



Paris, le 10 décembre 2021

**ACCÉDEZ À LA GRANDE
ENQUÊTE DE LA FGAAC-CFDT
SUR LES LIEUX DE VIE**

CLIQUEZ SUR LE LIEN



SCANNEZ MOI

DÉCRYPTAGE NÉGOS : L'ACCORD DE BRANCHE CLASSIFICATIONS/RÉMUNÉRATIONS



La dénonciation de l'accord de branche, relatif aux classifications/rémunérations, par CGT/SUD/FO en janvier 2020, a privé les cheminots de deux négociations annuelles sur les salaires au niveau de la branche. Cela, dans un contexte prégnant d'inflation et de hausse des prix !

Partant de ce constat, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT, ont demandé, en responsabilité, une réouverture anticipée des négociations de ce volet essentiel de la Convention Collective de la branche ferroviaire. Les négociations se sont achevées le 30 novembre et l'accord de branche est désormais ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre.

Au cours de ces négociations, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT sont parvenus à améliorer encore davantage l'accord signé en 2020, et à réintégrer non seulement la totalité des droits perdus suite à la dénonciation, mais également à en gagner de nouveaux !

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT consulteront leurs Conseils Nationaux le 13 décembre, pour décider après le processus interne de consultation de leurs adhérents, s'ils apposeront ou non, leur signature sur cet accord.

Voici les droits gagnés par la FGAAC-CFDT, pour les cheminots de la branche ferroviaire. ☺☺☺



5, rue Pleyel
93200 ST DENIS



01-76-58-12-21



www.fgaac-cfdt.fr



fgaac-cfdt@fgaac.org



FGAAC-CFDT Officiel



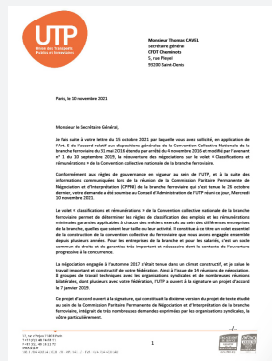
FGAAC-CFDT Officiel



QUI A DEMANDÉ ET OBTENU LA RÉOUVERTURE DES NÉGOCIATIONS ?
La Cfdt et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont adressé à l'UTP (Fédération patronale), le 15 octobre dernier, un courrier demandant la réouverture anticipée des négociations de l'accord de branche relatif aux classifications/rémunérations.



Retrouvez le courrier transmis à l'UTP le 15 octobre et la réponse reçue le 10 novembre.



LES PRINCIPAUX POINTS AMÉLIORÉS PAR RAPPORT AU PRÉCÉDENT ACCORD

8 NOUVEAUX EMPLOI-TYPES CRÉÉS :

⊕ L'accord intègre 8 nouveaux emplois-types, qui viennent ainsi compléter les 144 emplois-types issus du précédent accord. Ceux-ci concernent les métiers des activités relevant du STPG (Système de Transports Publics Guidés) c'est à dire hors RFN (Réseau Ferré National), comme par exemple les chemins de fer secondaires, les trains touristiques, les transports guidés urbains...

UNE CLAUSE DE REVOYURE QUI SERA AVANCÉE :

⊕ L'accord prévoit qu'un bilan qui devra intégrer le volet classification, sera réalisé dans les 2 ans suivant la signature de l'accord.



DES RÈGLES DE CLASSIFICATION PRÉCISÉES :

⊕ Les premiers travaux en lien avec la mise en oeuvre des nouvelles classifications au sein des entreprises, ont mis en lumière des interprétations erronées du dispositif de classification, dans le cas de figure où l'emploi occupé par le salarié n'est pas repris au sein du répertoire des emplois-types.
⊕ L'accord prévoit que l'emploi occupé par le salarié devra comporter une description de l'emploi type, une cotation permettant de définir sa classe d'entrée ainsi qu'une plage de progression professionnelle.

UN SYSTÈME DE PROGRESSION PROFESSIONNELLE RÉAFFIRMÉ :

⊕ L'accord intègre les mécanismes de progression professionnelle négociés par la Cfdt et son Syndicat National FGAAC-CFDT. Ceux-ci prévoient une progression au sein du même emploi-type ainsi que sur d'autres emplois-types, permettant notamment de définir des parcours métiers.
⊕ L'accord dénoncé prévoyait que cette évaluation résultait de processus managériaux mais sans préciser les critères appréciés. L'accord ouvert à signature précise que « cette appréciation portera sur les compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi ».



LA FGAAC-CFDT OBTIENT UNE REVALORISATION DE +3% DES RAG PAR RAPPORT À 2019 :

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

RAG : Rémunérations minimums Annuelles Garanties exprimées en montant brut annuel

LA FGAAC-CFDT AMÉLIORE ENCORE LE DISPOSITIF D'ANCIENNETÉ DE BRANCHE :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté Classes 1 à 6	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Prime d'ancienneté Classes 7 et 8 ⁽¹⁾	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %

(1) Prime exprimée en pourcentage du montant du salaire brut annuel de base



IL S'AGIT D'UNE PRIME D'ANCIENNETÉ DE BRANCHE :

La prime d'ancienneté gagnée par la FGAAC-CFDT en 2019 est une prime d'ancienneté de branche. Ce type de dispositif est très rare au sein des branches professionnelles. Elle permettra à un salarié de bénéficier à la fois de son ancienneté cumulée au sein d'une même entreprise de la branche, mais également d'une mesure d'ancienneté cumulée de ses différents contrats de travail au sein de différentes entreprises de la branche depuis le 1^{er} mai 2015 (plus favorable des deux).

