisés au titre de la « perte d'opportunité » induite par la bascule vers un cadre social moins disant.
- Pour les nouveaux embauchés depuis 2020, aucune conséquence vu ancienneté inférieure à 3 ans.
- Pour les contractuels de l'annexe C non-cadres, les nouvelles dispositions entreront en vigueur au moment de la transposition.
- Pour les contractuels de l'annexe C cadres, la mise en œuvre se fera sur 3 années (2023, 2024, 2025) par tiers, ce qui permettra sans doute à la Direction, sur ces trois exercices, de revoir à la baisse l'enveloppe prévue pour les revalorisations salariales individuelles des contractuels (1,8 % de la masse salariale pour les cadres et 1,1 % pour les collègues exécution et maîtrise).

LA GARANTIE MINIMALE D'ÉVOLUTION SALARIALE

Cette disposition de l'accord soumis à signature constitue un aveu supplémentaire du fait qu'aucune augmentation automatique n'existe lors des franchissements des seuils de progression, puisqu'il ne s'agit que de RAG, et non pas d'une véritable grille.

Ainsi, un cheminot qui n'aurait pas été augmenté pendant 3 ans « pourra demander à être reçu par son DET accompagné d'un représentant du personnel ».

En l'absence d'opposition formalisée et écrite par le DET, ce dernier se verra octroyer une revalorisation de son salaire de 0,8 %.

SUIVI DES MESURES SALARIALES DES CONTRACTUELS

En guise de contrôle social du déroulement de carrière des contractuels, la Direction fournira et « commentera » a posteriori les statistiques de revalorisation individuelles annuelles des contractuels sur chaque périmètre de CSE....

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Les Facilités de circulation ont fait l'objet de discussions dans le cadre du volet Garanties en cas de transfert en vue de leur maintien en cas de changement d'employeur dans le cadre d'un appel d'offres remporté par la concurrence.

La CGT a toujours mis en avant la nécessité d'élargir ce droit à l'ensemble des cheminots de la Branche au-delà des seuls cheminots transférés.

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Une délibération adoptée par l'UTP, l'UNSA et la CFDT a été adoptée le 10 septembre 2019 visant à demander une « mission d'inspection » sur la mise en œuvre des facilités de circulation **circonsrite aux seuls salariés transférés et leurs ayants-droits.**

Cette mission, confiée à l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales), a rendu son rapport en septembre 2021.

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Ce rapport, très orienté, est organisé à partir de l'analyse de quatre enjeux identifiés par les rapporteurs : **juridiques, économiques, sociaux et fiscaux**.

SUR LE PLAN JURIDIQUE :

La mission considère l'attribution de FC aux ascendants comme légalement « douteuse » au motif d'être absents du champ des bénéficiaires prévu par le décret-loi du 12 novembre 1938.

Une considération contestable, car si le champ des bénéficiaires des FC a pu évoluer par la suite sans entraîner de modification du dit décret-loi, nombre d'évolutions de cette nature ont recueilli la validation de l'État, notamment suite à des commissions gouvernementales, réunions et arrêtés ministériels, ou encore des commissions mixtes du statut.

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

SUR LE PLAN ÉCONOMIQUE :

Par le prisme de l'impact des FC actuelles sur le chiffre d'affaires potentiel de l'entreprise historique, la mission estime un impact extrêmement limité (0,3 % du chiffre d'affaires moyen réalisé sur 2017-2019 soit **105 millions d'euros**).

Pour un actif et ses ayants-droits, cette « perte » est évaluée à **404 € par** an et, au regard « d'avantages » accordés par d'autres entreprises à leurs salariés, les rapporteurs précise que « ce montant ne paraît pas exorbitant ». Cependant, cette perte de 404 € ne correspond pas à la valeur monétaire des FC estimée par la mission.

Pour rappel, l'estimation de la SNCF était de 30 millions d'euros pour 2019, celle de la Cour des comptes de 220 millions d'euros pour 2017. La différence de ces deux dernières estimations repose essentiellement sur la méthode. L'estimation de la SNCF découle de l'utilisation des FC sur les seuls trains complets, à savoir l'« effet d'éviction », alors que la Cour des comptes bâtit une estimation d'un manque à gagner commercial reflétant le CA potentiel sur l'ensemble des trains, complets et incomplets (TGV, Intercités, TER et Transilien).

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

TRAITEMENT SOCIAL ET FISCAL (AVANTAGE EN NATURE) :

Les rapporteurs affirment que le traitement social et fiscal actuel (au sein du GPU SNCF) des FC serait illégal à double titre au regard de l'avantage en nature qu'elles constitueraient :

- Prise en charge par le GPU SNCF des cotisations et contributions sociales dues par les bénéficiaires des FC (social) ;
- Absence totale d'impôt sur le revenu acquitté par ces mêmes bénéficiaires (fiscal).

La SNCF, s'appuyant sur ce rapport, a rapidement publié un communiqué (extraits) « s'agissant du traitement social et fiscal des FC, **la SNCF prend acte des constats du rapport, et sera conduite à ouvrir d'ici la fin 2022 une concertation avec les OSR afin de régulariser le traitement social et fiscal de l'avantage en nature ainsi constitué, et ce, pour éviter toute éventuelle remise en cause de cet avantage. »**

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

C'est donc à partir de ces éléments très orientés que le patronat a inclus des dispositions sur les FC dans l'accord Classifications et rémunération, validant ainsi de facto le fait qu'il s'agirait d'un avantage en nature soumis à cotisations sociales et fiscalisé.

Contrairement à ce qui est avancé par les signataires, **il n'y a pas de facilités de circulation « universelles »**. Si le principe d'existence des FC est bien repris, en revanche, le gouvernement peut se satisfaire d'avoir obtenu la soumission à cotisations sociales et fiscalité. Aucune obligation pour les employeurs, puisque leur mise en place est soumise à accord d'entreprise. De plus, la gestion des FC est transférée au patronat !



FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Décryptage du contenu de l'accord :

L'accord Classifications et rémunération reprend, pour sa part, les dispositions concernant les salariés transférés (maintien du droit) , et précise que :

- Le bénéfice des FC pour les entreprises ferroviaires opérant en Services Librement Organisés (Ex TRENITALIA), pour les GI et les entreprises de FRET est conditionné à la conclusion **d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale de l'employeur.**

Il n'y a donc aucune obligation pour les employeurs de la mettre en place !

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Décryptage du contenu de l'accord :

Par ailleurs, les FC seront :

- **Soumises à cotisations sociales et fiscalité ;**
- **Gérées par un organisme ad-hoc de l'UTP, y compris les sanctions en cas de mauvaise utilisation.**

CONCLUSION

Principaux points à retenir :

- Principe d'une RAG plutôt qu'un salaire fixe mensuel ;
- Faiblesse des rémunérations minimales;
- Progression professionnelle limitée;
- Déroulement de carrière en classe entièrement à la main de l'employeur;
- Majoration d'ancienneté plus faible que l'existant, à l'exclusion de l'annexe C ;
- Non-reconnaissance des diplômes ;
- Soumission des FC à cotisations sociales et fiscalité et externalisation de leur gestion vers l'UTP.