



CLASSIFICATIONS

SERVICES COMMUNS

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 (RH 0263), les dispositifs spécifiques aux contractuels (RH 0254), 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.



1) LES MÉTIERS DES SERVICES COMMUNS REPRIS PAR FAMILLE SELON L'ACCORD DE BRANCHE CLASSIFICATIONS/RÉMUNÉRATIONS

Tous les cheminots occupent un emploi dit « repère » repris dans une nomenclature d'entreprise. Lors de la transposition, la Direction a déterminé pour chaque emploi repère :

- son emploi type de rattachement ;
- sa classe de rattachement (en fonction de critères classants).

Sûreté	Opérateur/opératrice de la sûreté ferroviaire
	Agent/agente opérationnel(le) Sûreté ferroviaire
	Appui d'activités Sûreté ferroviaire
	Technicien/technicienne Sûreté ferroviaire
	Permanent poste de commandement national Sûreté
	Assistant/assistante DPX Sûreté ferroviaire
	Technicien/technicienne d'activités Sûreté ferroviaire
	Formateur/formatrice
	Formateur/formatrice Sûreté
	Manager de proximité Sûreté ferroviaire
	DPX Sûreté ferroviaire
	Spécialiste Sûreté ferroviaire
	Spécialiste activités Sûreté ferroviaire
	Responsable Sûreté ferroviaire
	Chef/cheffe d'unité opérationnelle et adjoint/adjointe Sûreté ferroviaire
	Responsable d'activité Sûreté ferroviaire
Gestion foncière et immobilière	Opérateur/opératrice Patrimoine
	Opérateur/opératrice de production bâtiment
	Technicien/technicienne de production bâtiment
	Surveillant/surveillante énergie électrique
	Surveillant/surveillante de travaux bâtiment
	Technicien/technicienne Patrimoine
	Technicien/technicienne opérationnel(le) bâtiment
	Technicien/technicienne opérationnel(le) énergie électrique
	Technicien/technicienne Gestion immobilière et locative
	Gestionnaire technique immobilier
	Responsable rationalisation
	Gestionnaire locatif
	Gestionnaire du fichier immobilier
	Responsable de pôle des Services généraux
	Gestionnaire de site Services généraux
	Expertise technique
	Entretien maintenance
	Spécialiste maintenance immobilière et services
	Négociateur/négociatrice immobilier
	Développeur/développeuse d'opérations immobilières
	Architecte
	Assistant/assistante de production
	Maîtrise d'ouvrage
	Gestion patrimoine
	Gestion locative
	Spécialiste Méthode patrimoine
	Spécialiste des équipements techniques bâtiment
	Chef/cheffe de projet patrimoine
	Assistant/assistante technique patrimoine

Gestion foncière et immobilière	Manager de proximité Travaux patrimoine
	Conducteur/conductrice de travaux patrimoine
	Dirigeant/dirigeante de proximité patrimoine
	Responsable Affaires immobilières
	Management fonctionnel de l'immobilier
	Gestionnaire de portefeuille
	Développeur/développeuse et valorisateur/valorisatrice locatif
	Développeur/développeuse et valorisateur/valorisatrice cession
	Responsable d'activités patrimoine
	Dirigeant/dirigeante d'unité patrimoine
	Dirigeant/dirigeante d'agence bâtiment énergie
	Responsable du groupe d'appui production
Systèmes d'Information et Digital	Concepteur/conceptrice/développeur/développeuse
	Conception des services numériques
	Technicien/technicienne Informatique et Digital
	Support technique des services numériques
	Spécialiste Informatique et Digital
	Exploitation numérique
	Gestion de services numériques au métier
	Data numérique
	Réseau & Télécoms
	Expérience client dans le numérique
	Cybersécurité
	Pilotage de projet numérique
	Design & Développement numérique
	Responsable Informatique et Digital
	Manager d'entité numérique
	Architecte et urbaniste des systèmes informatiques
	Architecture et urbanisme numérique
Médical/Social	Technicien/technicienne social(e) et familial(e)
	Assistant/assistante de service social
	Éducateur/éducatrice spécialisé(e)
	Conseiller/conseillère en économie sociale et familiale
	Technicien/technicienne paramédical(e)
	Infirmier/infirmière
	Technicien/technicienne en analyses biomédicales
	Technicien/technicienne assistant(e) Autre personnel médical
	Autre personnel médical
	Responsable Médical/Social
	Psychologue
	Dirigeant/dirigeante paramédical(e)
	Dirigeant/dirigeante de l'action sociale
	Médecin
	Médecin
Fonctions transverses	Agent/agent(e) d'entretien
	Agent/agent(e) de nettoyage Services généraux
	Opérateur/opératrice de l'environnement de travail
	Correspondant/correspondante archives Services généraux
	Agent/agent(e) de PAO Services généraux
	Agent/agent(e) de micrographie Services généraux
	Agent/agent(e) en édition de documents Services généraux
	Opérateur/opératrice environnement de travail

