



PRÉSENTATION :

- Décryptage de l'accord « Classification/ Rémunération » de la branche ferroviaire et sa transposition à la SNCF
- Parcours professionnels : les revendications CGT

Contexte

Imposées par la Loi du 4 août 2014 portant sur la réforme ferroviaire, les négociations sur la création d'une convention collective nationale (CCN) avec des thématiques obligatoires ont vu le jour.

Aujourd'hui, 6 accords ont été négociés et conclus :

- L'accord du 23 avril 2015 relatif **au champ d'application** de la CCN signé par la CFDT, la CFTC et l'UNSA.
- L'accord du 17 décembre 2015 portant **désignation de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé)** de la branche ferroviaire signé par la CFE-CGC, la CFTC, la CGT, FO, Sud-Rail et l'UNSA. Il permet de collecter les contributions aux employeurs pour la formation. Cet accord est caduque. L'OPCA a été remplacé par l'OPCO, l'organisme de financement n'est plus dans la branche mais sur l'ensemble des transports.
- L'accord du 31 mai 2016 relatif aux **dispositions générales de la CCN** (durée, révision, dénonciation, instance, ...) signé par la CFDT, la CFTC et l'UNSA.
- L'accord du 31 mai 2016 relatif au **contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire** signé par la CFDT, la CFTC et l'UNSA.
- L'accord du 6 juin 2017 relatif à la **formation professionnelle dans la branche ferroviaire** signé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT avec lettre de réserve et l'UNSA.
- L'**opposition** de la CGT/SUD-RAIL/FO en février 2020 de l'accord « Classification/Rémunération » signé par la CFDT et l'UNSA a permis la réouverture des négociations sur le sujet (volet obligatoire dans une CCN).
- Les accords du 6 décembre 2021 relatif **aux classifications et rémunérations** signé par la CFDT, Sud-Rail et l'UNSA et relatif au « **sac à dos social** » signé par la CFDT et l'UNSA.

Le volet « Prévoyance » est en cours de négociation...
Le volet « droit syndical » sera ouvert ensuite.

1. Le volet « Classifications »

Dans la branche ferroviaire

La classification professionnelle relève d'une convention collective. Elle revient à définir la position de l'emploi qu'occupe le salarié dans l'entreprise en fonction des compétences requises pour effectuer les tâches demandées et de son ancienneté dans l'emploi proposé. **Elle regroupe l'ensemble des emplois-types** de la branche.

Ses emplois-types se classent **dans 13 familles**.

La Traction répond à la **Famille Conduite/Manœuvre** du matériel voyageur et FRET.

Dans cette famille, on retrouve **7 emplois-types** distincts et **6 emplois-types** (en bleu sur la page suivante) qu'on peut repérer dans d'autres familles.

Pour chaque emploi-type, il y a un descriptif **très généraliste, voire élargi**, permettant de multiplier les polyvalences.

Descriptifs des emplois-types de la traction

CONDUITE / MANOEUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET

Emploi-type	Descriptif
Conducteur / Conductrice de transport guidé, hors réseau ferré national, relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG)	Assure dans le respect des procédures de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG) le service commercial et la conduite du véhicule (hors RFN). Peut également assurer des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, peut assurer des tâches d'assistance à l'encadrement et participer à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de transport guidé.
Conducteur/Conductrice de tram-train	Assure dans le respect des procédures de sécurité le service commercial et la conduite du tram-train en respectant strictement la signalisation ferroviaire et urbaine. Il/Elle peut assurer également des opérations d'exploitation et des opérations de maintenance légère sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de tram-train peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de tram-train et assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Conducteur/Conductrice ligne	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite des trains. Il/Elle participe au service commercial et peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de ligne peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de ligne, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement, assurer la conduite des trains interopérables, assurer la conduite de trains à grande vitesse.
Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	Assure, dans le respect des procédures de sécurité, la conduite et les opérations d'exploitation des circulations en services de manœuvre, remonte et/ou de navette de fret de proximité. Il/Elle peut également assurer des opérations d'exploitation et de maintenance légère (maintenance de niveau I) sur les matériels roulants. En fonction de l'expérience acquise, le conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité peut également participer, dans son poste de travail, à la formation pratique ou au complément de formation pratique d'un candidat à l'emploi de conducteur de manœuvre, remonte et navette de fret de proximité, assurer des tâches d'assistance à l'encadrement.
Gestionnaire moyens humains/matériels	Assure la conception et/ou l'adaptation, la programmation ou la gestion opérationnelle des moyens humains et matériels.
Responsable conception et/ou méthodes	Assure la responsabilité des gestionnaires/concepteurs/conceptrices sillons et/ou des gestionnaires moyens. Il/Elle est également en charge de la mise en œuvre et de la supervision des moyens de production dans son domaine que ce soit en conception ou en opérationnel. Réalise les études afin de dimensionner les besoins matériels et humains.



Les contours des emplois-types sont voulus très flous par la patronat.

