



# PARCOURS PROFESSIONNELS QUALIFICATIONS :

## UN STATUT SOCIAL JUSTE ET TRANSPARENT

Le volet « Classifications et Rémunérations » de la CCN a été signé par certaines OS et va être transposé unilatéralement le 1er juillet 2022 à la SNCF. La CGT s'est opposée à ces textes qui n'apportent pas ou peu de droits aux salariés des EFP, mais apportent une régression du modèle social SNCF.

De plus, la direction ouvre une négociation sur le déroulement de carrière pour remettre en cause l'ensemble des règles actuelles. Elle prévoit de la clore en septembre 2022. Pour la CGT, il est nécessaire que chacune et chacun connaisse les enjeux des textes, leurs répercussions et surtout nos orientations et revendications.

### POURQUOI LA CGT S'EST OPPOSÉE ?

De tout temps, le patronat a voulu développer l'opacité, l'individualisme, la flexibilité, afin de dégager du profit. Il cherche :

- À combattre le collectif pour instaurer une compétition entre salariés ;
- À réduire les droits opposables pour avoir les coudées franches ;
- À reporter son arbitraire sur la ligne hiérarchique en déléguant les risques juridiques et sociaux ;
- À ne pas reconnaître les qualifications afin d'abaisser les salaires.

### UN ACCORD INACCEPTABLE !

La CGT n'a pas signé l'accord Classifications. Il ne définit pas le salaire en fonction des savoir-faire et des qualifications. Ce modèle renforce le déséquilibre entre l'employeur et le salarié en poussant la négociation « de gré à gré ». **Pire, il demande au responsable hiérarchique de supporter son arbitraire en supprimant les repères collectifs.**

Il nous plonge dans un système de marchandisation du travail qui ne garantit qu'un simple minimum de revenus annuels bien en dessous de notre statut.

Indéniablement, ce nouveau système marque un recul sans précédent pour toute la profession.

Ce cadre social injuste nous éloigne de nos aspirations à la justice.

**Bien sûr, la direction affirme que rien ne change. Elle ne se cache pas que son objectif est de « maîtriser » le Glissement Vieillesse (ancienneté) Technicité (automaticité de la grille)**

**Cette communication donne quelques raisons qui motivent l'opposition de la CGT.**

# LA RÉMUNÉRATION

## ➤ ABSENCE DE RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

Dans le système patronal, les qualifications des salariés et leurs diplômes ne sont pas reconnus.

« Les parties signataires rappellent que seul l'emploi type doit être évalué, et non les compétences individuelles des salariés », accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire. Ainsi, des salariés Bac +5 peuvent être placés sur des postes de Maîtrise de premier niveau.

## ➤ DES MINIMA ANNUELS PLUTÔT QU'UNE GRILLE

Nous connaissons les grilles de salaire, où chacun, en fonction de sa qualification, perçoit le même salaire horaire (hors ancienneté). Cet accord impose a contrario une Rémunération Annuelle Garantie avec des planchers particulièrement bas à laquelle s'ajoute une négociation dite « de gré à gré » qui individualise et opacifie la rémunération.

**Exemple :**

**Un cheminot occupant un emploi de classe 5 (QE, aujourd'hui) doit percevoir au minimum 25 700 euros bruts, soit 1 977 euros bruts mensuels sur 13 mois, soit 1,2 fois le SMIC.**

**Un cheminot QE-16 au statut perçoit 2 074 euros bruts par mois (dont prime de travail et indemnité de résidence), avec un régime spécial de prévoyance et de retraite bien meilleur !**

**Un cheminot occupant un emploi de classe 7 (QG, aujourd'hui) doit percevoir au minimum 36 800 euros bruts (les trois premières années), soit 2 831 euros bruts mensuels sur 13 mois, soit 1,8 fois le SMIC.**

**Une QG-26 au statut perçoit 3 030 euros bruts par mois (dont prime de travail et indemnité de résidence), avec le régime spécial.**

## ➤ L'ANCIENNETÉ N'EST PAS PLUS RECONNUE

La Direction a beau jeu de prétendre que, pour les cadres à l'annexe C du RH 0254, il n'y avait aucune majoration pour ancienneté. C'était injustifiable. Elle considérait que les cadres devaient valoriser leur expérience lors de négociation individuelle avec leur hiérarchie.

