

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : M Couturier - M Benhadjba - M Sommer

Représentants de la direction : F Delepierre - F Girard

Position de l'OS	Position de l'entreprise
<p>La campagne salariale 2025 des agents contractuels va prochainement débuter. Comme les années précédentes, les revalorisations salariales dont bénéficieront les agents contractuels seront définies en fonction des enveloppes et modalités négociées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires prévue par l'article L.2242-1 du Code du travail. Il nous apparaît comme nécessaire et urgent de clarifier certains points touchant à l'utilisation de ces enveloppes, mais également d'aborder plus largement avec vous les revendications portées par la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT en matière de revalorisation salariale des personnels contractuels.</p> <p>Conformément à l'article 4-2 du titre II de l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits (GRH00826), modifié par avenant du 13 décembre 2007, la CFDT cheminots vous dépose une demande de concertation immédiate afin d'aborder les sujets suivants : Concernant plus particulièrement la campagne salariale 2025 :</p>	
<p>Nous constatons de nombreuses remontées sur des difficultés pour les agents à pouvoir parler de rémunération avec leurs managers lors de leur EIA. Le manager sous couvert du responsable d'établissement a pourtant cette possibilité.</p>	<p>L'EIA permet de faire le bilan des réalisations de l'année écoulée et de fixer les objectifs de l'année suivante. il ne constitue pas en tant que tel un temps de dialogue sur le rémunération compte tenu de ce qu'est l'enjeu premier de l'EIA précité. En effet :</p> <ul style="list-style-type: none">- Il est prioritairement question des objectifs atteints et à fixer- la campagne de revalorisation salariale n'est la plupart du temps pas ouverte suivant le même calendrier- le manager ne pourrait de toute façon pas annoncer le niveau d'AI attribuée au salarié lors de son EIA - campagne non finalisée et niveaux définitifs d'AI non validés- Si la campagne de revalorisation est ouverte, le manager pourra en revanche indiquer au salarié à quel dispositif d'AI il est éligible : AI début de parcours, AI « classique », AI dernière partie de carrière- Lorsque la campagne est achevée, chaque manager est en mesure d'annoncer aux salariés de son équipe les niveaux d'AI, de GIR, PV et Prime, notamment via la remise d'un courrier. Les échanges en matière de

	<p>rémunération peuvent donc plus particulièrement intervenir à cette occasion le cas échéant.</p>
<p>Le temps alloué aux managers pour accompagner cette démarche est à notre sens beaucoup trop faible. Nous demandons des explications sur la méthodologie et les consignes nationales données pour effectuer cet exercice. Il faut que ces consignes soient les mêmes et appliquées partout de la même manière</p>	<p>La DRH G adresse chaque année des notes aux Sociétés à destination des managers concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> les AI et les PV, - la Prime, - la GIR - une FAQ. <p>Les acteurs RH accompagnent les managers pour une bonne compréhension des différents dispositifs. L'outil D!GITREM permet à chaque référent de suivre le bon déroulement et la bonne fin de la campagne de revalorisation salariale - reconnaissance de la performance.</p> <p>Les managers peuvent ensuite tout au long de la campagne s'adresser à leur référent RH si des questions se posent et si des cas particuliers sont à traiter.</p>
<p>L'ouverture de Digitrem aux managers est prévue du 13 février au 21 mars. Ce laps de temps nous paraît insuffisant au regard notamment des calendriers des EIA, qui doivent être effectués lors du premier trimestre de l'année. Cet outil sert pourtant directement de référence pour l'attribution d'une AI.</p>	<p>Ce calendrier est optimisé afin de garantir le bon échelonnement EIA et revalorisation salariale, la capacité de mise en paie à fin avril des opérations salariales et de sécuriser la bonne application des processus d'attribution (contrôle interne en particulier).</p> <p>A noter que la très grande majorité des EIA est réalisée au 21 mars et les campagne EIA et rémunération sont menées de manière articulée et complémentaire.</p>
<p>Le refus de consultation aux agents de leurs courbes D!GITREM pose un souci de transparence.</p> <p>Nous y voyons là une manière détournée de cacher certaines situations de salaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'utilisation des enveloppes dédiées aux augmentations individuelles est beaucoup trop opaque : • Pour les enveloppes globales : <ol style="list-style-type: none"> 1. Comment sont-elles distribuées ? 2. Sur quels critères ? <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'enveloppe début de parcours <ol style="list-style-type: none"> 3. Comment est-elle distribuée ? 4. Sur quels critères ? 5. Il semblerait que chaque SA pratique sa propre règle de rémunération en fourchette haute pour éligibilité : <ol style="list-style-type: none"> a. Qu'est-ce qui motive ces différences ? b. Comment l'agent peut-il vérifier qu'il dépasse ou non ce plafond ? 	<p>L'outil DIGITREM est un outil de rémunération de l'employeur. Les éléments présentés par l'outil n'ont donc pas vocation à faire l'objet d'un partage.</p> <p>Le niveau des augmentations individuelles fait l'objet d'un échange en NAO et est défini en cohérence avec les enveloppes statutaires.</p> <p>L'outil DIGITREM permet plus particulièrement à chaque manager d'allouer des budgets salariaux avec une vision d'ensemble des caractéristiques et des positionnements salariaux de ses équipes.</p> <p>Comme dans toute entreprise, les augmentations individuelles sont attribuées notamment sur la base de la qualité des services assurée, la maîtrise du poste occupé, les compétences acquises, l'implication...</p> <p>A noter que le niveau final de cette augmentation est ensuite arrêté, par le responsable de l'entité (établissement, directions,...) en lien avec les managers de l'entité et le RRH, dans le cadre du budget alloué.</p> <p>Le dispositif d'AI début de parcours concerne les salariés embauchés depuis</p>

