

RCC de la DCI déposée par la CFDT le 31 mars 2025
Réunion du 3 avril 2025

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : Pascal Couturier, Nicolas Dardihac, Jérôme Débouche

Représentants de la direction : Christian BERTON, Françoise DELEPIERRE

Position de l'OS	Position de l'entreprise
Depuis le début de l'année 2025, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT sont intervenus à plusieurs reprises et notamment par voie d'audience ou de DCI pour aborder certaines revendications, attentes et problématiques en lien avec l'emploi et les parcours professionnels, le déroulement de carrière et la rémunération des agents statutaires et contractuels, la prise en compte de la pénibilité des métiers de la conduite et les conditions de travail ou bien encore la mise en œuvre de mesures en lien avec la sécurité du personnel et la sûreté. C'est pourquoi :	
Sur le volet emploi la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT revendiquent ainsi : - le maintien d'un volume suffisant de mises en stage TA/TB, mais également de recrutements GM et CTT permettant d'avoir une bonne Adéquation Charge Ressources dans le cadre d'une gestion prévisionnelle pluriannuelle de l'emploi ; - la mise en œuvre d'un plan d'actions national mutation garantissant un volume ferme de mutations pour 2025 dont IDF vers province ainsi qu'une dynamisation des parcours professionnels TA vers TB/TB/GM/CTT et des engagements sur des volumes de parcours professionnels pour 2025 inter-SA et inter-activités ;	Comme évoqué lors de l'audience du 12 février 2025 déposée auprès de SNCF Voyageur, et précisé lors de la Commission métier Traction du 27 mars 2025, la volumétrie de mise en stage conduite (CRL, CRML, CRTT) pour l'année 2025 devrait être similaire à celle de 2024 (soit plus de 1600 MES) Pour les Gestionnaires de Moyens (GM), les formations initiales sont organisées conformément à la demande des Activités, à savoir 66 MES au 1er semestre 2025. La planification du 2nd semestre en cours). En ce qui concerne les DPX Traction, plusieurs formats de formation existent et sont planifiés en 2025 : 3 écoles Destination Managers Traction (soit 36 MES), lancement de 2 promotions ETT3 (prévision d'environ 70 stagiaires) et expérimentation de formations d'aspirant DPX (21 stagiaires). Pour finir, concernant la mobilité des conducteurs, des engagements ont été pris en matière de parcours professionnels et de mutations IDF vers province. Ainsi, sont prévus en 2025, 180 parcours professionnels vers TGV (pour 169 réalisés en 2024) et 51 mutations de l'IDF vers la province dans le cadre du plan Marshall.

Concernant plus particulièrement le volet rémunération, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT portent plus particulièrement les revendications suivantes :

- la poursuite de l'amélioration du déroulement de carrière des conducteurs statutaires avec l'augmentation de l'enveloppe des PR Hors Compte prévue dans le cadre des mesures d'amorçage des niveaux de fin de carrière et des PR intermédiaires pour les exercices de notations 2026 et 2027 ;
- la mise en œuvre d'un délai de séjour de 10 ans maximum sur le niveau 2 de la Classe TA et sur les niveaux 2 et 3 de la Classe TB, accompagné d'un glissement global de la grille ADC permettant d'aboutir à un début de grille à la PR-8 pour les TA et à la PR-13 pour les TB ;
- la création d'une grille de rémunération attractive et valorisante pour les ADC contractuels, offrant de véritables perspectives d'évolution salariale durant la carrière ;
- la mise en œuvre d'une harmonisation des écarts de rémunération existants entre les agents contractuels embauchés dans des cycles différents du marché du travail ;
- la création de délais de séjour (mini, maxi et moyen) pour les passages en classe des agents contractuels
- l'annualisation pour les agents statutaires et contractuels des éléments constitutifs de la rémunération en lien avec la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise (échelons statutaires et prime d'ancienneté des agents contractuels) ;
- l'extension de l'indemnité de résidence aux agents contractuels et la mise en œuvre d'un véritable 13^{ème} mois pour tous ;
- pour les primes de traction : la revalorisation des différents barèmes de la TT00010, notamment les taux des primes de parcours et les taux de présence et de nuit, la prime de conduite TGV, la prime EAS/ANS, la revalorisation de la prime interopérable IOP et la prime de conduite en territoire étranger ; la création d'un taux aux 1000 km pour la conduite des trains InterCités, la création d'une prime spécifique pour la conduite des V200, la création d'une "prime de bord" permettant de prendre en compte les évolutions techniques du métier de conducteur, la création de nouveaux barèmes et de modalités de versement de la prime Grand Axe pour les ADC d'Hexafret, la mise en place d'une meilleure compensation en cas de journée non productive (SU) ou de trains supprimés, la revalorisation de la prime moniteur afin d'assurer une meilleure reconnaissance des fonctions de moniteur, l'évolution du calcul d'une prime garantie calculée sur la journée et non sur la moyenne mensuelle
- pour l'encadrement traction l'attribution de la PR-24 après réussite à l'examen ETT3, suite au déblocage de la grille TB à la PR-23 ;
- la revalorisation du code prime 9 et son extension aux gestionnaires de moyens ;
- la revalorisation des différentes indemnités et allocations liées à la production,