Fonctions transverses	Gestionnaires Ressources humaines
	Gestionnaire de personnel
	Gestionnaire d'utilisation conduite
	Gestionnaire d'utilisation
	Assistant/assistante Ressources humaines
	Gestionnaires Ressources financières
	Opérateur/opératrice BBC (bureau de contrôle comptable)
	Assistant/assistante technique BCC
	Opérateur/opératrice de caisse principale
	Agent/agente de recouvrement
	Caissier/caissière de caisse principale
	Assistant/assistante finance comptabilité
	Gestionnaires Ressources/Support
	Conseiller/conseillère Logement
	Agent/agente technique d'unité voie SEG Télécoms
	Agent/agente technique d'unité patrimoine
	Secrétaire – assistant/assistante
	Opérateur/opératrice de saisie Fret
	Gestionnaire de ressources/support Sécurité Traction
	Approvisionneur/approvisionneuse Achats
	Employé/employée polyvalent(e) des établissements sanitaires et
	Gestionnaire Ressources/Support mis à disposition organisme
	Chargé/chargée de gestion Ressources/Support
	Assistant/assistante organisation
	Chargé/chargée études techniques Matériel et Traction
	Responsable Ressources/Support Sécurité Traction
	Responsable utilisation du personnel en établissement
	Responsable Achats site
	Acheteur/acheteuse
	Responsable d'équipe des Services généraux
	Chargé/chargée d'études prestations routières
	Communicant/communicante
	Chargé/chargée de gestion Ressources/Support mis à disposition
	Approvisionneur/approvisionneuse gestionnaire de stock Supply
	Technicien/technicienne Supply chain
	Chargé/chargée de clientèle Supply chain
	Chargé/chargée de gestion Ressources financières
	Dirigeant/dirigeante d'équipe comptabilité des recettes Voyageurs
	Comptable
	Chargé/chargée de gestion Ressources humaines
	Chargé/chargée de gestion RH
	RH de proximité
	Spécialiste Ressources humaines
	Chargé/chargée de recrutement
	Spécialiste réglementation du travail
	Conseiller/conseillère en formation
	Spécialiste Ressources humaines en accompagnement de projet
	Conseiller/conseillère carrière
	Conseiller/conseillère mobilité
	Gestionnaire de l'emploi
	Contrôleur/contrôleuse de gestion sociale
	Chargé/chargée études RH
	Chargé/chargée relations sociales
	Responsable développement des compétences et formation