Emploi-type	Descriptif
Manager de proximité Conduite	Assure l'animation et la responsabilité hiérarchique des équipes et la gestion opérationnelle de l'exploitation sur un périmètre géographique donné dans le respect des procédures et des règles de sécurité. Il/Elle veille au développement des compétences de ses collaborateurs et à la réalisation des objectifs de l'entité selon des critères de qualité, de coût et de délai.
Formateur/Formatrice	Il est chargé de concevoir, d'élaborer, de réaliser, d'animer et d'évaluer des actions de formation, hors certification, afin d'assurer le transfert et de maintenir le niveau de compétences dans l'entreprise.
Documentaliste	Assure la mise à jour et contribue à la diffusion de la base documentaire et son accessibilité par les collaborateurs de l'entreprise.
Référent/Référente technique Qualité Sécurité	Effectue des missions de management de la qualité ou de la sécurité ferroviaire en évaluant les compétences des agents et du système de veille mis en place, et/ou assure des missions de conseil et de rédaction de procédures réglementaires au sein d'un service d'appui.
Expert/Experte métier Sécurité	Evalue et veille au maintien du niveau de sécurité des activités ferroviaires (conduite et/ou exploitation) de l'entreprise. Propose des évolutions des processus et procédures garantissant la sécurité sur les prestations ferroviaires de l'entreprise. Assure le management de 2 ^{ème} niveau de la sécurité ferroviaire : organise l'évaluation des compétences en vue de l'habilitation des agents exerçant les tâches essentielles de sécurité sur le RFN et peut assurer l'évaluation. Réalise le suivi des compétences professionnelles ainsi que la formation continue des référents/référentes techniques Qualité Sécurité. Participe à des actions d'audit dans son domaine de compétence.
Responsable pôle de sécurité ferroviaire	Décline la politique générale de sécurité ferroviaire au niveau d'un périmètre et veille à sa mise en œuvre. Organise les retours d'expérience sur les événements engageants la sécurité ferroviaire et suit l'organisation des contrôles et des audits internes et externes. Assure la veille réglementaire et sa diffusion en matière de sécurité ferroviaire.
Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	Met en œuvre la politique d'HQSE de l'entreprise et assure un suivi des systèmes de qualité et sécurité du personnel dans un objectif d'amélioration continue. Réalise des audits hygiène/qualité/sécurité/ environnement.

Par exemple, pour les CRTT, la notion de matériel roulant circulant à la vitesse de 100km/h a disparu en comparaison du dictionnaire des filières (RH263).

Les emplois-types sont cotés au travers de 6 critères classants :

Exemple d'une cotation pour un emploi-type de la famille Conduite en annexe 1.

• Technicité/Connaissance

• Savoir/Savoir-faire

• Autonomie

• Responsabilité

• Relations internes et externes

• Encadrement / Animation

Cotation des emplois-types de la famille Conduite/ Manœuvre du matériel voyageur et FRET

Famille Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et FRET	Conducteur transport guidé hors RFN relevant des règles de sécurité applicables au transport public guidé	11 points
	Conducteur manœuvre, remonte et navette de FRET et proximité	12 points
	Conducteur de Tram-Train	12 points
	Conducteur de ligne	15 points
	Gestionnaire moyens humains/ matériels	15 points
	Responsable conception/ méthodes	24 points
	Manager de proximité Conduite	20 points

La cotation en points correspond à une classification permettant d'établir une rémunération :

Classe 1 à 3 : Exécution
Classe 4, 5 : Maîtrise
Classe 6 à 9 : Cadre

Classe	Cotations
1	6 à 8 points
2	9 à 11 points
3	12 à 14 points
4	15 à 17 points
5	18 à 20 points
6	21 à 24 points
7	25 à 28 points
8	29 à 32 points
9	33 à 36 points

La CGT est opposée à ce système de classements des emplois en critères classants qui sont subjectifs et arbitraires.

Comme la rémunération est liée au nombre de points, le patronat abaisse la cotation à son minimum. De plus, elle décide seule de la progression en classe.

La CGT revendique la classification PARODI : c'est le système actuel en place à la SNCF avec les métiers et les formations que nous connaissons.

La revendication principale était de reprendre les métiers qui existent à la SNCF pour les transposer dans la branche ferroviaire.

Dans l'entreprise

Le projet de l'accord GPU n'a été signé que par la CFDT et l'UNSA, ce qui n'a pas permis à la direction de le décliner par accord **dans le GPU**. Les 2 OS ne représentent pas 50% des salariés de l'entreprise.

La direction a donc imposé unilatéralement le document de transposition dans les 5 sociétés SNCF de l'accord de branche du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et rémunérations dans la branche ferroviaire.

Pourquoi l'entreprise décline l'accord de la branche dans l'entreprise ?

Avec la mise en place de la classification et la suppression du dictionnaire des filières (GRH263), les métiers, tout comme les grades, vont disparaître.
Par exemple, le CRLP pourrait donc effectuer des journées de manœuvre ou le pesage du CRML pourrait disparaître.
Désormais, le conducteur pourrait effectuer des tâches différentes comme celles liées à « l'exploitation » ou au « service clients ».

Avec ce système de classification, la direction SNCF, ultra-représentée dans le patronat de la branche ferroviaire (97%), tente de développer et de multiplier la polyvalence avec un niveau de rémunération a minima.

La direction vise à réaliser des gains de productivité. Elle a la main mise sur le déroulement de carrière des cheminots.

La direction recherche uniquement « l'employabilité ». Chaque agent est **formé et est rémunéré selon le poste (correspondant à l'emploi)** en fonction du marché de l'emploi.

La CFDT, l'UNSA et Sud-Rail défendent les mêmes positions que le patronat.

**La CGT revendique le maintien des métiers avec des contours clairs et précis.
La qualification appartient aux cheminots.
Elle dépend du diplôme, de la formation, de l'expérience et permet de fixer la rémunération.**

La direction transpose dans l'entreprise les familles et les emplois-types de l'accord de branche.
Les emplois-types regroupent des emplois-repères dont les contenus sont définis par la direction dans l'entreprise.

Dans la famille « Conduite /
Manœuvre du matériel voyageurs et
FRET », il y a les emplois-types de la
branche ferroviaire (en gras).
Les entreprises du ferroviaire
créent et définissent les emplois-
repères dont elles ont besoin.

