

RCC de la DCI déposée par la CFDT le 15 avril 2025
Réunion du 23 avril 2025

PARTICIPANTS :

Représentants syndicaux : Thomas Cavel, Pascal Couturier

Représentants de la direction : Philippe Bru, Jean-Robert Jaubert, Lucile Quessart

Position de l'OS	Position de l'entreprise
La situation sociale dans l'entreprise et plus particulièrement chez les personnels roulants a été à l'origine de plusieurs interventions de la CFDT Cheminots et de son Syndicat National FGAAC-CFDT depuis le début de l'année 2025. Les différentes audiences et DCI déposées par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont eu pour objet de mettre en lumière plusieurs 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, les conditions de travail et la qualité de vie au travail, la prise en compte de la pénibilité, les sujets en lien avec la formation professionnelle, ou bien encore la sécurité du personnel et la sûreté. Suite à ces différentes actions et démarches et plus particulièrement au processus d'alarme sociale déclenchée le 31 mars dernier par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT, plusieurs rendez-vous importants ont été programmés au cours des dernières semaines par la Direction : - une réunion sur la situation sociale et l'agenda associé, présidée par Jean-Pierre Farandou, le 7 avril 2025 ; - une réunion nationale sur l'emploi le 8 avril ; - un groupe de travail le 9 avril, réunissant les OS signataires de la NAO 2025 et dont l'ordre du jour a été consacré à la présentation d'un bilan intermédiaire des mesures d'amorçage des niveaux de fin de carrière et sur les PR intermédiaires dans le cadre des opérations de notations 2025 ; - une réunion de la commission de suivi et d'action prévue à l'article 57 de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail du 14 juin 2016 le 10 avril émanant de la demande transmise par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT le 10 février 2025 ; - une table ronde en lien avec l'encadrement le 15 avril 2025. A l'issue de ces réunions, il apparaît que plusieurs points concernant notamment le calendrier et les modalités de mise en œuvre des mesures annoncées lors de ces différents rendez-vous ont besoin d'être précisés. Nous constatons également que	

certain engagements nécessitent à notre sens d'être renforcés et doivent se traduire par des signaux concrets et immédiats envoyés au corps social, dans un moment charnière où la conflictualité, notamment chez les personnels roulants, est très prégnante. C'est pourquoi la CFDT interpelle la direction sur les points ci-après.	
Sur le volet emploi il nous apparaît ainsi que : - les modalités et le calendrier de mise en œuvre du plan d'actions national mutation dont le principe a été acté lors de la Table Ronde Emploi du 8 avril 2025 doivent être précisés. Ce plan d'action doit également être étendu à l'ensemble des sociétés du Groupe Public SNCF ainsi qu'aux filiales fret et aux sociétés dédiées de la SA Voyageurs ; - des réunions de partage dédiée avec les représentants du personnel sur l'Adéquation Charge Ressources doivent être organisées dans la continuité de la Table Ronde Emploi du 8 avril. Celles-ci doivent se tenir à la maille des établissements de production et des différentes UP ou UO.	Concernant l'emploi, une réunion nationale Emploi s'est tenue le 8 avril, dans le cadre de l'accord cadre PEDPP, qui prévoit en son article 1 qu'une réunion nationale emploi soit proposée aux organisations syndicales signataires, en avril ou mai de chaque année. Cette réunion nationale, toujours conformément à l'article 1 de l'accord, sera déclinée dans les territoires. Une nouvelle réunion Emploi se tiendra à la rentrée et sera l'occasion de faire le bilan du premier semestre 2025 et de tracer des perspectives pour le second. Conformément à l'article 3 de l'accord PEDPP, des données quantitatives (par exemple le taux de réserve) et qualitatives, relatives à l'adéquation charges/ressources de l'année A sont communiquées au premier trimestre de l'année A aux membres des CSE comportant des établissements de production, sur le périmètre de ces établissements de production. Ces données doivent comporter : • Les informations déterminantes du dimensionnement de la charge, y compris événements exceptionnels et/ou ponctuels entraînant la variabilité de la charge, • Les paramètres et les hypothèses retenues pour déterminer le besoin en effectifs au regard de la charge, • Le besoin en effectifs pour couvrir cette charge, ventilé par catégories permettant d'apprécier la situation (par périmètre d'établissement, par emploi-type ou par métier). Ces données sont présentées, dans un délai de 3 mois maximum, dans chaque établissement de production, pour le périmètre qui le concerne, dans le cadre d'un échange avec les représentants du personnel locaux (lors d'une commission locale, d'une réunion de RPX ou d'une réunion dédiée avec les RPX). A chaque fois que cela sera possible ou pertinent, des informations pourront être données à une maille plus précise. Lors de la Table Ronde Emploi du 8 avril 2025, le principe de mise en œuvre d'un plan d'actions national mutations a été acté par la SA Voyageurs. Les différentes sociétés présenteront lors de la réunion Emploi qui se tiendra à la rentrée, les actions précises qui seront mises en œuvre pour permettre d'accorder les demandes de changement de résidence après la période de figeage durant les JO/JOP.

