

Relevé de conclusion concerté

Réunion de concertation du 06 février 2024.

En application des dispositions de l'article 4.2 du protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF, la fédération SUD Rail a demandé, par courriel du 02 février 2024, une concertation immédiate. La réunion de concertation s'est déroulée le 06 février 2024.

Participants

Pour la Fédération SUD	Pour la SNCF Voyageurs
Xavier BREGAIL	Christian BERTON
Sébastien MOUGENOT	Guillaume BENOIT
Yann LO PRESTI	Xavier BAILLY

- Nous exigeons une mesure d'augmentation clairement définie, pour l'ensemble des ADC ayant réussi l'examen TA ou TB, d'un pourcentage minimum de 15%, et que celle-ci soit inscrite sous forme d'article supplémentaire au Grh 00391

Position de l'entreprise

Au 1er janvier 2024, le salaire d'embauche pour un salarié (contractuel) qui entre en formation CRTT/CRML/CRL est de 20 900€ annuel brut auxquels s'ajoutent plus de 5500€ brut de prime Traction, soit environ 26 400€ brut. A la réussite à l'examen ETT2, ce salaire d'embauche est revalorisé de 10%, et peut aller jusqu'à 15% selon l'expérience du salarié et selon sa zone d'emploi auquel s'ajoute une prime de traction qui peut être de 10000 à 12000€ brut pour un salarié apte et utilisé au service à la route, en fonction de son roulement d'affectation.

La Direction rappelle que ce sujet est encadré par l'article 37.1 du GRH00131 (« Salaire de base minimum ») :

« L'ensemble des salariés contractuels bénéficient d'une garantie de salaire de base minimum temps plein selon leur classe et leur ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Les montants minimaux indiqués au référentiel GRH00391 s'appliquent au salaire annuel de base (donc hors prime d'ancienneté) équivalent temps plein pour tous les salariés contractuels à l'exception des salariés désignés à l'article 37.2.

De plus, ces montants ne tiennent pas compte des primes (exceptée la prime de traction ou de travail pour le personnel cité ci-après), indemnités, gratifications et compléments d'allocation, qui viennent s'ajouter au salaire de base. »

Avec notamment pour les agents de conduite l'application de l'article 37.2. :

« Dans le cas particulier des salariés positionnés sur les emplois-types listés ci-dessous, les montants de salaires minimaux incluent, en plus du salaire de base, la prime de travail ou de traction :

- conducteur de ligne,

- conducteur de tram-train,
- conducteur de manœuvre et de ligne locale,
- agent d'accompagnement d'un train de voyageurs.

Le salaire annuel de base du salarié contractuel à temps plein est défini par le contrat de travail de l'intéressé. »

Ces éléments font partie de la politique de rémunération de la SA Voyageurs.

Position de la fédération SUD Rail

Lorsque l'on ajoute le salaire proposé de 20 900€ pour un nouvel embauché, avec la prime traction, qui rappelons-le n'est pas entièrement sécurisée en cas d'arrêt maladie, on dépasse à peine le salaire minimum garanti de la classe 4 (classe d'entrée de l'emploi type de conducteur) qui est de 26 165 €. Ainsi la direction a été bien incapable de nous répondre quand nous lui avons demandé ce qu'il se passerait pour un ADC en formation qui suite à maladie n'attendrait pas ce plafond. Pour SUD-Rail il est clair que le salaire proposé à l'embauche est beaucoup trop bas, surtout si l'on compare avec les pays frontaliers voir avec d'autres EF. Les incertitudes liées au découpage de l'entreprise en « lots », les contraintes sociales et le manque de visibilité sur l'évolution salariale sont de fait un frein pour le recrutement mais aussi pour une pérennisation à long terme des salariés au sein du GPU. Il ne faut donc pas s'étonner que les jeunes ADC cherchent de plus en plus à démissionner.