Conduite / manœuvre du matériel voyageur et fret	Conducteur de transport guidé hors RFN (STPG)
	(vide)
	Conducteur de Tram-Train
	Agent en formation CRTT
	Conducteur de tram train
	Conducteur ligne
	Agent en formation CRL
	Conducteur de ligne
	Conducteur manœuvre, remonte et navette de fret de proximité
	Agent en formation CRML
	Conducteur de manœuvre et de ligne locale
	Gestionnaire moyens humains/matériels
	Concepteur-adaptateur de roulements
	Gestionnaire de moyens Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret
	Gestionnaire opérationnel de ressources
	Responsable conception et/ou méthode
	Responsable Conception/Méthode Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret
	Manager de proximité Conduite
	Dirigeant de résidence Traction
	Responsable d'équipe Traction
	Formateur/Formatrice
	Formateur Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret
	Documentaliste
	Documentaliste Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret
	Référent Technique Qualité Sécurité
	Référent technique Qualité Sécurité Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret
	Expert métier Sécurité
	Auditeur sécurité traction
	Concepteur de documentation Traction
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire
	Animateur conseil sécurité traction
	Responsable qualité sécurité Conduite
	Responsable HQSE
	Responsable HQSE Conduite/manœuvre Voyageurs et Fret

Les définitions des emplois-types **emplois-repères** sont très larges. Elles permettent de multiplier les emplois-repères, et donc la polyvalence, sans même les rémunérer.

C'est quoi un emploi-repère ? Pourquoi l'entreprise les développe ?

La direction va pouvoir créer une multitude d'emplois-repères.

La suppression du dictionnaire des filières (GRH263) va accentuer le processus déjà en cours.

La direction va pouvoir créer une multitude d'emplois-repères.

La suppression du dictionnaire des filières (GRH263) va accentuer le processus déjà en cours.

Les volontés de la direction sont de :

- Réduire les effectifs en développant la polyvalence.

- Supprimer tout contrôle social sur les déroulements de carrière pour « manager » son personnel à sa guise.

- Supprimer les parcours professionnels.

- **Supprimer toute ligne métier** et ainsi permettre à chaque activité ou chaque entité de faire sa propre réglementation et ses propres formations. Un seul but : réduire les coûts.

Annexes

Annexe 1 : Exemple de fiche du guide ET

Famille professionnelle : **MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE**

Emploi-type : **TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE MAINTENANCE DES MATÉRIELS**

| CLASSES 0 2 0 4 3 2 0 0

EMPLOIS-REPÈRES ASSOCIÉS

F25 Technicien/Technicienne de Maintenance

CLASSES 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ASSOCIÉS 720 Technicien/Technicienne de Maintenance

DESCRIPTIF	PRÉREQUIS
------------	-----------

Apporte son expertise, dans le respect des procédures de sécurité, qualité, coûts et délais, dans le domaine du contrôle technique et contribue/participe à la gestion opérationnelle. Il/Elle peut contribuer/participer à l'élaboration de l'ordonnement de la maintenance et à sa réalisation.

COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE FORMATIONS POSSIBLES

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • En référent sur les principes, gestes et techniques de la spécialité • Réaliser la maintenance des systèmes de communication en fonction des besoins de la clientèle • Compréhension, produit et validé la maintenance et mettre les appareils de mesure et outillage afférents à sa spécialité • Contrôler, juger de la mise en œuvre de modes opératoires (respect des règles et des procédures) • Maîtriser les règles et procédures de maintenance • Analyser et planifier les modalités de réalisation de la maintenance sur site | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en contrôle les règles liées aux communications dévolues au sein des Unités Mouvement • Planifier et contrôler les mouvements des matériels en fonction de son site • Gérer les risques ferroviaires, industriels et environnementaux • Piloter opérationnellement les opérations et appui l'encadrement • Orienter les équipes • Être compétentes • Exercer l'opérationnalité • Aptitude à l'analyse et à la synthèse • Être opérationnelles • Cooperer/Transmettre/Travailler en réseau • Initiatives/Decision/Anticipation | <ul style="list-style-type: none"> • Formations métier par équipement/fonction : électrique, caisse, climatisation, équipement auxiliaire, équipement électronique, feu, groupe bus et accessoires, informatique embarquée, thermique, organes de roulement, sonorisation, téléphonie, thermique, Engins Nouveaux matériels... • Applications informatiques • Formations aux installations (cypro métrologie) : processus et application informatique (GMAO) • Industrialisation et organisation de la maintenance : Professionnalisme des agents méthodes, Gestion de la production industrielle (GPAI)... • Mouvement au matériel • Sécurité, SST, SEF, environnement • Formations locales : connaissance du site et des particularités locales (sécurité du personnel...) • Logistique industrielle et Supply Chain |
|---|--|--|

DESCRIPTIF	PRÉREQUIS
------------	-----------

- * **Jeux embauchés - intégration des attachés techniques supérieurs :** plusieurs cursus proposés suivant l'attribution au poste (parcours études/parcours relèvent technique/parcours d'entretien avec un socle de formation commun (compréhension de l'équipement et du matériel, culture sécurité d'exploitation, formation, technologie du matériel isolant et application des règles de maintenance et compétences non techniques : management/piloteage...).
- * **Dispositif de promotion interne :** accès à la classe 5 par un parcours de développement des compétences internes (parcours promotionnel) ou un parcours diplômant.

COMPÉTENCES MISES EN ŒUVRE FORMATIONS POSSIBLES

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • En référence sur les principes, gestes et techniques : <ul style="list-style-type: none"> - Prévention : <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser la maintenance sur les systèmes de la spécialité : fonction des diagnostics préétablis • Contrôle : spécification et validité la réalisation et mettre les appareils de mesure et outillages essentiels en état • Contrôle : Suiivi de la mise en œuvre de la réalisation (respect des délais et des normes) • Mettre à jour les règles et procédures de maintenance | <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser et contrôler les règles liées aux exigences : <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser et contrôler : les règles liées aux exigences relatives au sein des Unités Maintenance - Planifier et contrôler les mouvements des engins matériel sur son site - Concevoir les règles ferroviaires, industriels et aéronautiques - Planifier l'opérationnement des engins matériel - Orientation service Util - Planifier l'opérationnement des engins matériel - Excellence opérationnelle - Appliquer l'analyse et la synthèse Conception | <ul style="list-style-type: none"> • Formations mettre par organe/fonction : <ul style="list-style-type: none"> - Logique, casque, circulation, technique, diagnostic, équipement - Formations multisectorielles : groupe transport/convertisseur, informatique, embarquée, chauffeur, organe de roulement, sonorisation, électrique, chemin, Engins Processus matériel - Applications informatiques - Formations aux installations (type chemin, Engins Processus matériel et informatique CMAC) - Industrialisation et organisation de la maintenance : Professionalisation des équipes multidisciplinaires, Gestion de la production industrielle (OPAC), Mouvement au matériel - Securité, SEC, SEC, environnement - Formations locales : connaissance du situ et des particularités locales (securité du matériel) - Logistique industrielle et Supply Chain |
|--|--|---|