Fonctions transverses	Spécialiste Ressources financières
	Contrôleur/contrôleuse de gestion opérationnelle
	Contrôleur/contrôleuse de gestion systèmes
	Spécialiste en comptabilité
	Contrôleur/contrôleuse de gestion projets
	Contrôleur/contrôleuse interne
	Spécialiste en opérations financières
	Fiscaliste
	Spécialiste Stratégie Finance
	Spécialiste Digitalisation Finance
	Spécialiste Ressources/Support
	Animateur/animatrice Qualité qualicien
	Consultant/consultante Qualité
	Acheteur/acheteuse expert(e)
	Acheteur/acheteuse projets
	Juriste
	Délégué/déléguée aux Affaires publiques
	Gestionnaire de risques
	Qualicien/qualicienne Fournisseurs
	Communicant/communicante expérimenté(e)
	Assistant/assistante de direction
	Ingénieur/ingénieure projets innovants et transverses
	Spécialiste Ressources/Support mis à disposition organisme
	Prévissionniste Supply chain
	Responsable de production Formation
	Responsable centre Formation
	Responsable Ressources financières
	Responsable Comptabilité
	Responsable Contrôle de gestion
	Responsable Ressources/Support
	Auditeur/auditrice interne/responsable éthique
	Acheteur/acheteuse Stratégie
	Manager entité/unité achat
	Juriste expérimenté(e)
	Qualicien/qualicienne Projets/Famille
	Chef/cheffe de projets achat
	Manager de communication
	Responsable Ressources/Support mis à disposition organisme
	Responsable Ressources humaines
	Responsable Ressources humaines
	Dirigeant/dirigeante centre Services RH
Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité	Documentaliste
	Administrateur/administratrice de référentiels Services généraux
	Gestionnaire de documentation Services généraux
	Responsable Hygiène, qualité, sécurité et environnement
	Coordinateur/coordinatrice Sécurité/Protection de la santé CSPS
	Ergonome
	Ingénieur/ingénieure Qualité SEF Environnement
	Préventeur/préventrice local(e)
	Préventeur/préventrice territorial(e)
Responsable/management	Responsable d'unité/d'agence/de zone

* En gras : emplois types.

	Emplois relevant de la filière Transport/Traction.
	Emplois relevant de la filière Équipement.
	Emplois relevant de la filière Commerciale (gares).

2) UNE CLASSIFICATION FAISANT LE LIT D'UNE POLYVALENCE ACCRUE

Les cheminots en formation, quels que soient l'emploi visé et sa classe de référence, sont embauchés classe 1. Ils n'accéderont à la classe de leur emploi repère que lorsqu'ils seront en mesure de tenir leur poste de travail. Ainsi, les signataires de cet accord affirment leur refus de reconnaître la qualification attachée au salarié, au cheminot.

Il n'y a plus de métiers, tels que nous les connaissions. Désormais, les emplois types repris dans l'accord de branche permettent l'accumulation de missions ou tâches différentes, d'autres métiers, au gré des objectifs économiques et de production de la Direction. Cet accord ouvre le champ de l'ultra-polyvalence, des suppressions d'effectifs, d'une accentuation de la dégradation des conditions de travail et de la qualité de la production – du service.

Par exemple, l'emploi type **Technicien/technicienne Gestion immobilière et locative** au sein de la famille Gestion foncière et immobilière répond au descriptif suivant : « *Pilote les opérations de gestion, le quotidien des sites immobiliers et les sous-traitants qui y interviennent.* » Or, 8 emplois aux caractéristiques différentes répondent à ce descriptif :

- gestionnaire technique immobilier ;
- responsable rationalisation ;
- gestionnaire locatif ;
- gestionnaire du fichier immobilier ;
- responsable de pôle des Services généraux ;
- gestionnaire de site Services généraux ;
- expertise technique ;
- entretien maintenance.

Autre exemple : l'emploi type **Spécialiste Ressources humaines** au sein de la famille Fonctions transverses répond au descriptif suivant : « *Participe à l'élaboration de la politique de gestion des personnels ; il/elle met en œuvre les activités nécessaires en fournissant si nécessaire les analyses issues des données quantitatives et qualitatives de son domaine.* » Il recouvre 11 emplois différents :

- chargé/chargée de recrutement ;
- spécialiste réglementation du travail ;
- conseiller/conseillère en formation ;
- spécialiste Ressources humaines en accompagnement de projets ;
- conseiller/conseillère carrière ;
- conseiller/conseillère mobilité ;
- gestionnaire de l'emploi ;
- contrôleur/contrôleuse de gestion sociale ;
- chargé/chargée études RH ;
- chargé/chargée relations sociales ;
- responsable développement des compétences et formation.