<p>c. Quels sont les montants de ces plafonds par SA pour 2025 ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il apparaît de surcroît, que les enveloppes ne sont pas utilisées en totalité. Nous demandons la réaffectation à A+1 des enveloppes non consommées, ce qui permettrait de gommer un certain nombre d'inégalités et de corriger certains écarts individuels. 	<p>moins de 4 ans au 01/01/2025 sur les classes 1 à 6, et dont le niveau du salaire de base ne dépasse pas un plafond déterminé pour chaque classe.</p> <p>Il n'y a pas de critères d'éligibilité spécifiques aux SA. Dans la pratique des situations particulières peuvent être prises en compte - salariés en formation longue, très faible ancienneté,...</p> <p>Les montants des plafonds d'éligibilité en lien avec l'AI début de parcours évoluent chaque année ; ils ne sont pas communiqués par la DRH Groupe. Ils permettent de rendre éligibles à cette AI environ 70% des salariés de chaque classe ayant moins de 4 ans d'ancienneté.</p> <p>A noter : une liste des salariés éligibles est déterminée par la DRH Groupe en lien avec les sociétés, elle est intégrée dans DIGITREM ce qui permet aux managers de visualiser les salariés éligibles.</p> <p>En conséquence, les managers connaissent les salariés de leur équipe éligibles à l'AI début de parcours.</p> <p>•</p> <p>Si un salarié souhaite savoir s'il est éligible au dispositif début de parcours, il peut solliciter son manager.</p> <p>Les enveloppes sont globalement consommées pour l'ensemble des dispositifs d'AI ou de reconnaissance de la performance hormis pour le dispositifs d'AI début de parcours ce qui peut s'expliquer par situations particulières.</p> <p>Il n'est pas envisagé de réaffectation d'enveloppe de A vers A+1.</p>
<p>Au-delà de la seule campagne de revalorisation salariale :</p>	
<p>Nous posons le constat d'écarts de rémunération importantes entre les agents contractuels embauchés dans un moment différent du cycle du marché du travail. Ceux-ci conduisent par exemple à des niveaux de rémunération très proches entre deux agents exerçant le même métier et ayant pourtant une ancienneté différente dans l'entreprise.</p>	<p>La DRH Groupe réalise un suivi des rémunérations fixes moyennes dans un souci de cohérence des politiques de rémunération pratiquées</p> <p>Pour autant, il peut y avoir selon les années des fluctuations de niveau de rémunération et /ou des rémunérations proches alors que les embauches ont été réalisées à des périodes différentes. Ce qui importe c'est de pouvoir objectiver les des facteurs explicatifs objectifs (tension du marché, expérience acquise, niveau des AI attribuées en fonction de la qualité des services assurés, maîtrise du poste occupé, les compétences acquises, l'implication).</p> <p>Il convient par ailleurs de noter que les politiques de rémunération ont vocation à Qiloter la cohérence d'ensemble de la rémunération sur le moyen terme.</p>
<p>La question de la bonne application des règles définissant le passage à la classe supérieure au sein de la plage de progression d'un même emploi type est essentielle. Afin d'avoir une visibilité sur la carrière des agents contractuels, nous revendiquons, que soit défini de manière visible et</p>	<p>Nous comprenons que la question porte sur le parcours des agents de conduite. Il convient de rappeler que les dispositions sur le passage de classe des salariés contractuels à la conduite ont été partagées en Commission Métier Traction en octobre 2023 avec un délai minimum recommandé sur l'emploi :</p>
<p>claire des délais de séjour (mini, maxi et moyen) pour les passages en</p>	<p>- de 15 ans pour le passage de la Classe 3 à la Classe 4 pour les CRTT et</p>

