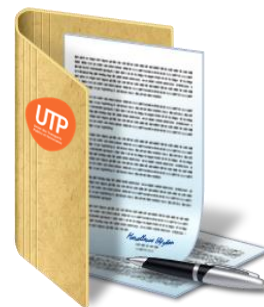


BRANCHE FERROVIAIRE



Communication à destination
des salarié(e)s
des Entreprises Ferroviaires

CLASSIFICATION ET RÉMUNÉRATION L'UNSA VALIDE UN ACCORD ESSENTIEL

Paris, 20 janvier 2020

EN QUELQUES MOTS...

Depuis 2015, les salarié(e)s du ferroviaire sont soumis(es) à la Convention Collective de la Branche Ferroviaire. L'accord Classification et Rémunération, qui en fait partie, concerne les aspects essentiels que sont les salaires, les primes, l'évolution de carrière, les emplois-types, les qualifications...

À défaut d'accord, le minimum légal s'appliquerait dans la Branche, ce qu'il faut absolument éviter afin d'éviter tout dumping social...

LE SUJET

La Convention Collective Nationale (CCN) de la branche ferroviaire définit l'ensemble des **réglémentations minimales** qui s'appliquent à toutes les entreprises du ferroviaire. Elles sont minimales car chaque entreprise de la branche a la possibilité de mettre en place des accords d'entreprise plus favorables.

En cours de négociation entre les Organisations Syndicales représentatives et l'UTP (Union des Transports Publics et ferroviaires) depuis plusieurs mois, certains volets de cette Convention restent à écrire. Parmi ceux-ci, l'accord « Classification des métiers et rémunération » concerne des aspects essentiels pour les salarié(e)s (cf. encart ci-contre) et un projet d'accord

vient d'être soumis à la validation des Organisations Syndicales représentatives de la branche.

À défaut de validation, le minimum légal s'appliquerait à toutes les entreprises de la branche, ce qui serait une très mauvaise nouvelle pour les salarié(e)s du ferroviaire : ce serait la porte ouverte à une concurrence effrénée et un dumping social dans le secteur ferroviaire, avec les conséquences catastrophiques que l'on imagine pour l'ensemble des salarié(e)s.

Soucieuse d'éviter un pareil scénario, **l'UNSA-Ferroviaire** a, une nouvelle fois, pris ses responsabilités en portant de très nombreuses revendications, qui ont permis de faire largement évoluer le texte initial. Après des mois de négociations, le projet d'accord auquel nous avons abouti répond globalement à nos attentes. Aussi, après consultation de ses instances, **l'UNSA-Ferroviaire** a décidé de signer cet accord.

S'il n'est pas dénoncé par d'autres organisations syndicales représentatives de la Branche Ferroviaire et représentant plus de 50% des voix aux dernières élections professionnelles, il s'appliquera à toutes les entreprises de la dite branche. Ces dernières auront deux ans pour effectuer sa transposition dans leurs réglementations internes.



CLASSIFICATION : TABLEAU DES ÉVOLUTIONS DÉFENDUES ET OBTENUES PAR L'UNSA-FERROVIAIRE

Propositions Initiales de l'UTP	Avancées obtenues par l'UNSA-Ferroviaire	Argumentaire UNSA-Ferroviaire
Aucune proposition sur l'égalité professionnelle	Engagement sur la négociation d'un accord de branche « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (Annexe, art 1)	Cela répond à l'une de nos demandes
La définition des critères classants* n'intègre pas l'aspect sécurité	Les critères « responsabilité », « technicité », « connaissances, savoirs et savoir-faire » intègrent désormais les notions de sécurité ferroviaire.	La sécurité est le cœur du ferroviaire
Une famille pour l'activité FRET	Suppression de la famille FRET et intégration des métiers dans les autres familles.	Il est important de travailler par métier et non par Activité, l'intégration des métiers dans les emplois-types facilitant ainsi de meilleurs et véritables parcours professionnels
48 emplois types**	144 emplois types	Nécessité de mieux « borner » les métiers
Une seule famille Maintenance et une grande famille Fonctions transverses	Ajouts de familles : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Maintenance et travaux du réseau et des gares ✓ Maintenance "matériel roulant" et spécialisée ✓ SI et digital ✓ Fonctions Transverses ✓ Médical / Social ✓ Sûreté 	Importance de séparer les métiers totalement différents
Manque de prise en compte du rôle de formateur	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Intégration dans le Critère « technicité » de la notion de transmission des savoirs et des compétences. ✓ Prise en compte de la capacité à transmettre les compétences de manière permanente ou occasionnelle. ✓ Intégration de l'emploi-type « Formateur » dans plusieurs familles avec, dans la définition, l'exclusion de la certification qui ne relève pas du rôle du formateur mais du manager 	La formation a un rôle essentiel au sein de nos métiers. La transmission des savoirs dans les métiers du ferroviaire est essentielle.
Non prise en compte du management de proximité	Dans chaque famille, l'ajout de l'emploi-type « manager de proximité »	Nécessité de reconnaissance du rôle de manager, ce qui permet également des parcours professionnels au sein de chaque famille
8 classes***	9 classes de "qualification"	Cela permet des évolutions de carrière sur tous les collègues.
Emploi-type conducteur de ligne en exécution	Création d'un grade de maîtrise pour les agents de conduite issus de l'emploi-type « conducteur de ligne ».	Reconnaissance de l'emploi, des compétences requises et de la responsabilité liées à cet emploi.
Deux catégories professionnelles (Cadre et non-cadre) pas forcément liées aux classes	Les catégories professionnelles sont liées aux classes : <ul style="list-style-type: none"> ✓ classes 1 à 3 : Employé (ou Exécution) ✓ classes 4 à 5 : Agent de Maîtrise ✓ classes 6 à 9 : Cadre 	Maintien des catégories /collèges historiques du monde ferroviaire
Une classe d'évolution uniquement pour l'exécution/employé	L'ensemble des emplois types (exécution/employé, maîtrise et cadre) évolue sur 1 à 2 classes supplémentaires	Cela permet d'établir un déroulement de carrière au sein d'un même emploi-type.