Ces deux exemples (non exhaustifs) permettent de mesurer l'ampleur de la remise en cause des métiers et des qualifications nécessaires à leur exercice.

NB : Tous les descriptifs des emplois types sont repris dans l'accord de branche Classifications/Rémunérations.

La CGT revendique des métiers aux contours bien définis répondant à une qualification de haut niveau reconnue, intégrés dans un parcours professionnel et un socle de formation commun à la filière.

3) UNE CLASSIFICATION CREUSANT LES INÉGALITÉS

Par application de l'accord de branche, la Direction a décidé de classer différemment les cheminots statutaires et contractuels, conduisant à creuser les inégalités entre ces deux populations. Le cheminot statutaire est classé selon une correspondance qualification/classe, alors que le cheminot contractuel peut être affecté à la classe d'entrée de l'emploi type de rattachement, emploi type qui, dans de nombreux cas, est de surcroît déqualifié !

Exemple : l'agent Suge rattaché à l'emploi type **Opérateur/opératrice de la Sûreté ferroviaire, classe d'entrée 2 pouvant aller à la classe 3 puis 4**. Le cheminot statutaire de qualification C est d'office classé 3. Le cheminot contractuel est classé 2 ou 3, quelle que soit son ancienneté, selon le choix arbitraire de la Direction !

Ainsi, deux cheminots occupant un même emploi peuvent être classés différemment. Cette « logique » est la même pour tous.

4) DÉCLASSIFICATION DES MÉTIERS

Induit par l'accord de branche, de nombreux métiers se trouvent déqualifiés et/ou maintenus, avec l'aval des signataires, à un niveau de classe insuffisant au regard des qualifications requises. Ci-dessous les métiers impactés relevant du périmètre du CTN Services communs par filière ou activité.

Immobilier

- L'emploi « responsables de pôle des Services généraux » est rattaché à l'emploi type « technicien Gestion immobilière et locative » estampillé classe 4 (équivalent D) en entrée. Jusqu'ici, il s'agissait de la qualification E, voire F selon l'importance du pôle, soit classe 5 ou 6.
- Idem pour le « gestionnaire de site Services généraux » rattaché au même emploi type et qui était jusqu'à ce jour classé F (6), voire G (7) selon l'importance et les exigences du site.
- On trouve également des emplois tels que « conducteur Travaux » ou « chef de projets » positionnés à la classe d'entrée 5 (qualification E), alors que jusque-là ces emplois repères étaient a minima classe 6 (qualification F).

Sûreté

- Pour les « formateurs Sûreté » rattachés à l'emploi type « formateur », l'accord de branche détermine une classe d'entrée 4 (qualification D) jusque-là qualifié E voire F (classe 5 ou 6).
- Les formateurs TIP de l'UDSUR sont, quant à eux, rattachés à l'emploi type « opérateur de la Sûreté ferroviaire », alors que leur actuelle fiche de poste désigne bien le métier de formateur ! La classe d'entrée de cet emploi est 2 (qualification B), avec une plage de classes terminant à 4 (qualification D) ! Cela signifie que le déroulement de carrière des cheminots formateurs TIP de qualification D (transposé 4) s'arrête là !
- En outre, en classant les spécialités Cyno, TIS/TIR, SEF, Vidéosurveillance... dans l'emploi type « opérateur de la Sûreté ferroviaire », l'accord de branche entérine l'absence de reconnaissance des qualifications afférentes. Pour la CGT, ces spécialités devraient correspondre à la classe d'entrée 4.
- L'emploi repère « DPX Sûreté ferroviaire » est affecté à la classe d'entrée 5 (qualification E) plutôt que, comme le revendique la CGT, à la classe 6 (qualification F).

