

CLASSIFICATIONS

TRAINS

L'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire est applicable à l'ensemble des entreprises du champ de la CCN. Il n'y a pas d'accord d'entreprise valide portant sur la transposition dans le GPU.

Pour autant, la direction a entrepris d'abroger le dictionnaire des filières (RH0263), les dispositifs spécifiques aux contractuels (RH0254) et de modifier les dispositions statutaires.

Ainsi, elle transpose de manière unilatérale le volet Classifications de l'accord de Branche en différenciant les cheminots statutaires des contractuels, en recomposant les métiers, en supprimant les parcours professionnels et en contraignant les déroulements de carrière.

Les modalités de transposition et les dispositifs de recours sont repris dans un document cadre.



Tous les cheminots sont positionnés sur un emploi dit « repère ». Faisant suite à l'accord, une transposition a été faite.

À son issue, la direction a déterminé, pour chaque emploi-repère :

- L'emploi-type de rattachement ;
- La classe de rattachement (anciennement la qualification en fonction de critères classants décidés par la direction).

Ces emplois-types se classent en 13 familles.

Ainsi, les métiers du train sont intégrés à la famille « Services/Relation Client/Marketing » composée de 19 emplois-types.

Dans celle-ci, nous retrouvons 3 emplois-types liés à nos métiers Trains.

Services / Relation client / Marketing	Agent d'accompagnement spécialisé d'un train de voyageurs et/ou de la relation client, hors RFN (STPG)
	(Vide)
	Agent d'accompagnement d'un train de voyageurs et/ou de la relation client
	Agent du service commercial des trains ASCT
	Chef de bord moniteur
	Manager de proximité Relation client
	Responsable d'équipe trains en ECT

1. Un classement différent selon que l'on soit contractuel·le ou au cadre permanent

Dans le cadre de la transposition par la direction de l'accord de branche dans l'entreprise, les cheminot·e·s contractuel·le·s et au cadre permanent sont traité·e·s différemment par la direction, renforçant de fait les inégalités.

Pour les cheminot·e·s statutaires, la détermination de la classe est faite par l'application de la transposition directe entre qualification et classe.

Catégories professionnelles	EXÉCUTION			MAÎTRISE		CADRE			
Qualifications	A	B	C/TA	D/TB	E	F	G	H	CS
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Pour les contractuel·le·s, c'est l'emploi tenu qui définit leur classification.

La direction a sous-classé certains emplois et, par voie de conséquence, de nombreux cheminot·e·s contractuel·le·s.

D'autre part, en transposant cet accord à la SNCF, la direction n'a plus l'obligation de reconnaître les diplômes à l'embauche ou en cours de carrière.

Les cheminot·e·s sont tous recruté·e·s à la classe 1 jusqu'à la validation de leur formation « 1^{er} emploi » et l'obtention des habilitations ou autorisations nécessaires pour tenir l'emploi pour lequel ils·elles ont été embauché·e·s.

Ils·elles seront positionné·e·s sur la classe de leur emploi uniquement lorsqu'ils·elles le tiendront effectivement.

Nous assistons à un changement de paradigme sans précédent : d'une qualification attachée au cheminot·e (un·e ASCT pouvait, grâce aux parcours professionnels existant, occuper son emploi de la qualification B à D), la qualification devient rattachée au poste occupé.

La Fédération CGT des cheminots revendique une grille unique reconnaissant les diplômes et les qualifications pour TOUS les cheminot·e·s.

2. Polyvalence exacerbée par la mise en place d'emplois-types génériques

L'accord de branche a mis en place des emplois-types aux contours flous et aux contenus larges.

Sous couvert de cet accord, la direction a supprimé le GRH 0263 (dictionnaire des filières) ainsi que de la VO 0493 afin de développer la polyvalence, notamment sol/bord.

- **Agent d'accompagnement des trains de voyageurs ou/et de la relation client :** *« Assure le service, l'accompagnement et le contrôle des clients dans les trains, peut être amené à donner le départ des trains dans le respect de la ponctualité, veille à la sûreté de la clientèle et contribue à la sécurité des circulations et à leur régularité ; Participe à la prise en charge des clients de son train et réalise des prestations de la relation client. »*

L'intitulé même de cet emploi-type indique une ouverture large à la polyvalence vers les métiers en gare (au sol).

La description de son contenu confirme cette volonté de tendre vers un métier Sol/bord conduisant à la disparition du métier d'ASCT.

En effet, lorsqu'il est écrit que l'agent de train effectuera des prestations de la relation client, il est nécessaire de se reporter sur la définition du/de la chargé-e de la relation client. *« Réalise en présence ou à distance du client des actes de commercialisation de produits et de services, d'information, d'accueil et de prise en charge des voyageurs, et de lutte contre la fraude, contribue au départ à l'heure et à la régularité des circulations. »*

En somme, c'est le métier de la relation client sol/bord ; un jour au guichet, une matinée à l'escale et un après-midi dans les trains...