CE QUE L'UNSA-FERROVIAIRE A DÉFENDU SUR LA CLASSIFICATION ET N'A PAS OBTENU :

- ✓ Des emplois-types supplémentaires pour toutes les familles ;
- ✓ La réévaluation des cotations de certains emplois-types qui sont, pour l'UNSA-Ferroviaire, sous-évalués.

Définitions :

* **Critères classants** : critères explicites d'évaluation des emplois (emplois-types ou emplois définis au niveau de l'entreprise s'ils ne peuvent être rattachés à un emploi-type). Ils permettent de classer les différents emplois en fonction des niveaux d'exigence et de compétence requis par ces derniers dans un certain nombre de domaines.

** **Emploi-type** : l'emploi type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un métier qui, par l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle.

*** **Classes** : regroupement de cotations rattachées à un montant de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) au sein de la grille de classification de la branche.

RÉMUNÉRATION : ÉVOLUTIONS DÉFENDUES ET OBTENUES PAR L'UNSA-FERROVIAIRE

Il est à noter que l'accord de branche propose une évolution sur trois leviers :

- ✓ Évolution professionnelle dans l'emploi-type ;
- ✓ Évolution par seuil de la rémunération minimale de branche ;
- ✓ Prime d'ancienneté (pour les classes 1 à 8).

Propositions Initiales	Avancées obtenues par l'UNSA-Ferroviaire	Argumentaire UNSA-Ferroviaire
Seuil de Rémunération Annuelle Garantie (RAG) par classe avec des seuils supplémentaires (au bout de 5, 10 et 15 ans)	Réduction de la durée des seuils d'ancienneté de 5 à 3 ans et sur une période de 24 ans au lieu des 15 ans prévus initialement. Création de seuils d'ancienneté supplémentaires. Les rémunérations minimales de branche feront l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO de branche).	Évolution des salaires minimums garantis sur une durée plus longue (24 ans) avec des seuils d'ancienneté plus nombreux.
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 3 sur la RAG minimum de la classe d'entrée versée au bout de 5, 10 et 15 ans à 0,4 % par an	Prime d'ancienneté étendue aux classes 4 à 8. Le pourcentage d'ancienneté a été revu à la hausse et devra s'appliquer à toutes les classes, cadres inclus, sur le salaire réel. Réduction de la durée des seuils de 5 à 3 ans et sur 24 ans	Cela répond en grande partie à notre demande.
Ancienneté dans l'entreprise	Prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise ou au sein d'un emploi-type de la branche, au plus favorable des deux.	Cela répond à notre demande
Notion d'ancienneté de branche à partir de l'éventuelle signature de l'accord « classification et rémunération »	Notion d'ancienneté de branche prise en compte à partir de la signature du premier accord (champ d'application de la CCN) en mai 2015 (Titre II Chapitre 1)	S'il y a signature, les salariés embauchés avant mai 2015 auront déjà 5 ans d'ancienneté de branche
Rien sur les primes de nuit, Dimanche et jours fériés	Prime de nuit : Soit par compensation complémentaire du temps de travail effectué pendant la période nocturne. Soit par l'attribution d'une prime par heure de travail pendant la période nocturne (4,46 €/heure pour les sédentaires et 4,03 €/heure pour les roulants). Indemnisation du travail le dimanche et les jours fériés : Prime de 4 €/heure de travail effectuée.	Intégration du caractère particulier de la production ferroviaire, notamment la reconnaissance du travail de nuit, dimanche et jours fériés.