Informatique

- L'unique emploi repère, rattaché à l'emploi type « concepteur/développeur », est situé en classe d'entrée 4 (qualification D) jusque-là qualifié E (classe 5).
- Même punition pour l'emploi repère « support technique des services numériques » associé à l'emploi type « technicien informatique ». Les informaticiens des ASTI y sont d'ailleurs aussi rattachés.
- Concernant l'emploi type générique « spécialiste Informatique et Digital », classe d'entrée 5 (qualification E), la Direction impose un large prérequis allant de Bac+3 à Bac+5. Autrement dit, la Direction nie les diplômes, les qualifications à l'embauche ou acquises en cours de carrière, dès lors qu'elles sont supérieures à Bac+3 dans ce cas.
- L'emploi type « architecte et urbaniste des systèmes informatiques » est conditionné par la Direction à un prérequis Bac+5 et est classé 6 (équivalent qualification F). La reconnaissance des diplômes de ce niveau attribuait, hier, la qualification G, soit la classe 7 transposée.
- Même déclassification pour l'emploi type « responsable Informatique et Digital », correspondant à des responsables d'entité et DSI. La Direction exige un prérequis Bac+5 (ou +2/3 avec 10-15 ans d'expérience) et le classe à 6 en entrée, soit équivalent qualification F au lieu de G (classe 7).

Médico-sociaux

- Les emplois types « technicien paramédical » et « technicien social et familial », auxquels sont rattachés les IDE et les travailleurs sociaux (TS), sont repris avec une classe d'entrée 4 (qualification D) pour un prérequis Bac+3.
- L'emploi type « gestionnaire Ressources/Support » se substitue désormais aux emplois de « secrétaire médical(e) » et « secrétaire/assistant(e) social(e) ». Sa classe d'entrée est à 2. De ce fait, la Direction entérine la sous-classification, refuse de reconnaître les qualifications requises pour ces emplois. La classe 4 (qualification D) devrait être le point d'entrée de ces spécialités dans le domaine du secrétariat.

Fonctions Transverses : fonctions RH, Compta-Finances, Achats, juridique, Communication...

- La Direction crée l'emploi « **RH de proximité** » ayant la fonction de relais avec le pôle RH (conséquence du choix de la Direction de supprimer les établissements de proximité et de centraliser les pôles RH en région/BU). Cet emploi est, selon l'accord de branche, classé 4 en entrée, soit qualification D. Jusque-là, dans nos établissements, les assistant(e)s RH sont qualification E, et les RRH sont qualification F à H selon la taille de l'établissement.
- Même processus pour les encadrants de proximité rattachés aux emplois types « chargé de... » déterminés par une classe d'entrée à 4 (qualification D), emplois hier qualifiés E et qui, selon la CGT, devraient être classés 6 (qualification F) du fait de leurs fonctions de dirigeant.
- **Aux Achats**, les emplois repères « acheteur/acheteuse » et « responsable Achats site » sont rattachés à l'emploi type « chargé/chargée de gestion de ressources/support » à la classe d'entrée 4 (qualification D). Jusque-là, l'acheteur était positionné sur la qualification E (classe 5). Le supérieur hiérarchique « responsable Achats site » était à minima qualification F (classe 6) voire G ou H (classe 7/8) selon l'entité qu'il dirigeait.
- Dans la même veine, nous retrouvons l'emploi repère « qualicien » rattaché à l'emploi type « spécialiste Ressources/Support » à la classe 5 (qualification E) en entrée, calibré qualification F jusque-là.
- À la **Compta-Finances**, le « comptable » est rattaché à l'emploi type « chargé/chargée de gestion Ressources financières », classe 4 (qualification D), jusque-là classe 5 (qualification E).
- Le « fiscaliste » et le « contrôleur » de gestion sont rattachés à l'emploi type « spécialiste Ressources financières », classe 5 (qualification E) en lieu et place de la classe 6 (qualification F) jusque-là.

Globalement, l'accord classe un grand nombre d'emplois types des Services transverses en dessous de ce que l'on connaissait jusque-là. La CGT revendique qu'un cheminot ayant des fonctions d'encadrant, et donc d'expertise technique, soit classe 6 minimum (qualification F, collège Cadres).

5) UN DÉROULEMENT DE CARRIÈRE CONTRAINT

La suppression du dictionnaire des filières (GRH 0263) et des référentiels rattachés conduit à l'effacement des garanties de déroulement de carrière et des parcours professionnels. Les règles collectives de progression professionnelle sont balayées pour instaurer l'arbitraire patronal. Les déroulements de carrière ne se font plus dans les métiers de la filière mais sur des postes à pourvoir.