LA FGAAC-CFDT RÉINTÈGRE LES INDEMNITÉS DE TRAVAIL DE NUIT, DIMANCHE ET FÊTES

Ancienneté	Personnel roulant	Personnel sédentaire
Heures de nuit	4,03€ brut	4,46€ brut
Heures de dimanche et fête	4€ brut	4€ brut



UNE JUSTE RECONNAISSANCE DE CERTAINES SUJÉTIONS :

Ces indemnités conventionnelles de branche avaient été tout bonnement perdues suite à la dénonciation de l'accord de branche en janvier 2020 et certains salariés de la branche ne disposent d'aucune indemnité de ce type pour le travail de nuit, le dimanche et fêtes. Dans d'autres entreprises comme la SNCF, qui possèdent de tels dispositifs, la branche va poser un plancher qui n'existe pas aujourd'hui et qui servira de bras de levier pour obtenir la revalorisation des indemnités existantes.

A PARTIR DE QUAND, LES DROITS GAGNÉS PAR LA FGAAC-CFDT SERONT-ILS APPLICABLES ?

L'accord prévoit une durée maximale d'un an pour mettre en œuvre les dispositifs de classification et de rémunération sauf :

- ⊕ pour procéder à la revalorisation des indemnités conventionnelles, pour le travail de nuit, dimanche et jour férié qui devra intervenir au plus tard au 1^{er} avril 2023 ;
- ⊕ pour prendre en compte l'ancienneté de branche qui devra intervenir au plus tard au 1^{er} avril 2024 ;
- ⊕ pour mettre en œuvre la prime d'ancienneté pour les paliers d'ancienneté de 27 et 30 ans, qui devra être mise en place au plus tard au 1^{er} avril 2025 ;
- ⊕ pour mettre en œuvre la prime d'ancienneté pour les salariés des classes 6 à 8, qui devra être mise en place au plus tard au 1^{er} avril 2025.



RÉMUS
MINIMALES
GARANTIES

PRIME
D'ANCIENNETÉ

TRAVAIL
DE NUIT, DI
ET FÊTES

LA FGAAC-CFDT OBTIENT LA MISE EN PLACE DE FC UNIVERSELLES DANS LA BRANCHE



LES FACILITÉS DE CIRCULATION UNIVERSELLES SONT UNE REVENDICATION HISTORIQUE DE LA FGAAC-CFDT !

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont revendiqué l'extension de ce marqueur social dès la création de la branche ferroviaire en 2014.

ELLE SE CONCRÉTISE AU SEIN DES DEUX ACCORDS DE BRANCHE OUVERTS À LA SIGNATURE !

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT sont parvenus à préserver non seulement les droits en matière de FC pour les salariés transférés dans le cadre des négociations de l'accord de branche relatif au sac à dos social, ainsi que pour les cheminots du Groupe Public SNCF, mais également à offrir la possibilité à l'intégralité des salariés de la branche de pouvoir bénéficier de FC grâce au dialogue social d'entreprise !

SALARIÉS TRANSFÉRÉS

⊗ L'accord de branche sur les autres garanties sociales, prévoit que les salariés transférés, conservent leurs droits en matière de FC pour eux, leurs ayants-droits direct (conjoint, enfants), leurs ascendants et au moment de leur départ à la retraite.

MAINTIEN DES FC POUR LES AGENTS SNCF

⊗ L'accord de branche sur les autres garanties sociales, prévoit que les entreprises ayant remporté un marché public ont l'obligation d'accueillir à bord de leurs trains les bénéficiaires de FC.
⊗ Les agents du Groupe Publics SNCF pourront donc continuer à utiliser leurs FC en cas de changement d'attributaire d'un service public de transport ferroviaire de voyageurs.

ENSEMBLE DES SALARIÉS DE LA BRANCHE

⊗ L'accord de branche relatif aux classifications et rémunérations ouvre la possibilité aux entreprises de la branche de mettre en oeuvre des FC pour leurs salariés, par voie d'accord collectif ou de décision unilatérale.
⊗ Celles-ci doivent être mises en place dans le strict respect des règles définies par l'accord de branche

ET MAINTENANT ?

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT consulteront leurs Conseils Nationaux le 13 décembre pour décider, après la consultation organisée de leurs adhérents, de signer ou non cet accord.

QUE SE PASSERA-T-IL SI L'ACCORD N'EST PAS VALIDÉ OU S'IL EST DÉNONCÉ ?

Suite à la dénonciation de l'accord de branche par CGT/SUD/FO en janvier 2020, l'UTP a pris une recommandation patronale. L'Etat a repris cette recommandation dans le cadre d'une ordonnance parue le 20 janvier 2021 et son décret d'application le 25 août 2021. Cette ordonnance a une durée de vie de 3 ans, et faute d'accord de branche valide d'ici janvier 2024, la branche ferroviaire n'aura alors aucun cadre commun permettant de définir les métiers et les niveaux de rémunération minimales associés. CE SERAIT ALORS, INÉVITABLEMENT, LE DUMPING SOCIAL QUI L'EMPORTERAIT !