**Demain, seule la forme change puisque la majoration s'applique sur la rémunération négociée individuellement.** De fait, l'ancienneté sera reconnue de diverses manières en fonction du salaire négocié de gré à gré, et en dehors de tous repères collectifs.

En comparaison des cheminots au statut, le salaire est fondé sur des éléments identifiés comme la PR, le niveau, l'échelon. Pour les contractuels qui ont une rémunération de base garantie moins élevée, la majoration pour ancienneté n'atteindra que 9 % pour les classes 8 et 9, 18 % pour les autres, en 30 ans de carrière. Au statut, l'ancienneté c'est 23,6 % pour TOUS les cheminots, pour 28,5 ans de carrière !

## ➤ L'AUTOMATICITÉ LIÉE À L'EXPÉRIENCE NE CONCERNE QUE LES MINIMUMS

Les cheminots bénéficiant d'une grille disposent d'automaticités pour progresser sur la grille. Elle reconnaît l'expérience acquise dans l'emploi (quota de prioritaires pour les PR, temps maximal sur le 1er niveau à la SNCF). Ici, l'automaticité ne s'applique que sur le minimum et est bien plus limitée que la prise de position de rémunération. Un cheminot qui a réussi à négocier au-dessus du minimum n'est pas concerné par cette disposition.

**Exemple : au statut, la revalorisation est de 57 € entre les PR 17 et 18. Dans la transposition de l'accord de branche, l'équivalent sur le minima n'est que de 30 €. il s'applique aux contractuels. De même, c'est 131 € entre les PR 27 et 28, contre 43 € dans la transposition.**

## ➤ LA PROPOSITION DE LA CGT

### LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE : LE POINT DE DÉPART DE LA CGT

La sécurité ne peut être garantie qu'avec des salariés qualifiés. Les métiers du ferroviaire sont spécifiques. Pour bien faire, il faut comprendre ce que l'on fait et pourquoi on le fait.

➤ **Le périmètre des métiers** doit partir d'une description exhaustive du contenu des métiers par filière avec les spécialités. Bien entendu, les métiers évoluent avec la technologie. Cela doit se faire dans le cadre d'une discussion nationale régulière avec les organisations syndicales.

#### ➤ **La formation initiale et continue**

Chaque diplôme de l'Éducation nationale apporte des connaissances sur une spécialité et un « bagage » à chaque citoyen. La formation initiale doit ensuite être complétée par des formations continues spécifiques aux métiers du ferroviaire.

**La reconnaissance des diplômes** à l'embauche et obtenus lors de sa carrière, la validation de l'expérience (VAE), les formations ou les examens sont la base de la construction des parcours professionnels.

Le repère doit rester le diplôme de l'Éducation nationale. Quelle que soit la filière, un bac, un BTS ou un master correspond à un niveau de savoir, à des connaissances, donc à une qualification.

#### ➤ **Une grille pour tous les cheminots, quels que soient l'entreprise, le statut, le métier**

Son objectif est de reconnaître les qualifications.

ÉQUIVALENT EN NIVEAU DE DIPLOME	SALAIRE	QUALIFICATION CGT
Sans diplôme	1x le SMIC	Exécution 1
CAP/BEP	1,4x le SMIC	Exécution 2
Bac	1,7x le SMIC	Exécution 3
Bac+2	2x le SMIC	Maîtrise 1
Licence	2,3x le SMIC	Maîtrise 2
Maîtrise	2,4x le SMIC	Cadre 1
Master	2,9x le SMIC	Cadre 2
Doctorat	3,3x le SMIC	Cadre supérieur 1

La grille CGT comporte 38 positions de rémunération réparties en 9 qualifications. Le changement de position garantit une progression salariale en somme fixe, afin de garantir une progression linéaire.

La progression d'une position tous les 4 ans au minimum traduit les acquis de l'expérience.

Ainsi, chaque cheminot doit, au cours de sa carrière, progresser d'une qualification au minimum. La CGT revendique également un 13ème mois.