Nous notons la réponse concernant la réussite à l'examen mais déplorons que ce pourcentage ne soit pas fixe pour plus d'équité.

- Nous exigeons une mesure d'augmentation clairement définie de 6% pour les passages TB1/TB2 puis TB2/TB3 et que celle-ci soit inscrite sous forme d'article supplémentaire au Grh 00391

Position de l'entreprise

L'évolution salariale des conducteurs embauchés au cadre permanent, est régie par les dispositions statutaires reprises dans le GRH00001. Les conducteurs contractuels ne relèvent pas de ces dispositions. Il n'existe donc pas de niveau, au sens déroulement de carrière, pour les conducteurs contractuels.

Pour les salariés contractuels, la reconnaissance de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu se matérialise par les revalorisations salariales individuelles, décidées par la ligne hiérarchique, dans le cadre des enveloppes d'augmentation individuelle déterminées par le Groupe et partagées en NAO. Pour l'exercice 2024, le budget pour les augmentations individuelles des classes 1 à 6 est de 1,3%. Ces augmentations individuelles sont attribuées en avril, avec effet rétroactif au 01 janvier 2024.

Pour rappel les salariés contractuels ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération de base de 1,8% décidée lors de la NAO 2024.

Les mécanismes liés à la rémunération des contractuels, et en l'occurrence les augmentations annuelles, ont fait et continueront de faire l'objet d'une animation et de pédagogie auprès des entités et BU par la DRH Voyageurs et les Activités.

Position de la fédération SUD Rail

La rémunération des cheminots contractuels est régie, en complément du grh 00131 par le grh 00391, celle des cheminots statutaires par le grh 00389. Celui pour les agents en CDI fait à peine quelques pages, alors que celui pour les agents au CP en fait presque 70. C'est symptomatique du respect de la direction pour les contractuels.

La revendication de la fédération SUD-Rail n'a rien à voir avec les mesures NAO passées et à venir. La revendication de la fédération SUD-Rail reste un taux minimum de 6% lorsque le conducteur contractuel évolue en effet miroir comme son collègue statutaire de TB1 à TB2 et de TB2 à TB3. Le laïus sur les NAO est donc hors sujet et sans intérêt.

Pour SUD-Rail, est indispensable de donner des repères communs à tous les salariés quelques soient leurs contrats, le passage TB1 TB2 ou celui TB2 Tb3 doivent être l'occasion pour que tous les ADC puissent bénéficier des mêmes revalorisations.

- Nous exigeons une mesure d'augmentation clairement définie de 6% ainsi que le salaire de référence comme cela existe pour l'accès à la première classe, pour le passage de classe 3 à classe 4 pour les ADC contractuel-le-s TA, et que celle-ci soit inscrite sous forme d'article supplémentaire au Grh 00391.
- Nous exigeons une mesure d'augmentation clairement définie de 6% ainsi que le salaire de référence comme cela existe pour l'accès à la première classe, pour le passage de classe 4 à classe 5 pour les ADC contractuel-le-s TB et que celle-ci soit inscrite sous forme d'article supplémentaire au Grh 00391.

Position de l'entreprise

Comme repris dans l'Accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire, un agent peut accéder à la classe supérieure au sein de son emploi-type. Les critères susceptibles d'être appréciés sont repris dans l'article 3 de cet accord (Dispositif de progression professionnelle au sein d'un même emploi-type). Cette appréciation de compétences et savoir-faire professionnels résulte des processus managériaux. Cette accession reconnaît en particulier, les compétences et l'expérience professionnelle significative acquises dans l'emploi, se caractérisant entre autres pour les salariés contractuels par une durée minimale recommandée de 20 ans sur l'emploi-type de CRL, et 15 ans sur les emplois-type de CRTT/CRML.

Ce passage de classe à une classe supérieure donne lieu à un accompagnement salarial (Instance Commune - Dossier TCR, article 4.2.5). Ce niveau de garantie est abordé dans les Tables Rondes GEPP.