Famille professionnelle : **MAINTENANCE MATÉRIEL ROULANT ET SPÉCIALISÉE**

Emploi-type : **TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE MAINTENANCE DES MATÉRIELS**

| CLASSES 1 2 3 4 5 6 7 8

CLASSES 1 2 3 4 5 6 7 8 9

MOBILITÉS POSSIBLES

Exemples de mobilités possibles (liste non exhaustive) vers d'autres emplois-types au départ de l'emploi-type **TECHNICIEN/TECHNICIENNE DE MAINTENANCE DES MATÉRIELS**

MOBILITÉS POSSIBLES AU SEIN DE LA MÊME FAMILLE PROFESSIONNELLE

-
- | Intitulé du métier | Intitulé du diplôme |
|---|--|
| Technicien/ienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle 4-5-6 | Optimatrice/technicien ferroviaire Industrie 2-3-4
Gestionnaire moyens humains/matériels Production Ferroviaire 4-5-6 |
| Référent(e) technique Qualité Sécurité 4-5-6 | Technicien/ienne Sécurité ferroviaire 4-5-6 |
| Manager de proximité Matériel 5-6-7 | Technicien/ienne ferroviaire circulation 4-5-6 |
| Ingénieure en maintenance et organisation industrielle 6-7 | |

MOBILITÉS POSSIBLES AU SEIN DE LA MÊME FAMILLE PROFESSIONNELLE

-
- TECHNICIEN /
TECHNICIENNE DE
MAINTENANCE
DES MATERIELS**
- Technicien/ienne en gestion de maintenance, ingénierie et organisation industrielle 4-5-6
 - Référent(e) technique Qualité Sécurité 4-5-6
 - Manager de proximité Matériel 5-6-7
 - Ingénier(e) en maintenance et organisation industrielle 6-7
- Compétences spécifiques**
- Opérateur/trice ferroviaire industrie 3-5-6
 - Gestionnaire moyens humains/matériels Production Ferroviaire 4-5-6
 - Technicien/ienne Sécurité ferroviaire 4-5-6
 - Technicien/ienne ferroviaire circulation 4-5-6
 - Conducteur/trice ligne 4-5

2. Le volet « Rémunérations »

Dans la branche ferroviaire

Tableau de la rémunération sur un emploi de la branche ferroviaire allant de l'embauche jusqu'au 30 ans d'ancienneté.

Article 12 : Montants des rémunérations minimales brutes de branche

CLASSES	SEUIL 1 : à l'embauche	SEUIL 2 : 3 ans d'ancienneté	SEUIL 3 : 6 ans d'ancienneté	SEUIL 4 : 9 ans d'ancienneté	SEUIL 5 : 12 ans d'ancienneté	SEUIL 6 : 15 ans d'ancienneté	SEUIL 7 : 18 ans d'ancienneté	SEUIL 8 : 21 ans d'ancienneté	SEUIL 9 : 24 ans d'ancienneté	SEUIL 10 : 27 ans d'ancienneté	SEUIL 11 : 30 ans d'ancienneté
Classe 1 (6 à 8 points)	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2 (9 à 11 points)	20 030 €	20 330 €	20 635 €	20 945 €	21 259 €	21 578 €	21 902 €	22 230 €	22 564 €	22 902 €	23 246 €
Classe 3 (12 à 14 points)	21 630 €	21 954 €	22 284 €	22 618 €	22 957 €	23 302 €	23 651 €	24 006 €	24 366 €	24 732 €	25 102 €
Classe 4 (15 à 17 points)	23 250 €	23 599 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423 €	25 804 €	26 191 €	26 584 €	26 983 €
Classe 5 (18 à 20 points)	25 490 €	25 872 €	26 260 €	26 654 €	27 054 €	27 460 €	27 872 €	28 290 €	28 714 €	29 145 €	29 582 €
Classe 6 (21 à 24 points)	30 280 €	30 734 €	31 195 €	31 663 €	32 138 €	32 620 €	33 109 €	33 606 €	34 110 €	34 622 €	35 141 €
Classe 7 (25 à 28 points)	36 460 €	37 007 €	37 562 €	38 125 €	38 697 €	39 278 €	39 867 €	40 465 €	41 072 €	41 688 €	42 313 €
Classe 8 (29 à 32 points)	45 420 €	46 101 €	46 793 €	47 495 €	48 207 €	48 930 €	49 664 €	50 409 €	51 165 €	51 933 €	52 712 €
Classe 9 (33 à 36 points)	58 970 €	59 855 €	60 752 €	61 664 €	62 589 €	63 527 €	64 480 €	65 448 €	66 429 €	67 426 €	68 437 €

La RAG est le revenu annuel minimum... Aujourd'hui, aucun salarié des entreprises ferroviaires privées n'est rémunéré à la RAG ! (voir annexe 2).

À cette RAG (rémunération **Annuelle Garantie**) s'ajoutent une prime d'ancienneté, des indemnités conventionnelles (Travail de nuit, dimanches et fêtes).