Dans le cadre de l'accord fin de carrières entré en vigueur au 1^{er} janvier 2025, un certain nombre de mesures ont été adoptées visant à améliorer les conditions financières des salariés en fin de carrières dont la création des niveaux de fin de carrière, pour les classes 3 à 7 et TA et TB.

Cela se concrétise pour les TA par un niveau 3 de fin de carrière composé des positions de rémunération 14, 15 et 16 et pour les TB, par un niveau 4 de fin de carrière composé des positions 21, 22 et 23.

L'accord fin de carrière prévoyait des mesures spécifiques d'accompagnement de la mise en œuvre des niveaux de fin de carrière pour l'année 2025 (mesures dites d'amorçage). Lors de la table ronde NAO 2025 du 20 novembre 2024, les grands principes de ces mesures ont été précisés et se traduisent par un amorçage en positions de rémunération sur 3 ans - 2025 à 2027. La définition / composition précise des mesures a été finalisée avec les OSR signataires du projet d'accord NAO 2025 en lien avec les sociétés lors de groupes de travail qui se sont déroulés en décembre 2024 et janvier 2025. Parmi ces mesures, certaines concernaient spécifiquement les agents de conduite

Par ailleurs, à l'occasion de ces GT, il a été acté avec les OSR signataires du projet d'accord NAO 2025 que « les mesures d'amorçage seront appliquées sur 3 exercices de notations consécutifs 2025 à 2027 afin d'aboutir à l'attribution d'un volume global de 3 800 PR HC, volume cible à respecter pour 2025-2027 ».

A noter qu'un premier bilan de ces mesures sera réalisé avec les OSR signataires du projet d'accord NAO 2025 le 9 avril.

Concernant les salariés contractuels, il s'agit d'une catégorie objective différente de celle des salariés statutaires et ils sont donc gérés selon des règles différentes notamment en termes d'évolution salariale individuelle.

En ce qui concerne la prime de traction, pour donner suite aux différentes NAO ou autres négociations, les différents taux de la TT00010 ont été revalorisés. Ainsi, pour rappel :

- Au 01/01/22 : revalorisation de la **prime TGV de 10%** (de 14€55 à 16€01)
- Au 01/01/22 : revalorisation de la prime « négociations salariales » passant de 1€51, à 2€43 (suite décision NAO, de revaloriser les primes de travail d'un montant de **220€**)
- Au 01/04/22, revalorisation de la **prime conducteur moniteur de 50%** (8€60 à 12€90)
- Au 01/01/23 : revalorisation de **2%** de tous les taux à la suite d'une

notamment les indemnités pour travail de nuit, les dimanches et fêtes et les allocations de déplacement ;

- une refonte du calcul de l'allocation familiale supplémentaire et de ses modalités d'attribution ;
- l'amélioration de la rémunération garantie en cas d'incapacité temporaire ou définitive.

augmentation générale des salaires.