<p>classe.</p>	<p>CRML, - • de 20 ans pour le passage de la Classe 4 à la Classe 5 pour les CRL contractuels Il n'existe pas de délais moyen ni de délais maximaux appliqués pour un passage à la classe supérieure.</p>
<p>Toute réussite à un constat ou à un examen doit permettre d'obtenir une augmentation de salaire. Aujourd'hui le système trop opaque creuse les écarts entre agents. Nous constatons de plus, des écarts importants au sein de la même société sur le montant de revalorisation, dont bénéficient les agents pour la réussite au même examen. C'est par exemple le cas des agents de conduite, qui perçoivent des montants de revalorisation différents en fonction des activités.</p>	<p>La question portant sur le parcours des agents de conduite, elle nécessite d'être précisée en particulier avec SNCF Voyageurs. Leur position est la suivante : Il est prévu pour les salariés réussissant l'examen de l'ETT2 (CRL) une revalorisation du salaire d'embauche de 10%, qui peut aller jusqu'à 15% selon l'expérience du salarié et selon sa zone d'emploi.</p>
<p>Les dispositions récentes de l'accord relatif au pilotage de l'emploi et au développement des parcours professionnels (accord PEDPP) du 19 novembre 2024, signé par la CFDT Cheminots prévoit pour les salariés contractuels, que les promotions en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) s'accompagnent d'une revalorisation salariale minimale de 3 %. Nous percevons d'ores et déjà des difficultés quant à la bonne et juste application de cette mesure.</p>	<p>L'accord PEDPP prévoit : « Pour les salariés contractuels, les promotions en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) s'accompagnent d'une revalorisation salariale minimale de 3%. Si la rémunération avant changement de classe excède déjà de 30 % le minimum de la classe C+1 (GRH00391) à acquérir, alors la revalorisation salariale accompagnant la promotion pourrait être inférieure au minima ci-dessus tout en ne pouvant être inférieure à 1 %. » En cas de questions individuelles sur l'application de l'accord, il convient d'avoir une lecture avec le niveau local eVou avec les sociétés concernées.</p>
<p>Nous constatons également que certains contractuels bénéficient d'augmentations répétées de faible niveau, par exemple 0,2%, qui ne permettent pas d'engager le nouveau dispositif de réclamation prévu à l'accord PEDPP.</p>	<p>L'accord PEDPP prévoit qu'un salarié dont le salaire de base sur une période de trois années civiles consécutives n'a pas progressé d'au moins 1 % (augmentation individuelle) a la possibilité de demander un entretien salarial avec son manager et peut se faire accompagner par un représentant du personnel Cela étant, un échange entre manager et salarié peut avoir lieu à l'occasion de l'attribution de l'AI quel que soit le montant alloué.</p>
<p>L'indemnité de résidence que les contractuels ne touchent actuellement pas est une autre grande marque de différence perçue comme une injustice. Les contractuels subissent tout comme leurs collègues statutaires l'augmentation du coût du logement et de l'immobilier.</p>	<p>La rémunération des contractuels à l'embauche se fonde principalement, au regard du poste visé, sur les compétences et l'expérience du salarié, mais aussi sur des éléments de contexte comme le niveau de tension sur le métier considéré et sur le bassin d'emploi. En ce sens, le salaire de base déterminé à l'embauche prend donc bien en compte la tension liée aux bassins d'emploi (cf salaire marché). Il n'est donc pas prévu d'évolution de la structure de rémunération des cheminots contractuels.</p>
<p>Concernant l'Allocation Familiale Supplémentaire, les contractuels subissent la mise en imposition et le faible apport que cela implique tant sur les différences de montants entre les classes que sur le montant pour</p>	<p>L'agenda social 2025 prévoit que des réflexions seront engagées en 2025 sur le barème des Allocations familiales supplémentaires (AFS).</p>

<p>un seul enfant à charge. Il faut remonter le niveau de l'AFS pour un seul enfant, et aligner les autres montants selon les classes sur le plus haut.</p>	
<p>Nous constatons enfin, que le barème des salaires minimaux applicables aux agents contractuels n'offre pas de véritable perspective de déroulement de carrière aux agents. Ce constat est d'autant plus marqué pour les agents de conduite, en raison de l'intégration de leur prime de traction. Afin de répondre aux enjeux d'attractivité de nos métiers et de fidélisation des agents, la CFDT et son Syndicat National revendique la création d'une grille de rémunération pour les agents contractuels, incluant comme pour la grille statutaire, une grille spécifique permettant de prendre en compte les spécificités des agents de conduite.</p>	<p>Le barème des salaires minimaux garantit un niveau de rémunération selon l'ancienneté mais n'a pas vocation à déterminer l'évolution salariale des salariés contractuels.</p> <p>Tous les agents contractuels de la SNCF y compris les agents de conduite, bénéficient de perspectives de déroulement de carrière qui se traduisent potentiellement par une évolution salariale annuelle (augmentation individuelle annuelle).</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la réforme ferroviaire de 2020 (loi n°2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire), l'embauche au « statut » a pris fin. Les salariés statutaires et contractuels forment deux catégories de salariés objectives différentes et à ce titre ils ont une structure de rémunération et des modalités d'évolution de la rémunération qui leur sont propres.</p> <p>Il n'est pas envisagé de grille salariale pour les salariés contractuels, ne correspondant pas aux pratiques usuelles pour cette catégorie de salariés.</p>

Cette DCI:

Ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève

Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève

Nécessite un délai de

réflexion Date: 3 février 2026

Pour la CFDT : Pascal Couturier



Pour la Direction