Dans l'entreprise

Rémunération pour les personnels contractuels

Aujourd'hui, il existe plusieurs types de rémunération liée aux différents contrats de travail :

- Les contractuels ex-GRHO254

- ✓ Annexe A

- ✓ Annexe B

- ✓ Annexe C (tous les salariés de la filière traction sont sur cette annexe).

Nombre de cheminots :
- Annexe A : 3 203
- Annexe B : 163
- Annexe C : 10 624

- Les contractuels embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020

La direction organise l'uniformisation vers le bas de la rémunération des contractuels et des mécanismes associés dans le cadre d'un système unique qui sera effectif dès le 1^{er} juillet 2022.

Cette rémunération sera basée sur une structure unique comprenant :

- Un salaire annuel de base, versé sur 12 mensualités

- Complété par une prime d'ancienneté

Un tableau reprend les salaires minimaux annuels à la SNCF selon les classes et l'ancienneté

SALAIRES MINIMAUX SNCF

CLASSES	Salaire minimum à l'embauche	Nombre d'années d'ancienneté									
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Classe 1	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2	20 100 €	20 402 €	20 708 €	21 019 €	21 334 €	21 654 €	21 979 €	22 309 €	22 644 €	22 984 €	23 329 €
Classe 3	21 630 €	21 954 €	22 283 €	22 617 €	22 956 €	23 300 €	23 650 €	24 005 €	24 365 €	24 730 €	25 101 €
Classe 4	23 500 €	23 853 €	24 211 €	24 574 €	24 943 €	25 317 €	25 697 €	26 082 €	26 473 €	26 870 €	27 273 €
Classe 5	25 700 €	26 086 €	26 477 €	26 874 €	27 277 €	27 686 €	28 101 €	28 523 €	28 951 €	29 385 €	29 826 €
Classe 6	30 400 €	30 856 €	31 319 €	31 789 €	32 266 €	32 750 €	33 241 €	33 740 €	34 246 €	34 760 €	35 281 €
Classe 7	36 800 €	37 352 €	37 912 €	38 481 €	39 058 €	39 644 €	40 239 €	40 843 €	41 456 €	42 078 €	42 709 €
Classe 8	45 500 €	46 183 €	46 876 €	47 579 €	48 293 €	49 017 €	49 752 €	50 498 €	51 255 €	52 024 €	52 804 €
Classe 9	59 000 €	59 885 €	60 783 €	61 695 €	62 620 €	63 559 €	64 512 €	65 480 €	66 462 €	67 459 €	68 471 €

À cela s'ajoutent une prime d'ancienneté, les indemnités conventionnelles.

En ce qui concerne **la prime de traction**, la direction écrit qu'elle est incluse dans la RAG.

Les conducteurs sont embauchés Classe 1 jusqu'à avoir la possibilité de tenir l'emploi (formation et habilitation).

La CGT revendique une grille unique des salaires.

Rémunération pour les statutaires

Les dispositifs de rémunération ne s'appliquent pas aux salariés statutaires.

Pour autant, la transposition dans l'entreprise de la classification de branche aura un impact sur le processus de notations tel qu'il existe actuellement suite à la fin du recrutement au statut.

Des discussions sont actuellement en cours sur la réécriture du statut et notamment le chapitre 6 - Déroulement de la carrière...

La CGT a été reçue dans le cadre de la création de PR 21 pour les TB et PR 14 pour les TA.

La direction compte caler le déroulement de carrière des conducteurs au cadre permanent sur le système prévu pour les contractuels. Le passage de la classe 4 à 5 (PR19 et 20) se ferait uniquement par choix de la direction (disposition promotionnelle spécifique).

Revendications CGT

La CGT revendique :

- Des métiers aux contours bien définis nécessitant une qualification de haut niveau.
- Des métiers intégrés dans un parcours professionnel.
- Chaque salarié doit pouvoir accéder au parcours professionnel qu'il souhaite.

Il est impératif de définir clairement un véritable projet de parcours professionnel CGT dans la filière Traction pour construire le rapport de force qui permettra de l'imposer dans les futures négociations.

Une **filière** se définit par un **socle de formation commune à tous les métiers qui la composent**. Ce socle entre les 2 lignes métiers serait la sécurité des circulations, la sécurité du personnel, les risques du ferroviaire, la réglementation du travail, la construction des journées de service, la connaissance de l'environnement et des engins moteurs.

La Traction se caractérise par 2 lignes métier :

- Ligne métier « conduite »
- Ligne métier « gestion des moyens »

Le projet CGT dans la filière Traction

Pour les conducteurs

Définition du métier de conducteur :

Personne autorisée à conduire une circulation ferroviaire de façon autonome, responsable et sûre, qu'il s'agisse de trains destinés au transport ferroviaire de passagers ou de marchandises, y compris de locomotives, de locomotives de manœuvre, de tous engins de traction ferroviaire, de trains de travaux ou d'engins ou véhicules ferroviaires d'entretien ou les trains et qu'elle en assure les commandes directes ou qu'elle donne des directives en cabine à la personne maîtrisant les organes de commande.

Il existe 2 niveaux de qualification :

1^{er} niveau de qualification (Q1) : les conducteurs formés exclusivement du classement des engins moteurs, des mises en tête, des trains de travaux sur chantier de voies interceptées, des manœuvres dans les chantiers, des fonctions d'agent en second.

2^{ème} niveau de qualification (Q2) : les conducteurs formés à d'autres tâches et missions que celles définies pour le premier niveau de qualification, en particulier la conduite en ligne.

Niveau de recrutement :

- **Pour Q1** : Niveau CAP/BEP, soit le niveau 3 de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ou de tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union européenne
- **Pour Q2** :
 - **En interne** : Q1 après un an minimum de pratique
 - **En externe** : Niveau BAC, soit le niveau 4 de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ou tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union européenne.

Durée de la formation « initiale » :

- Pour Q1 : 150 jours de formation
- Pour Q2 :
 - Si l'agent est déjà Q1 : 180 jours de formation supplémentaires.
 - Si l'agent vient d'être embauché : 330 jours de formation.