#### ➤ **Les parcours professionnels et le contrôle social**

Pour l'intérêt au travail du salarié et celui du service du public, il faut construire des parcours professionnels, **ouverts à tous les volontaires**.

Cela s'appuie sur la formation où chaque module correspond à unité de valeur validée au fil de l'eau pour accéder aux collèges Maîtrise et Cadre.

La reconnaissance des qualifications au-delà des limitations des cadres d'organisation permet également d'avoir une approche plus construite sur le long terme.

Le parcours professionnel doit échapper à l'arbitraire. Il est donc essentiel d'établir la transparence et un contrôle par des représentants du personnel et de l'ensemble des salariés. Ces garanties sont une protection des salariés, mais aussi des encadrants.

**L'enjeu collectif est de placer les futures négociations sous le contrôle des salariés. Seul le rapport de forces pourra inverser la tendance, chacun devra y prendre sa place.**

# LA CLASSIFICATION

**La mise en place de la nouvelle classification ne cadre pas les métiers, elle tend à les faire disparaître avec des définitions ambiguës et élastiques. Ainsi, l'employeur peut en modifier à souhait le contenu.**

Découper l'entreprise en lots transférables à la concurrence avec une organisation par ligne, qui rend quasiment impossible d'organiser la production par métier, implique des encadrants polyvalents afin de ne pas faire exploser le taux d'encadrement. Adieu donc dictionnaire des filières et emplois repères.

Il en découle la perte de technicité, l'abaissement de la responsabilité juridique, l'augmentation de la charge de travail et la réduction des appuis techniques et logistiques...

## **Les limites de la polyvalence**

En étant compétent dans de nombreux domaines, le salarié s'éloigne davantage de la spécialisation, ce qui peut conduire à une déqualification. Les conséquences se ressentent sur la qualité de ses réalisations, mais aussi sur la quantité.

**Ce qui pèse dans l'entreprise, ce n'est pas le prétendu coût de l'encadrement, mais les frais financiers et juridiques ou les cloisonnements artificiels.**

## ➤ **LES CRITÈRES CLASSANTS**

C'est un système de cotation des emplois par points en fonction de six critères : technicité ; connaissances/savoir-faire ; autonomie ; responsabilité ; relations internes et externes ; encadrement/animation. Chaque critère dispose de 6 points au maximum.

Ce sont les emplois (dont le contenu est modifiable par l'employeur) qui sont classés. Le total des points (36 maximum) donne une classe de rémunération annuelle garantie.

**Par exemple, il faut 20 points pour qu'un « emploi type » donne droit à la rémunération de maîtrise 2ème niveau, c'est-à-dire l'équivalent de la qualification E du statut. La cotation est extrêmement interprétable par l'unique employeur, sans dispositif de contestation.**

Pour les salariés qui évoluent actuellement sur une grille, la qualification leur appartient. Demain, le risque de se voir replacé sur une classe inférieure est possible. Certes, la loi impose le maintien du salaire, mais comment dérouler dans ces conditions ?

## ➤ **LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE**

L'accord de branche (CCN) ne prévoit aucune progression professionnelle en dehors de l'emploi type d'entrée. Le salarié peut espérer au maximum 2 classes supplémentaires au terme d'une « évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi » qui résultent de « processus managériaux... spécifiques à chaque entreprise » [ext. Accord de Branche Classification Rémunération]. Bref, il n'y a aucun droit.

Le système ne repose donc que sur la détection, dont les critères seront à la main de la hiérarchie.

**L'accord de branche ne prévoit aucun parcours professionnel, et donc d'accompagnement possible pour un changement d'emploi type, de « famille professionnelle », ou pour accéder aux catégories supérieures.**

C'est un enjeu des futures négociations à la SNCF. Quand on voit ce qu'il en a été des transpositions classifications/rémunérations et qu'on y ajoute les velléités de la Direction de décaper le statut de toutes garanties collectives et sociales, on sait déjà qu'il faudra lutter pour imposer un système juste, accessible, transparent et qui ne soit pas uniquement à la main de l'employeur.