Sur le volet rémunération :

- le Président a répondu favorablement à notre demande d'engager des travaux sur 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). Nous souhaitons aller plus loin en actant dès à présent le principe de mise en œuvre de cette mesure à partir de 2026 et en mettant en place un calendrier de travail permettant de définir le calendrier et les modalités d'application précises de l'annualisation des échelons et de la prime d'ancienneté ;
- le bilan intermédiaire sur les mesures d'amorçage mis en œuvre dans le cadre des notations 2025 et présenté par la DRH Groupe le 9 avril, est clairement positif. Les mesures d'amorçage sont prévues de s'étendre sur les notations 2025, 2026 et 2027. Il est nécessaire de poursuivre les actions engagées en faveur de l'amélioration du déroulement de carrière des agents statutaires en augmentant dès à présent 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 notations 2026 et 2027 ;
- sur les primes de traction et de travail des ASCT, l'engagement a été pris d'engager des travaux permettant de simplifier leur méthode de calcul afin d'apporter plus de lisibilité aux agents. Il nous apparaît nécessaire de préciser là encore le calendrier et la méthodologie de ces travaux. Au-delà des aspects liés à la simplification des primes de traction ou de travail ou à leur lisibilité, la question de leur revalorisation et l'extension de certains codes primes à certains métiers, comme par exemple le Code Prime 9 aux gestionnaires de moyens doit également faire l'objet d'engagements de la part de la Direction.
- sur l'AFS, l'engagement a été pris d'engager des travaux sur la refonte des barèmes. Au-delà des aspects liés aux montants de l'AFS, il nous apparaît comme nécessaire d'apporter à l'AFS d'autres évolutions comme la correction de la hauteur des paliers existants en fonction du nombre d'enfants ou bien encore sur le maintien de l'AFS pour les enfants encore à charge au-delà de l'âge de 20 ans (poursuite d'études notamment) ;
- en termes d'équité de traitement, nous souhaiterions également le maintien des FC pour les agents contractuels selon les mêmes règles que les agents statutaires puissent être actés ainsi que l'attribution de l'indemnité de résidence.

Il a été convenu, lors de la table ronde présidée par Jean-Pierre Farandou le 7 avril, qu'afin de préparer le plus sereinement possible la prochaine NAO sur les salaires de 2026, des discussions seraient initiées sur plusieurs aspects structurants évoqués par les OSR, tels que la simplification du calcul des primes de traction, l'annualisation des échelons pour les statutaires et des primes d'ancienneté pour les contractuels, ou encore le barème de l'Allocation familiale supplémentaire.

Afin de préciser cet engagement, quatre axes de travail paritaire sont proposés :

1- Organisation d'un observatoire de la rémunération en juin 2025 et d'un rendez-vous additionnel de rentrée

Le projet de NAO 2025, dont l'application a été garantie par le groupe, comprend une clause de revoyure, ainsi formulée : « Cet accord comporte une clause de « revoyure » courant 2025, pour examiner les impacts d'une évolution significative de l'inflation sur l'année 2025 (inflation 2025 estimée à ce stade à 1,5%) et au regard des mesures adoptées dans le présent accord. »

La dernière prévision d'inflation de la Banque de France – mars 2025, s'établit à 1.3%. A noter que l'ensemble des mesures 2025 permettront d'assurer une progression salariale de 2,2% en moyenne, soit +0.9% au-dessus de l'inflation estimée à date. Même si la clause de revoyure de l'accord NAO ne nécessite pas d'être actionnée à ce stade compte tenu de l'inflation observée, la DRH groupe propose, au-delà du maintien de l'engagement pris en NAO, d'acter :

- L'organisation d'un observatoire de la rémunération dès fin juin 2025. Ce temps d'étude sera l'occasion de partager les analyses économiques de l'institut REXECODE, actualisées en période d'instabilité économique mondiale, ainsi que les benchmarks de rémunération 2025 auprès de grands groupes français ;

- La mise en place d'un rendez-vous de rentrée, fin septembre, pour réexaminer les paramètres d'inflation et économiques et qualifier les éventuelles modalités de revoyure salariale 2025, ainsi que pour préciser un calendrier de NAO 2026 dont les premières bilatérales se tiendraient avant fin 2025.