Attention ! L'agent Q1 désirant commencer une formation Q2 est prioritaire sur une embauche directe !

Déroulement de carrière :

• Pour Q1 :

Si l'agent veut rester sur cette qualification :

Déroulement sur **une PR tous les 3 ans** (grille CGT/repères revendicatifs fédéraux)

Si l'agent **ne veut pas** rester sur cette qualification :

Passage à Q2 **après un an de pratique minimum** sur Q1

Passage à Technicien gestion des moyens humains et matériels avec formation et évaluation

• Pour Q2 :

Si l'agent veut rester sur cette qualification :

Déroulement sur **une PR tous les 3 ans** (grille CGT/repères revendicatifs fédéraux)

Si l'agent **ne veut pas** rester sur cette qualification :

Passage à Technicien gestion des moyens humains et matériels avec formation et évaluation

Passage à CTT ligne **après 4 ans de pratique minimum puis une formation et une évaluation**

Schéma de progressivité dans Q2

Le déroulement en positions dans la qualification Q2 se fait par l'ancienneté.

La CGT revendique la multi-activité pour l'ensemble des conducteurs.

Les années passées à la conduite permettent d'acquérir de l'expérience. Ainsi, avec plusieurs années d'expérience, le conducteur pourra acquérir de nouvelles compétences comme V200 ou Grande vitesse.

10 ans d'expérience pour accéder à la formation « grande vitesse ».

Ce schéma de fonctionnement se retrouve en général dans les « parcours professionnels » locaux. Malgré la signature de toutes les activités sur la TTO449, la direction expose les parcours professionnels dans les régions. Il est alors nécessaire d'écrire de réelles revendications pour que la direction ne franchisse pas certaines lignes (écoles formations initiales TGV ligne par exemple).

Pour les cadres Traction

Définition du métier de cadre Traction :

« supérieur hiérarchique des Conducteurs chargé de leur certification, notamment à travers la formation et le suivi continu professionnel. Il est responsable de l'animation et du pilotage de la sécurité ferroviaire pour les conducteurs dont il a la charge ». L'utilisation à la conduite des Cadres Traction doit demeurer exceptionnelle et cantonnée à la relève d'un Conducteur en cas d'incident ou accident pour assurer la continuité du Service Public ou encore à la démonstration de gestes métier, lors d'accompagnements ou actions de formation. Aucune de ces missions ne peut être transférée sur un autre métier.

Il existe 3 spécialités différentes sur 2 niveaux de qualification :

Niv.1

Le certificateur en charge d'un groupe de conducteurs.

Niv.2

Le cadre responsable de la formation (initiale, continue et complémentaire) ou cadre responsable de l'application règlement relative à la sécurité ferroviaire.

Niv.2

Cadre supérieur en charge de l'animation et du pilotage des certificateurs ou cadre supérieur « Expert métier » dont le superviseur.

Niveau de recrutement :

- **En externe** : Niveau licence, soit niveau 6 de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ou de tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union européenne.
- **En interne dans la filière Traction** :

Formation

Niveau Q2

Pratiquer 4 ans de conduite

Satisfaire à la formation
Cadre Traction

Niveau technicien gestion des moyens

Satisfaire à la formation Q2

Pratiquer 24 mois de conduite

Satisfaire à la formation
Cadre Traction

Niveau Cadre dans la ligne métier « GM »

Satisfaire à la formation Q2

Pratiquer 12 mois de conduite

Satisfaire à la formation
Cadre Traction

Déroulement de carrière au sein de la filière traction :

Si le CTT Ligne souhaite rester dans la ligne métier « conduite »

Déroulement sur une PR tous les 4 ans (ancienneté) – Repères revendicatifs

À partir de 5 ans d'expérience CTT Ligne, l'agent déroulera sur « CTT formateur » ou « Expert sécurité ».

Si le CTT Ligne souhaite rejoindre la ligne métier « gestionnaire des moyens » (même filière)

En réalisant une formation et une évaluation, il peut rejoindre les métiers de « cadre responsable encadrement technicien » ou « cadre gestion opérationnelle et prévisionnelle » ou encore « cadre responsable structure des GM ».

Pour les Gestionnaires des moyens

Définition du métier de gestionnaire des moyens :

« Personne chargée de la gestion prévisionnelle et opérationnelle des personnels et du matériel du domaine ferroviaire ».

Il existe 4 spécialités sur 3 niveaux de qualification :

Niv.1

Technicien chargé de la gestion opérationnelle.

Niv.2

Cadre chargé de la gestion prévisionnelle et opérationnelle.

Niv.2

Cadre Gestionnaire de Moyens responsable de l'encadrement des techniciens Gestionnaires de Moyens.

Niv.3

Cadre supérieur responsable de la direction d'une structure dans le domaine de la gestion des moyens.

Niveau de recrutement :

- **En interne** : en lien avec la promotion d'un apprentissage interne permettant la formation d'agents hautement qualifiés.
- **En externe** : Niveau BTS, soit niveau 5 de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ou de tout diplôme reconnu équivalent dans l'Union européenne.

Formation initiale :

Satisfaire à la formation et à l'évaluation « Gestionnaire des Moyens ».

Déroulement de carrière au sein de la filière Traction :

Si le technicien « gestion des moyens » souhaite rester dans la ligne métier « GM »

Déroulement sur une PR tous les 4 ans (ancienneté) – Repère revendicatif

À partir de 5 ans d'expérience technicien gestion des moyens, l'agent déroulera sur « Cadre responsable de l'encadrement technicien » ou « Cadre gestion opérationnelle et prévisionnelle » **après formation et évaluation** .