- Au 01/01/23 : revalorisation de la prime « accord salarial » passant de 2€53, à 4€96 (suite décision NAO, de revaloriser les primes de travail d'un montant de **600€**)
- Au 01/04/23 : revalorisation de la **prime interopérabilité voyageurs en territoire étranger de 20%** (de 6€38 à 7€36)
- Au 01/01/24 : revalorisation de **1.8%** de tous les taux à la suite d'une augmentation générale des salaires.
- Au 01/01/24 : création d'un taux Socle par emploi à hauteur de **19,25€ pour les CRL et de 18,16€ pour les CRTT/CRML** 1er janvier 2024, visant à « sécuriser » la prime de traction (à hauteur de la valeur du code prime 1) notamment pour les jours d'absence par suite de maladie et pour certaines absences qui ne peuvent être en termes de rémunération journalière inférieure (19,25€ pour un CRL et 18,16€ pour un CRML/CRTT). Pour rappel, pour la maladie, à partir du 12ème jour qui auraient normalement dû être travaillé, l'agent perçoit un taux journalier qui correspond environ à 50% de la moyenne des primes de traction des 12 derniers mois.
- Au 01/04/25 : revalorisation de **0,5 %** de tous les taux à la suite d'une augmentation générale des salaires et d'une incorporation de **135€** dans la prime de travail (au titre d'une augmentation forfaitaire) pour la période du 01 avril au 31 décembre 2025 (effet année complète **180€**).

A cela s'ajoute :

- l'évolution de la **majoration du complément de PFA** en décembre 2023 pour l'ensemble des agents de conduite, correspondant par exemple pour un conducteur de ligne à environ **+400€**,
- la prise en compte de l'année de formation. La revalorisation de **P1, P2, et création de P3** depuis le 01/01/2024 qui vient majorer la prime de traction, selon les cas de **+120€ ou +240€**.
- la création d'un échelon 9 au 01/01/24 et la création d'un échelon 10 au 01/01/25 pour les ADC statutaires et des pas d'ancienneté supplémentaires pour les salariés contractuels.

Pour mémoire :

- en 2022 : Revalorisation des indemnités de déplacement, des EVS de production (**+ 4%**), des EVS de DIF, nuit (**+7%**), revalorisation des allocations de déplacement de (**+ 3%**)
- en 2023 : Revalorisation des EVS de production (**+2%**), des indemnités de DIF, nuit (**+ 4%**), revalorisation des allocations de déplacement de (**+6%**)
- en 2024 : Revalorisation des EVS de DIF, nuit (**+4%**).

Sur le volet conditions de travail, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT revendiquent :

- le plus strict respect des dispositions l'accord d'entreprise du 14 juin 2016 sur les règles applicables aux agents en roulement et aux agents en service facultatif et notamment sur les délais de prévenance et les règles de commande du personnel, les conditions de modifications des roulements et d'information des représentants du personnel, sur l'attribution de l'IMC, sur le décompte en temps de travail effectif du temps nécessaire pour se rendre sur les locaux de coupure ou les lieux de RHR éloignés et problématiques liés aux temps d'acheminement sur les lieux de couchage éloignés repris à la TT001123 ;
- le respect des temps forfaitaires prévus dans les référentiels TT00023 et suivants, ainsi que la mise à jour des référentiels précités, permettant de prendre en compte les temps forfaitaires nécessaires à la réalisation des différentes opérations commandées aux conducteurs dans leurs journées de service ;
- la mise en place d'un moratoire dans le déploiement des APS (ORION/HASTUS/PROGRES) et d'un REX sur les commandes centralisées et les nouvelles organisations des établissements ;
- l'amélioration du montage des roulements et des journées de service et recadrage national sur les abus liés aux notes rectificatives aux roulements ;
- l'augmentation des enveloppes dédiées à la rénovation et à la modernisation des lieux de vie ainsi qu'au confort cabine ;
- la mise en œuvre de mesures spécifiques sûreté permettant de sécuriser les gares, les trains et les lieux de coupure et de RHR.

L'Accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail, ainsi que les différents textes afférents à celui-ci doit être respecté par l'ensemble des acteurs assurant la gestion de l'utilisation des personnels.