2- Ouverture de réflexions en perspective d'évolutions salariales pluriannuelles

Des réflexions paritaires pourront être menées dans une perspective de politique salariale engageante s'agissant des prochaines NAO, pour les salariés et le groupe.

Il est ainsi envisagé de lancer des réflexions et de qualifier la faisabilité :

	- De mise en place de progressions salariales échelons et ancienneté, pour les salariés statutaires et les salariés contractuels, dans une logique de convergence des statutaires et des contractuels. - De la refonte du modèle des Allocations Familiales Supplémentaires (AFS), dans une même logique pluriannuelle, garantissant à terme une nouvelle équité entre les salariés ayant un même nombre d'enfants. Ces deux chantiers constituent une initiative inédite de travail, en inscrivant le dialogue social salarial dans une nouvelle approche temporelle ainsi qu'envisagé par la NAO 2025. 3- Construction des modalités 2025 d'amorçage des niveaux de fin de carrière : Ainsi que prévu dans le projet d'accord NAO 2025, des amorçages salariaux complémentaires de fin de carrière ont été déclinés à l'issue de la NAO – dits « niveaux 3 et TB4 ». Partant d'un engagement de distribution de 3800 PR sur 3 ans avec une attribution de 2000 PR dès les notations 2025, un premier bilan des notations 2025 permet de constater que près de 3000 PR ont été distribuées en 2025. Le projet d'accord de NAO 2025 prévoyait : « un bilan des mesures d'amorçage de l'accord fin de carrière sera réalisé annuellement et à l'issue des 3 ans avec les OS signataires de l'accord NAO 2025 ». Des réunions paritaires de présentation du bilan définitif de notation des PR fins de carrières se tiendront à l'automne 2025, dans le cadre de la présentation des statistiques partagées en amont de la NAO 2026. 4- Articulation des travaux de simplification des primes des roulants à la politique salariale d'ensemble du groupe Ainsi qu'annoncé par un courrier de Lucile Quessart- DRH SNCF Voyageurs, du 3 avril 2025, et précisé dans un courrier du 16 avril 2025, 2 groupes de travail paritaires, (1 GT pour les ASCT et 1 GT pour les ADC) vont être mis en place courant septembre dans l'objectif de simplifier et rendre plus lisibles les primes de travail des roulants. Une première séquence de travail sera programmée d'ici l'été. Au titre de la cohérence dans les politiques salariales SNCF, la DRH groupe sera associée aux réflexions et travaux qui vont être menés par la SA Voyageurs.
Sur le volet conditions de travail : - le Président a rappelé l'engagement pris par la SA Voyageurs de lancer cet été un audit indépendant, qui intégrera notamment les sujets d'application de la	En matière de conditions de travail, le président Jean-Pierre Farandou a indiqué aux OSR, à l'occasion de la table ronde qu'il a présidée le 7 avril dernier, que le DRH Groupe réunirait avant l'été une table ronde destinée