Si le technicien « gestion des moyens » souhaite rejoindre la ligne métier « conduite » (même filière)

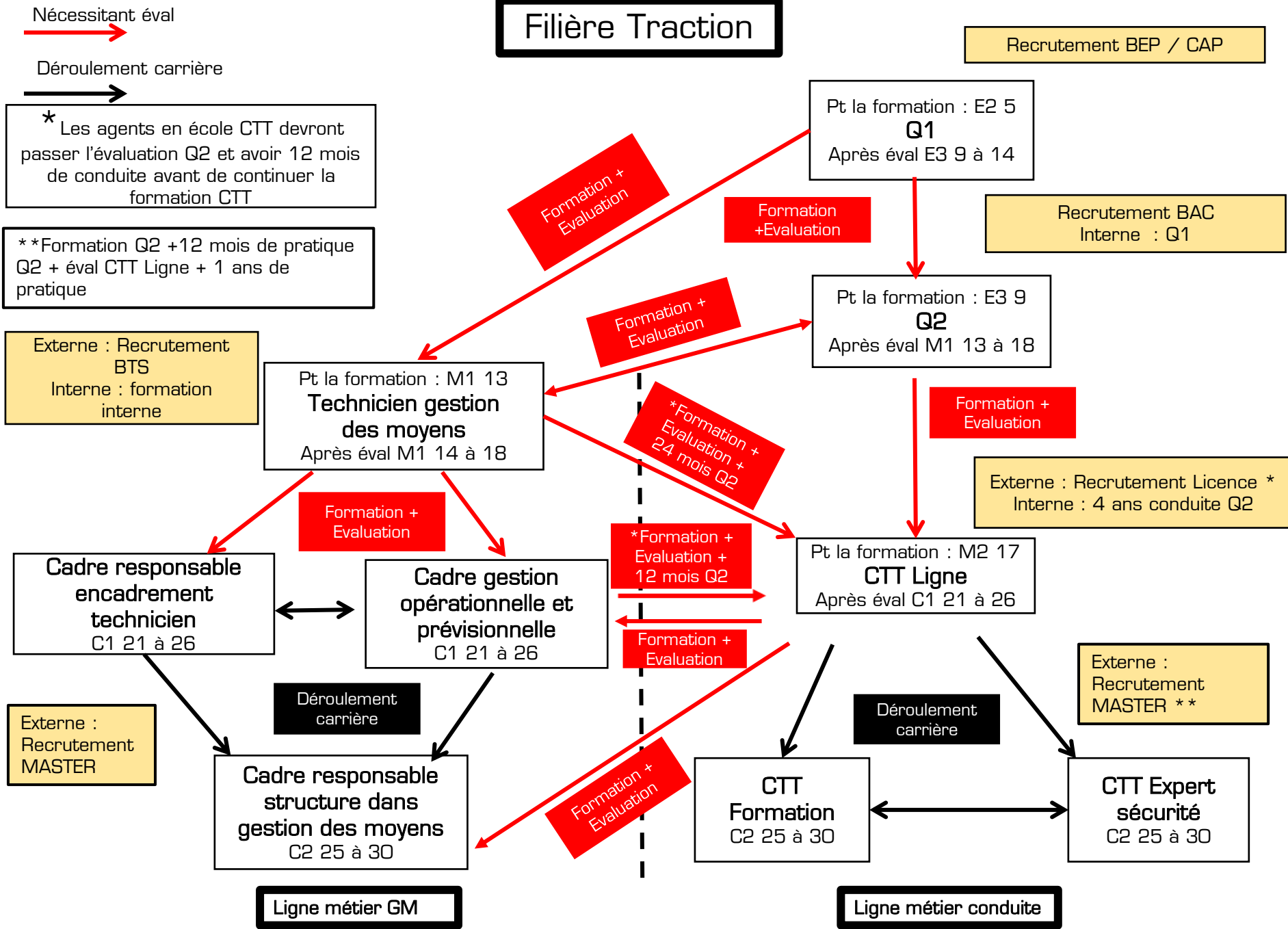
Il peut rejoindre les métiers de « CTT ligne » en :

- Validant la formation et l'évaluation Q2

- Pratiquant 24 mois de conduite

- Validant la formation et l'évaluation CTT Ligne

Filière Traction



Annexe 1 : exemple d'une cotation pour les emplois-types de la traction

COTATION DES EMPLOIS-TYPES		A. TECHNICITÉ	B. CONNAISSANCE / SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE	C. AUTONOMIE	D. RESPONSABILITÉ	E. RELATIONS INTERNES ET EXTERNES	F. ENCADREMENT/ANIMATION	TOTAL DES POINTS DE COTATION	CLASSE D'ENTRÉE
FAMILLES	EMPLOIS-TYPES	Degrés du critère classant (1 à 6)							
CONDUITE / MANŒUVRE DU MATÉRIEL VOYAGEUR ET FRET	Conducteur/Conductrice de transport guidé hors réseau ferré national relevant des seules règles de sécurité applicables aux transports publics guidés (STPG) /	2	2	2	2	2	1	11	2
	Conducteur/Conductrice de tram-train	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur/Conductrice manœuvre, remonte et navette de fret de proximité	3	2	2	2	2	1	12	3
	Conducteur/Conductrice ligne	3	3	3	3	2	1	15	4
	Gestionnaire moyens humains/matériels	3	3	3	2	3	1	15	4
	Responsable conception et/ou méthodes	5	4	4	4	4	3	24	6
	Manager de proximité Conduite	3	4	4	3	3	3	20	5
	Formateur/Formatrice	3	3	2	2	3	2	15	4
	Documentaliste	3	3	2	2	1	2	13	3
	Référent/Référente technique Qualité Sécurité	4	3	3	3	2	2	17	4
	Expert/Experte métier Sécurité	4	4	3	4	3	2	20	5
	Responsable pôle de sécurité ferroviaire	4	5	4	4	4	3	24	6
	Responsable Hygiène Qualité Sécurité et Environnement (HQSE)	4	4	4	3	3	2	20	5