Lors des repos journaliers, et notamment pour les repos journaliers hors de la résidence, le temps passé par un agent à sa fin de service pour rejoindre le lieu d'hébergement mis à sa disposition par l'entreprise n'est pas du travail effectif au sens de l'article 9.2 de l'Accord d'Entreprise sur le Temps de Travail. L'entreprise veille à ce que le temps de repos nécessaire soit suffisant. C'est l'objet de la TT1123. Ainsi, la liste des lieux d'hébergement dits éloignés, non exhaustive, est reprise dans cette annexe. Les hébergements éloignés sont transmis par les différents services de conception des activités (TGV, TER, IC, TN) à la direction qui les référence.

Pour rappel, en ce qui concerne les lieux d'hébergements éloignés des lieux de prise et de fin de service, l'entreprise vérifie que :

L'enchaînement des journées permet un temps de présence sur le lieu prévu pour le repos au moins égal à 8h00,

Pour chaque RHR pour lequel le temps de repos sur le lieu d'hébergement est inférieur à 9h00, le temps de repos à la résidence qui suit à une durée d'au moins 15h00.

Le texte TT00023 reprend et assemble, pour les besoins de la production, la description des diverses opérations à assurer au cours du service des agents de conduite, ainsi que les temps alloués à leur exécution. Avant le départ ou après l'arrivée d'un train, les agents doivent effectuer diverses opérations, y compris, le cas échéant, des parcours à pied, prévues par les textes réglementaires ou inhérentes à l'exécution de leur service. Les temps alloués correspondants peuvent être, dans la majorité des cas, des temps forfaitaires moyens.

En raison de certaines particularités locales, ces temps forfaitaires peuvent s'avérer différents. Il convient alors de les calculer compte tenu du temps qui figure, pour chaque localité concernée, dans une annexe du secteur géographique au présent document (procédures TT00024 à TT00026).

Aujourd'hui, la direction traction assure l'actualisation de ces T00023, 24, 25, 26 et l'annexe de la TT01123 sur la base des demandes des Activités et en s'assurant de la cohérence des informations, pour éviter que sur un même site il y ait des temps différents entre deux points.

Les différents projets concernant les logiciels de commande sont pilotés chez SNCF Voyageurs par les Activités TN, TER et TGV. A savoir le projet NET avec

	ORION pour TN, OSCAR pour TER et IC avec HASTUS, et PROGRES pour TGV avec SCORE, visent à gérer efficacement l'ensemble des ressources (sillons, matériels roulant et agents), ainsi qu'à la réalisation optimale du plan de transport. A date, les activités sont dans des calendriers différents et les modules planification sont déployés. L'outil PACIFIC reste l'outil d'ordonnancement sur la majorité des périmètres, à l'exception de Transilien LAJ où le module ordonnancement d'ORION est déployé depuis le 01 novembre 2023. Les roulements et grilles de roulements sont étudiés et travaillés dans le cadre des commissions roulements et ou autres processus habituels dans chacune des BU, axes ou ligne de chacune des activités, afin de trouver un équilibre entre les aspirations du personnels et une adéquation économique nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. En ce qui concerne les engagements budgétaires pour améliorer la qualité de l'hébergement, ils sont régulièrement augmentés depuis plusieurs années. Depuis 2024, le budget Investissement a été multiplié par 3 par rapport aux périodes précédentes. Pour 2025, le même niveau d'investissement sera mis en œuvre. Ainsi en 2025, il est prévu d'installer des blocs sanitaires complets dans les chambres des résidences de Dourdan /Etampes /Evreux /Granville /Hendaye /St Marien /Serquigny /Ussel /Vendôme /Wesserling et Bourg St Maurice suivant étude de faisabilité), de mettre en place le nouveau concept des chambres Horizon 2 dans la résidence de Marseille, ainsi que des serrures électroniques dans les résidences de PAZ /Magenta /Montparnasse et Toulouse. En complément en 2025, la 2ème phase de changement de la literie sera effectuée, toutes les résidences auront donc été équipées en 2024 et 2025, ainsi qu'une vague de déploiement national des nouveaux oreillers (toutes les résidences d'ici l'été). Par ailleurs des programmes de renouvellement des matériels roulants sont en cours dans les activités.
--	--

Sur le volet prise en compte de la pénibilité des métiers de la conduite, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT revendiquent :