Tout en étant soumis à l'arbitraire patronal, ils sont de surcroît « au mieux » restreints aux classes de l'emploi type occupé. En effet, l'accord ne prévoit pas de passage d'un emploi type à un autre.

Exemple à la **Sûreté** : le formateur TIP, qualification D, transposé classe 4 suite à son rattachement à l'emploi type « opérateur de la Sûreté ferroviaire », ayant pour classes 2,3 et 4, voit son déroulement de carrière stoppé.

6) DES PARCOURS PROFESSIONNELS SUPPRIMÉS

Sous couvert de la transposition de l'accord de branche, la Direction s'est empressée d'effacer tous les parcours professionnels qui étaient possibles et formalisés entre les métiers d'une même filière mais aussi en direction des métiers d'autres filières (GRH 0263 – dictionnaire des filières).

Il n'y a pas de parcours professionnels entre les emplois types au sein d'une même famille professionnelle ou de règles collectives d'accès à des emplois types de familles professionnelles distinctes.

C'est la Direction qui détermine arbitrairement les parcours professionnels des cheminots contractuels et statutaires. En ce sens, elle a modifié les dispositions statutaires concernant les constats d'aptitude dans le cadre de changement de filière métier.

La Fédération CGT des cheminots exige des parcours professionnels formalisés pour les cheminots des métiers des Services communs avec des garanties collectives et individuelles valorisantes.

7) PÉNIBILITÉ : PRÉTEXTE PATRONAL FALLACIEUX, UN DROIT UN DÉFENDRE

Il existe 81 emplois à pénibilité avérée, dont 5 dans les Services communs à la Suge :

- 584 – agent opérationnel télésurveillance (H/F) ;
- 585 – permanent PC sûreté (H/F) ;
- 600 – agent opérationnel surveillance générale (H/F) ;
- 605 – conducteur de chiens (H/F) ;
- 625 – assistant Suge (H/F).

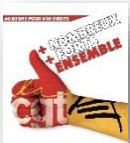
Dorénavant, les mois de formation « initiale » (SUV) ne comptent plus pour le calcul de la pénibilité. Idem, lors d'inaptitude temporaire, du retrait temporaire ou définitif du port d'arme ou de l'arrêt de ce dernier, lié par exemple à une cause administrative.

Par ailleurs, sous prétexte de maintenir la reconnaissance de la pénibilité pour les cheminots formateurs Technique d'interventions professionnelles (TIP) de l'université de la Sûreté (UDSUR), la Direction affirme devoir rattacher ces derniers à l'emploi type « opérateur de sûreté ferroviaire » de classes 2-3-4 au lieu de « formateur » de classes 4-5-6. Ce faisant, la Direction refuse de reconnaître la technicité de ces métiers, les qualifications de ces cheminots !

Elle oppose donc la reconnaissance des qualifications et le déroulement de carrière à la reconnaissance de la pénibilité.

Pour la Fédération CGT des cheminots, si l'emploi « formateur » n'est pas repris dans la liste des 81 emplois à pénibilité avérée, rien n'empêche de l'y intégrer, d'autant que les formateurs TIP totalisent plusieurs critères de pénibilité, tels que le port d'EPI, les gestes répétitifs et contraignants, les efforts physiques répétés...

Les textes établis à ce jour doivent évoluer en ce sens. La Direction doit reconnaître la technicité du métier, la qualification des cheminots, **sans perte de reconnaissance de la pénibilité.**



8) NOTRE DÉMARCHE REVENDICATIVE

L'objectif de notre démarche est de contrer les effets notoirement nocifs de l'accord Classifications et 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 cheminots 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 désarmé 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 cheminots 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 cheminots des dangers désormais matérialisés de 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 cheminots 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 cheminots notre démarche revendicative et commencer à susciter ou recueillir les recours (AG de cheminots, tournées, HIS...).