CE QUE L'UNSA-FERROVIAIRE DÉFENDAIT SUR LA RÉMUNÉRATION ET N'A PAS OBTENU :

- ✓ La Rémunération Annuelle Garantie (RAG) n'est pas complétée par un pourcentage mensuel minimum. Notre objectif était de limiter les fluctuations trop importantes de salaire d'un mois sur l'autre, notamment pour faire suite au prélèvement des impôts à la source
- ✓ Le pourcentage d'ancienneté est différent pour les classes 7 et 8. Les classes 9 en sont exclues.

Montants des rémunérations minimales brutes de branche :

Il est à noter que sans accord de branche, la seule obligation pour les entreprises serait de respecter et donc de se limiter au Code du Travail qui impose le respect du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) soit 18 254,60 € brut annuel.

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
Classe 1	18 950 €	19 234 €	19 523 €	19 816 €	20 113 €	20 415 €	20 721 €	21 032 €	21 347 €
Classe 2	19 450 €	19 742 €	20 038 €	20 338 €	20 644 €	20 953 €	21 267 €	21 586 €	21 910 €
Classe 3	21 000 €	21 315 €	21 635 €	21 959 €	22 289 €	22 623 €	22 962 €	23 307 €	23 656 €
Classe 4	22 575 €	22 914 €	23 257 €	23 606 €	23 960 €	24 320 €	24 684 €	25 055 €	25 431 €
Classe 5	24 750 €	25 121 €	25 498 €	25 881 €	26 269 €	26 663 €	27 063 €	27 469 €	27 881 €
Classe 6	29 400 €	29 841 €	30 289 €	30 743 €	31 204 €	31 672 €	32 147 €	32 629 €	33 119 €
Classe 7	35 400 €	35 931 €	36 470 €	37 017 €	37 572 €	38 136 €	38 708 €	39 289 €	39 878 €
Classe 8	44 100 €	44 762 €	45 433 €	46 114 €	46 806 €	47 508 €	48 221 €	48 944 €	49 678 €
Classe 9	57 250 €	58 109 €	58 980 €	59 865 €	60 763 €	61 675 €	62 600 €	63 539 €	64 492 €

Ces montants correspondent au salaire MINIMUM garanti (et non le maximum).

Il est à noter que pour comparer la rémunération réelle brute perçue par le salarié sur les 12 mois de l'année civile considérée, il faut prendre en considération l'ensemble des éléments ayant la nature d'un salaire, essentiels ou accessoires, individuels ou collectifs, quelles que soient leur périodicité et modalités de versement **hormis** :

- ✓ Les primes d'ancienneté,
- ✓ Les indemnités de licenciement ou de retraite,
- ✓ Les montants perçus au titre de l'intéressement,
- ✓ La participation ou l'épargne salariale,
- ✓ Les allocations forfaitaires non soumises à cotisations, conformément à la réglementation de la sécurité sociale,
- ✓ Les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole,
- ✓ Les primes de performance versées selon l'atteinte d'objectifs collectifs et/ou individuels,
- ✓ Les montants payés au titre des heures supplémentaires ou des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel,
- ✓ Les montants payés au titre de travaux insalubres ou dangereux,
- ✓ Les montants payés au titre de travaux pénibles,
- ✓ Les montants payés au titre du travail du week-end ou d'un jour férié,
- ✓ Les montants payés au titre d'une sujétion qui ne correspond pas à du temps de travail effectif ou assimilé (ex : l'astreinte),
- ✓ Les montants payés au titre de sujétions aléatoires ou exceptionnelles.

CONCLUSION

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il reste à bâtir de véritables fondations pérennes et génératrices d'emplois. De toute évidence, cet accord est d'une extrême importance si l'on souhaite que le monde ferroviaire de demain offre de vraies garanties et une reconnaissance professionnelle pour l'ensemble de ses salariés.

Cet accord n'est qu'une première étape : il devra être complété d'une négociation dans chaque entreprise, détaillant notamment la méthode et les critères d'évolution de carrière, ainsi que les possibilités de recours pour les salariés (Accords d'Entreprise à négocier par les élus).

Rappelons que la « hiérarchie des normes » impose que la déclinaison en entreprise de cet accord se doit d'être tout au moins égale à cet accord ou plus favorable pour les salariés.

L'UNSA-Ferroviaire prend et assume ses responsabilités en signant l'accord « classification et rémunération », dans l'intérêt des salariés de la branche ferroviaire.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants, élus UNSA-Ferroviaire et UR/UAD, pour plus d'informations.

CONTACT

Représentant ou DS de l'EF concernée

mail