- le respect du relevé de la Table Ronde du 22 novembre 2023, concernant la prise en compte dans la durée d'exposition à la pénibilité des périodes de formation initiale à la conduite, y compris les formations premier emploi ;
- le respect du relevé de la Table Ronde du 22 novembre 2023 sur la non-rétroactivité des périodes d'arrêt de travail non décomptées afin de ne pas neutraliser rétroactivement une année d'exposition à la pénibilité ;
- la correction des différentes erreurs recensées dans le cadre du décompte des périodes d'exposition à la pénibilité ;
- la requalification en ERPA des CTT et des emplois-repère de la Gestion des Moyens ;
- l'extension du régime de retraite supplémentaire (PERE) dit « des nouvelles bonifications Traction » aux conducteurs contractuels, ainsi que l'extension aux conducteurs contractuels des dispositions spécifiques concernant l'abondement spécifique du CET par l'entreprise à hauteur de 100% jusqu'à 7 jours par an, en cas d'utilisation des jours épargnés pour bénéficier d'un congé de fin d'activité et prévu à l'article 7.2.c de l'accord collectif relatif au Compte Épargne Temps.

A la suite à la TR du 22 novembre 2023, il a été acté la prise en compte dans le compteur pénibilité des périodes de formation initiale à la conduite. Depuis cette date l'ensemble des établissements mettent à jour les compteurs des salariés concernés, depuis le début de leur carrière. Les impacts salariaux de cette mesure sont pris en compte depuis le 01 janvier 2024 sans rétroactivité.

La Table Ronde du 22 novembre 2023 a acté le caractère dérogatoire des arrêts maladie de courte durée (code BMA) pour les arrêts jusqu'à deux mois consécutifs, à compter du 1er janvier 2024. Cette mesure n'est pas rétroactive.

A noter que les salariés constatant des écarts pourront les faire remonter à leurs acteurs RH locaux pour correction.

Les postes de DPX traction et de gestionnaires de moyens, ne sont pas repris dans la liste prévue dans le décret « relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français » ; à ce titre, ils ne sont donc pas sur un emploi à pénibilité avéré.

En revanche, un emploi ne relevant pas de cette liste peut cependant permettre à un agent de bénéficier des mesures liées à la pénibilité si ce métier est par exemple exercé de nuit (plus de 65 nuits par an) ou en 3 x 8. Pour être validées dans le cadre du bénéfice des mesures liées à la pénibilité, ces conditions d'exercice doivent être observées pendant une année de façon continue.

Pour finir il est important de rappeler que les salariés contractuels et statutaires forment deux catégories différentes avec des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote qui leur sont propres et ne sont, dans tous les cas, pas superposables.

Dans le cadre de la réforme des retraites de 2008, des mesures spécifiques pour les agents de conduite statutaires ont été définies permettant de compenser, la fin des bonifications de conduite, à compter du 1er janvier 2009 :

- Un dispositif de retraite supplémentaire pour les ADC recrutés au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009,
- Le versement d'un abondement spécifique pour les ADC recrutés au cadre permanent à compter du 1er janvier 2009 et titulaires d'un CET, s'ils font le choix d'utiliser la totalité des jours de leur sous-compte de fin d'activité pour un congé de fin d'activité. Au moment de l'utilisation, l'entreprise abonde à hauteur de 100% les jours épargnés dans le sous-compte fin d'activité dans la limite de 7 jours par an.

	Les bonifications traction résultaient, avant 2009, du régime spécial de retraite des ADC A noter que l'entreprise a mis en place des dispositifs d'accompagnement des fins de carrières qui sont en train de monter en puissance (accord fin de carrière d'avril 2024) avec notamment la CAA. Pour l'ensemble de ces raisons, l'entreprise n'a pas prévu l'extension des mesures issues de l'évolution du régime spécial de retraite en 2008 pour les ADC statutaires, aux salariés contractuels qui relèvent de l'assurance retraite (CNAV) et des régimes de retraites complémentaires obligatoires (AGIRC – ARRCO).
--	--

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

Pour la CFDT : Pascal Couturier



Date :

Pour la Direction