réglementation du travail. Les engagements pris par la SA Voyageurs doivent être renforcés et acter que la construction du cahier des charges, ainsi que les différentes étapes de l'audit seront effectuées de manière paritaire. Les premiers éléments de restitution de cet audit devront intervenir au plus tard en septembre 2025. La SA voyageurs doit également s'engager sur la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique à l'issue de la restitution de l'audit externe. Celui-ci s'appuiera notamment sur les recommandations qui auront été formulées par l'audit ; - un certain nombre de problématiques et de difficultés d'application ont nourri les échanges lors de la commission de suivi et d'action de l'accord relative à l'organisation du temps de travail du 10 avril. Le Groupe doit assurer le plus strict respect de la réglementation du travail et procéder aux rappels réglementaires nécessaires correspondant aux différents points de l'ordre du jour de cette commission et repris dans le courrier transmis par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT en date du 10 février 2025 demandant à réunir la commission de suivi et d'action. Ces rappels doivent également intégrer les dispositions de l'accord forfait jours relativement au respect du temps de travail et notamment quant au respect des durées de repos réglementaires, des mesures de compensation du repos dans le cadre de l'astreinte, ou tout simplement du respect de l'équilibre vie pro/ vie perso. - la SA Voyageurs s'est engagée sans attendre le lancement de l'audit à mettre en œuvre plusieurs actions. Celles-ci doivent être davantage renforcées et un travail de fond avec chacune des activités permettant d'aboutir à une réduction significative du nombre de journées de service modifiées ainsi que du nombre de notes rectificatives aux roulements doit être lancé sans attendre. La SA Voyageurs doit également s'engager sur des actions rapides permettant d'améliorer la prévisibilité des repos et des congés des personnels roulants ; - il nous paraît important que chaque société engage en parallèle des travaux nécessaires pour répondre aux attentes des agents dans un contexte exigeant de réorganisation permanente et de productivité. - au-delà des aspects liés à la réglementation du travail, il est nécessaire d'augmenter les investissements en matière de qualité de vie au travail et notamment ceux en lien avec la rénovation et l'amélioration des lieux de vie et de travail comme les foyers ou les locaux de coupure ou de retournement.	spécifiquement à partager l'avancement du travail effectué dans chacune des sociétés pour ses propres métiers et à identifier de nouvelles pistes d'amélioration. SNCF Voyageurs a d'ores et déjà programmé et invité les fédérations à deux groupes de travail paritaires, l'un pour le métier du Bord programmé le 29 avril, l'autre pour le métier de la Conduite qui se déroulera le 28 avril. L'objectif de ces 2 GT est de partager en présence du Directeur/trice du métier, des experts production et des référents métier des Activités, les principales difficultés rencontrées sur les plannings, ceci dans l'objectif d'alimenter le cahier des charges de l'audit externe et indépendant que nous lancerons au plus tard courant juin. Cet audit externe de conformité a notamment pour objectif d'objectiver et de qualifier l'application de la réglementation du travail y compris l'application de l'IMC pour les 2 métiers (ADC et ASCT). Ses conclusions seront restituées en septembre, et des mesures concrètes seront prises dans la foulée. En complément, le déploiement des nouveaux modules de formation des Gestionnaires de moyens est d'ores-et-déjà en cours de déploiement. Le contenu de ces modules de formation, ainsi qu'un état des lieux du déploiement de la formation initiale et de la formation continue les concernant, seront présentés lors des prochaines Commissions Métier Traction/ Instances Métier Bord du second semestre.
Concernant le volet formation : - nous souhaiterions que l'accord intègre la reconnaissance et la valorisation	Concernant la formation, au-delà de la question des jeunes cadres, les premières bilatérales initiant la négociation d'un accord collectif sur la

des compétences acquises en cours de carrière notamment pour les changements de classe et puisse dynamiser l'ascenseur social et les parcours professionnels ; - cet accord devra également réaffirmer la pierre angulaire de la sécurité ferroviaire, que ce soit dans le cadre des cahiers des charges et les corpus des formations initiales et continues ; - il devra aussi permettre de revaloriser les fonctions de tuteur/maître d'apprentissage et de moniteur. Concernant l'encadrement, la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont porté un certain nombre de revendications pour l'encadrement dans le cadre de la table ronde du 15 avril dont notamment : ☐ la demande de programmation d'un comité de suivi du forfait-jours a notamment été portée ainsi que celle concernant la généralisation d'un régime unique forfait-jours 205 pour l'ensemble de l'encadrement ; ☐ la demande d'attribution de la PR-24 après réussite à l'examen ETT3 pour l'encadrement traction, suite au déblocage de la grille TB à la PR-23 mais également la revoyure des accès EV 9 ou des cursus jeunes cadres ; ☐ l'importance de la formation et de l'accompagnement des jeunes cadres.	formation professionnelle ont été programmées les 13,14, 15 et 16 mai. Les premières discussions porteront notamment sur les thèmes suivants : - formation socle au système ferroviaire, - valorisation des formateurs occasionnels et tuteurs, - développement des formations aux nouvelles technologies (IA, cyber sécurité...), - reconnaissance et valorisation des compétences - formation en dernière partie de carrière, - reconnaissance des certifications professionnelles de la branche, - amélioration de l'accueil des alternants. - ascenseur social - reconnaissance du monitorat La direction prend bien acte des points portés par la CFDT Cheminots. Ces points pourront être abordés à l'occasion des différentes rencontres les plus adéquates pour en traiter, prévues dans le cadre de l'agenda social.
Sur le volet fin de carrière : - l'accord relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière a été signé le 22 avril 2024 par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ; - il nous apparaît comme nécessaire de poser les premiers éléments de bilan, dans le cadre d'une commission de suivi, notamment sur le nombre de demandes et la typologie par métier ; - au-delà de ce premier bilan de l'accord, certains engagements pris par la Direction, notamment sur de potentielles adaptations, permettant d'améliorer les droits en matière de CAA pour les ADC avec une durée maximale de 36 mois devront se traduire par des évolutions concrètes et positives. - plus largement, des pistes d'amélioration des différents dispositifs d'aménagement de la fin de carrière devront être posées ; - celles-ci devront également prendre en compte la pénibilité de certains métiers de l'encadrement permettant d'aboutir à une requalification en ERPA de certains emplois-repère ou à la proratisation des périodes d'exposition à la pénibilité pour l'attribution des majorations P1/P2/P3 et en matière de droits afférents en CAA.	L'accord sur l'accompagnement des fins de carrière, qui porte les dispositifs de Cessation anticipée d'activité, a été signé voici tout juste un an, de manière unanime. Il convient de le mettre en œuvre et d'accompagner au mieux, pour cela, les agents comme les managers. L'accord d'avril 2024 prévoit au demeurant qu'un bilan sur l'utilisation de ses dispositifs, de CAA notamment, soit partagé avec les OS signataires au terme de quatre années d'application de l'accord. Dès avant cette échéance, un premier Comité de suivi de l'accord pourra se réunir le 20 mai prochain, pour un 1er bilan après une année de mise en œuvre des dispositions du texte. Concernant les Emplois-repère à pénibilité avérée, une séquence d'échange sur la liste de ces ERPA doit se tenir prochainement, ainsi que le président Jean-Pierre Farandou l'a indiqué en table ronde le 7 avril, et confirmé dans son courrier du lendemain.