- **Manager de proximité relation client (emploi-repère RET) :** *« Assure l'animation, l'encadrement et le développement des compétences des agents de la relation client qui lui sont rattachés. Il participe à la gestion opérationnelle de l'ensemble des missions des métiers de la relation client, sur un périmètre limité, dans le respect de diverses procédures métier et des règles de sécurité. »*

Le contour flou de cet emploi traduit la volonté d'étendre les expérimentations de fusions RET/DPX et RET/CTT.

La CGT revendique des métiers avec des contours et des contenus précis limitant les polyvalences.

La qualification appartient aux cheminot-e-s, elle dépend du diplôme, de la formation, de l'expérience.

Un métier de RET permettant d'apporter éclairage et conseil avisé aux ASCT sur l'exercice d'un métier 4S.

Les RET doivent être exclusivement dédiés à l'encadrement des collectifs ASCT.

3. Les déroulements de carrière chamboulés

La suppression du dictionnaire des filières (RHO263) et des référentiels rattachés conduit à l'extinction des garanties collectives concernant notamment les déroulements de carrière et les parcours professionnels.

Les règles collectives actées et améliorées localement pour les parcours professionnels sont effacées au profit de décisions unilatérales de la direction.

Le flou des contenus métiers et la polyvalence accrue conduiraient, pour le métier d'ASCT, à un déroulement de carrière à la main de la direction passant du pourcentage au poste à pourvoir...

Ainsi, le triptyque d'évolution qui définit notre déroulement de carrière est résolument en danger.

Qualification B : Appropriation du métier

Qualification C : Plein exercice du métier

Qualification D : Technicité et Transmission du métier

Concernant les RET, aucun parcours professionnel en tant que tel n'est prévu.

Pire, l'entreprise renforce les critères de sélection unilatéraux pour le passage de la classe 5 à la classe 6 (qualification E à F) qui vaut changement de collègue également (maîtrise à cadre).

La CGT revendique le maintien et le renforcement de la ligne métier Trains avec la définition d'un socle commun de formation pour permettre un déroulement de carrière équitable et des parcours professionnels homogènes et adaptés aux territoires.

4. Pénibilité

Il existe 81 emplois à pénibilité avérée. Le métier d'ASCT en fait partie, ce qui a permis, grâce à l'action de la CGT, l'obtention d'une CPA spécifique à 24 mois et la perception des mesures salariales P1/P2 au bout, respectivement, de 20 et 25 ans d'exercice dans le métier.

Les organisations mises en œuvre, conduisant à la disparition du métier d'ASCT en fixant la polyvalence comme une normalité, pourraient remettre en cause la reconnaissance de la pénibilité pour les cheminots des Trains.

5. Notre démarche revendicative

L'objectif de notre démarche est de contrer les effets notoirement nocifs de l'accord classifications-rémunérations et de ses prolongements.

Elle vise donc à faire en sorte que les signataires de cet accord régressif s'en retirent, en faisant peser sur eux la pression des cheminot·e·s victimes.

Le contexte des recours individuels prévus par la direction d'entreprise doit être mis à profit. Ces recours sont parfaitement inutiles en soi, car ils individualisent les conséquences collectives de l'accord, ils sont conditionnés à la motivation « technique » du recours par le cheminot qui est souvent désemparé face à cela, et ils sont sujets au barrage des DRH qui décident des suites à donner avant même les commissions.

Pour autant, ces phases de recours individuels constituent une fenêtre de tir dont il faut nous emparer.

La mise en œuvre de notre démarche revendicative consiste à inciter les cheminot·e·s à faire des recours sur des impacts généraux que nous avons identifiés pour chaque métier.

Cette démarche doit nous permettre de débattre très largement avec les cheminot·e·s des dangers désormais matérialisés par l'accord.

Ce débat doit nous permettre de transformer une démarche individuelle en démarche collective revendicative.

Cette démarche doit nous permettre de faire monter la pression des cheminot·e·s contre l'accord de branche et ses prolongements dans l'entreprise.

Cette démarche doit nous permettre de donner corps à nos revendications.

Cette démarche doit nous permettre de forcer le « barrage » des DRH par la masse de recours sur le fond de l'accord.

Enfin, il s'agit de mettre nos syndicats de proximité au cœur de la démarche revendicative dans la perspective des élections professionnelles très proches.

En termes de calendrier, les premiers recours sont passés.

La prochaine série de recours aura lieu en novembre.

Le 14 septembre peut donc être mis à profit pour expliquer aux cheminot·e·s notre démarche revendicative et commencer à susciter ou recueillir les recours (AG de cheminot·e·s, tournées...).