A. CRITÈRE « TECHNICITÉ »

Degré	Point de cotation
L'emploi s'exerce dans des environnements de travail connus et prévisibles. Il est constitué par des activités simples. Il nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites et correspondant à un mode opératoire simple. L'emploi implique une transmission régulière des savoirs et des compétences de manière applicative (reproduction d'un geste métier).	1
L'emploi correspond à des actes professionnels habituels s'exerçant dans le cadre de procédures, dont les procédures de sécurité, et les actions sont mises en œuvre de façon courante. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière explicative (explication d'une consigne).	2
L'emploi correspond à des opérations qualifiées. Il implique une connaissance structurée des divers aspects techniques, règlementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire dans sa spécialité. L'emploi peut impliquer la connaissance générale de l'exploitation du système ferroviaire. L'emploi nécessite également de participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation. Les fonctions occupées nécessitent la maîtrise de plusieurs types de technicités. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de manière démonstrative (explication du raisonnement).	3
L'emploi correspond à des opérations complexes et nécessite une expertise particulière. Outre les conditions posées au degré 3 ci-dessus, il implique une connaissance approfondie, voire parfaitement maîtrisée, des aspects techniques, règlementaires, dont les procédures de sécurité, et savoir-faire de sa spécialité. Il nécessite également de participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences sur des transferts de méthode et/ou des méthodes d'évaluation des processus.	4
L'emploi correspond à des développements techniques, impliquant l'élaboration, l'actualisation, l'adaptation de normes techniques, organisationnelles, règlementaires, dont les procédures de sécurité, dans une spécialité déterminée ayant des répercussions à court, moyen, long terme au-delà du domaine de spécialité. L'emploi implique une transmission des savoirs et compétences ou des transferts de savoir-faire.	5
L'emploi correspond à des activités stratégiques. Il implique une capacité d'analyse et de discernement de haut niveau. Le cas échéant, l'emploi nécessite de superviser et éventuellement de valider les consignes/procédures de sécurité. L'emploi implique une transmission des savoirs et des compétences de conception et d'explication des consignes et des processus.	6

La direction fixe unilatéralement les points de cotation.

Annexe 2 : la rémunération des EFP

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	REGIO RAIL	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

Annexe 3 : exemple de recrutement

Gestionnaire de moyens (F ou H)

Planifier le travail et la commande des conducteurs, organiser l'utilisation des matériels et des trains : vous êtes garant de la production ferroviaire.

Missions

Au quotidien, vous planifiez l'utilisation des trains, locotracteurs, etc. ou vous organisez le travail des conducteurs. Vous êtes amené à gérer en temps réel les incidents survenant sur le réseau afin d'assurer la continuité et la régularité des circulations.



1200 C'est le nombre de gestionnaires de moyens en poste

Au quotidien

Contexte

Vous travaillez en bureau, en collaboration avec la Production.

Travail en équipe

CONDUCTEUR DE TRAINS CONDUCTEUR DE MANŒUVRE

Horaires

Vos horaires sont adaptés aux circulations. Vous travaillerez par roulement de jour, de nuit, les week-ends et jours fériés selon les besoins.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Ces horaires décalés vous permettent de mieux gérer votre rythme de vie.

Compétences

Profil

Pour postuler, vous devez être titulaire d'un bac +2/3 Transport ou Logistique ou d'un diplôme équivalent. Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Compétences et Qualités souhaitées

PONCTUALITÉ RIGUEUR ORGANISATION ADAPTATION RÉACTIVITÉ COMMUNICATION CONVICTON ESPRIT D'ANALYSE

Caractéristiques



Apprenez votre métier à nos côtés

Formation à la prise de poste

Dès votre arrivée, vous suivez une formation interne rémunérée de 3 mois au sein d'une équipe de production.

Conducteur de trains (F ou H)

Conduire et préparer les trains au quotidien, assurer la sécurité et la régularité des circulations.

Missions

Au quotidien, vous êtes seul à bord de votre cabine et en contact permanent avec les équipes SNCF pour garantir la sécurité, le respect des procédures, la régularité du trafic et sa ponctualité.

Votre mission consiste à transporter des voyageurs, des rames vides ou des trains de marchandises en toute sécurité et d'informer vos différents interlocuteurs. Vous êtes responsable de la réalisation des essais techniques au départ et à l'arrivée, et de l'acheminement des rames.

LA VOIX EST LIBRE - EP4 - AUDREY CONDUCTRICE DE LIGNES
août 2021 • Le voix est libre



14000 C'est le nombre de conducteurs de trains

Au quotidien

Contexte

Vous travaillez en cabine de conduite. De ce fait, les déplacements sont fréquents.



Travail en équipe

GESTIONNAIRE DE MOYENS REGULATEUR CONDUCTEUR DE TRAINS COMMERCIAUX À BORD AGENT D'ESCALE FERROVIAIRE



Horaires

Vos horaires de travail sont adaptés à la circulation des trains et aux besoins des clients. Vous travaillez par roulement, de jour comme de nuit, les week-ends et jours fériés.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Selon le poste, vous pouvez être amené à prendre les repos hors domicile.

Compétences

Profil

Pour postuler, vous devez être titulaire soit :

- d'un bac +2 ou 3 toutes spécialités
- d'un bac
- d'un BEP ou CAP
- d'un CFEPS ou CFES

Tous nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.



Compétences et Qualités souhaitées



Caractéristiques



Apprenez votre métier à nos côtés

Formation à la prise de poste

Dès votre arrivée, vous bénéficiez d'une formation interne rémunérée de 6 à 12 mois qui alterne cours théoriques en centre de formation (répartis sur la France entière) et stages pratiques dans votre établissement d'affectation.

Cette formation est validée par une évaluation professionnelle à l'issue de laquelle vous est attribué le Titre IV : Conducteur de trains.

Tout au long de votre carrière, vous accédez également à des formations afin de perfectionner vos compétences et d'évoluer dans l'entreprise.