La CFDT maintient son exigence quant au maintien d'un haut niveau de sécurité pour les personnels comme pour les circulations.	L'amélioration de la sécurité ferroviaire et de la sécurité des personnels fait l'objet d'une démarche constante au service d'un objectif toujours prioritaire pour le Groupe. Chaque société est en responsabilité et agit afin de maintenir un haut niveau de performance sécurité dans le cadre de notre politique PRISME (plan d'actions présentés en comité de sécurité ferroviaire, « Nos vies, Notre priorité », Visite Comportementale de Sécurité, Savoir-Voir/Savoir-dire etc...). En complément, le Groupe assure la cohérence entre les différentes sociétés, le maintien et développement d'une culture de sécurité commune et le partage des bonnes pratiques. Le Groupe SNCF porte également au sein des instances adéquates (par exemple dans les instances UTPF) la promotion d'une vision commune de la sécurité au sein du secteur ferroviaire. C'est le cas pour les sujets en lien avec le décret SECUFER ou encore la STI OPE. De plus, concernant la sécurité de nos partenaires, le Groupe SNCF a lancé le programme Tous Partenaires en Sécurité afin de développer une culture de sécurité commune avec nos partenaires et faire ainsi progresser la sécurité sur nos chantiers. Par ailleurs, une réunion ad hoc sera organisée avant la mi-juin pour examiner les suites à donner au colloque sécurité du CCGPF.
La CFDT reste très attachée à l'aboutissement de la négociation en cours concernant le droit syndical.	Le président Jean-Pierre Farandou a pu préciser, le 7 avril, devant les OS participant à la table ronde qu'il a organisée pour traiter des différents points essentiels du dialogue social en cours, sa volonté de déboucher sur un droit syndical allant au-delà du droit commun et adapté aux spécificités de la SNCF. Cependant, et pour garantir une négociation fructueuse car apaisée, il a été décidé de suspendre temporairement cette négociation, et particulièrement la table ronde initialement prévue le 8 avril, estimant que les conflits en cours ne permettraient pas d'aborder le sujet avec toute la sérénité requise. La volonté de l'entreprise demeure, de déboucher sur une conclusion positive de cette négociation, dès que le climat social le permettra. Si c'est le cas une table ronde pourrait se tenir le 14 mai avec une commission du Statut début juin. Plus globalement d'ailleurs, l'ensemble des négociations et concertations prévues à ce RCC sont conditionnés à un retour à un climat social plus apaisé au sein de l'entreprise et à l'absence de séquences conflictuelles nationales au cours des prochaines semaines.

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 : 23 avril 2025

Pour la CFDT : Pascal Couturier



Pour la Direction : Jean-Robert Jaubert

