



# CLASSIFICATIONS & RÉMUNÉRATIONS

BRANCHE FERROVIAIRE

## FOCUS SUR CET ACCORD



Après avoir obtenu la réouverture des négociations sur les classifications et rémunérations, l'UNSA a encore amélioré le précédent accord de janvier 2020 qui avait été marqué du sceau de l'opposition par trois syndicats.

**CE NOUVEL ACCORD VIENDRA REMPLACER LE DÉCRET, D'UN NIVEAU BEAUCOUP PLUS FAIBLE, CAR BASÉ SUR LES RECOMMANDATIONS PATRONALES ET UN TEXTE QUI ÉTAIENT VENUS PALLIER TEMPORAIREMENT L'ABSENCE D'ACCORD.**

L'UNSA signe également l'accord de branche sur les *garanties sociales autres que celles prévues par la loi attachées aux salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des services publics de transport ferroviaire de voyageurs*, appelé *sac à dos social des salariés qui seront transférés dans le cadre de perte de marché liée à l'ouverture à la concurrence des TER*.

### AU TRAVERS DE SA SIGNATURE

L'UNSA-Ferroviaire permet de graver dans le marbre les facilités de circulation (FC) sur l'ensemble des trains, pour tous les salariés SNCF et ceux qui seraient transférés. L'accord permet également aux opérateurs ferroviaires privés de train en open access d'adhérer au système des facilités de circulation mis en place au niveau de la branche. Les FC universelles deviennent donc une réalité. C'était une revendication importante de l'UNSA et un marqueur fort de l'appartenance au secteur ferroviaire des salariés. ...

### CE QUE L'UNSA A OBTENU



- › **La prise en compte** de l'ancienneté de branche par palier de trois ans, et ce jusqu'à 30 ans, pour les salariés de tous les collèges.
- › **L'indemnisation** du travail le dimanche et les jours fériés.
- › **L'actualisation** de tous les seuils des montants des rémunérations minimales brutes de branche (+ 3 % par rapport à janvier 2020), y compris de ceux proposés à l'embauche.



ITEM	ACCORD 2020	REC. PATRONALE	DÉCRET	ACCORD 2021
DURÉE DE VALIDITÉ	DURÉE ILLIMITÉE	ILLIMITÉE	JUSQU'AU 20 / 01 / 2024	DURÉE ILLIMITÉE (ART. 7)
<b>Délai de mise en œuvre</b>	Mise en application : deux ans à compter de l'entrée en vigueur de l'accord	Mise en application : deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la note	Les dispositions du décret s'appliquent à tous les salariés de la branche	<b>Mise en application : un an à compter de l'entrée en vigueur de l'accord (art. 3)</b>
<b>Méthode de mise en œuvre</b>	Par la recherche d'un accord en priorité sinon de manière unilatérale	Idem	Néant	Par la recherche d'un accord en priorité sinon de manière unilatérale (art. 4)
<b>Transmission aux OSR de la branche</b>	Le dispositif de classif de chaque entreprise est transmis à l'observatoire social et aux OS de la branche	Idem	Néant	Le dispositif de classif de chaque entreprise est transmis à l'observatoire social et aux OS de la branche (art. 4)
<b>Mise en place en fonction de la typologie des entreprises</b>	Dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés	Néant	Néant	<b>Les entreprises de moins de 50 salariés doivent appliquer l'accord (art. 6)</b>
<b>Égalité professionnelle</b>	Suivi des indicateurs égalité professionnelle	Idem	Néant	Suivi des indicateurs égalité professionnelle (titre 1, chap. 1, art.1)
<b>Égalité professionnelle</b>	Négociation d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle	Idem	Néant	Négociation d'un accord de branche sur l'égalité professionnelle (titre 1 chap 1 art 1)
<b>Entretien professionnel (rappel des obligations légales, car certaines entreprises ne les respectent pas)</b>	Rappel de l'obligation entretien professionnel pour chaque salarié	Idem	Néant	Idem (titre 1, chap. 1, art. 3)
<b>Évaluation (rappel des obligations légales, car certaines entreprises ne les respectent pas)</b>	C'est l'emploi type qui est évalué et non les compétences individuelles des salariés	Moins précis	Néant	C'est l'emploi type qui est évalué et non les compétences individuelles des salariés (chap. 1, art. 5.1)
<b>Définition des critères classants</b>	Définition critères classants et cotation	Idem	Annexe 3	Idem (titre 1, chap. 1, art. 5.1)
<b>Création emplois types</b>	Rappel de la méthode pour la création des emplois types	Idem	Néant	Rappel de la méthode pour la création des emplois types (titre 1, chap. 1, art. 5.3)
<b>Classification des alternants</b>	Néant	Néant	Néant	<b>Classement des salariés en formation initiale après embauche ou alternance (titre 1, chap. 1, art. 6)</b>
<b>Descriptif emplois types</b>	Descriptif emplois types par famille	Idem	Annexe 1	Descriptif emplois types par famille (titre 1 chap 2 art 7)
<b>Nombre d'emplois types</b>	144 ET	144 ET	144 ET	<b>144 + 8 = 152 ET, plus ajout de 8 ET issu de la fin de la CCN (VFIL) STPG (titre 1, chap. 2 et chap. 7)</b>
<b>Cotation des emplois types</b>	Cotation des emplois types	Idem	Annexe 2	Cotation des ET (titre 1, chap. 2, art. 8)
<b>Évolution d'un emploi type dans plusieurs classes</b>	Groupe de classes des emplois types	Idem	Annexe 4	Groupe de classes des ET (titre 1, chap. 2, art. 9)
<b>Notion d'ancienneté</b>	Ancienneté de branche	Disparue	Disparue	Ancienneté de branche (mai 2015) (titre 2, chap. 1)
<b>Rémunération annuelle garantie (seuil et ancienneté)</b>	Seuils et ancienneté de RAG tous les 3 ans jusqu'à 24 ans	Seuils et ancienneté de RAG tous les 4 ans jusqu'à 20 ans	Seuils et ancienneté de RAG tous les 4 ans jusqu'à 20 ans	<b>Seuils et ancienneté de RAG tous les 3 ans jusqu'à 30 ans (titre 2, chap. 1, art. 10.1)</b>
<b>Montants RAG</b>	Montants RAG	Montants RAG	Montants en ANNEXE 5	<b>Montants RAG + 3 % (titre 2, chap. 1, art. 12)</b>
<b>Prime d'ancienneté</b>	Prime d'ancienneté 1 à 8 (0,6 par an pour les classes de 1 à 6 et 0,3 par an pour classes 7 et 8) tous les trois ans sur 24 ans	Prime d'ancienneté 1 à 5 (0,6 / an) tous les quatre ans sur 20 ans	Prime d'ancienneté 1 à 5 (0,6 / an) tous les quatre ans sur 20 ans	<b>Prime d'ancienneté (0,6 par an pour les classes de 1 à 6 et 0,3 par an pour classes 7 et 8) tous les trois ans sur 30 ans (10 au total). Nouveaux paliers : 27 et 30 ans (titre 2, chap. 1, art. 13)</b>
<b>Indemnités de nuit</b>	Indemnités de nuit : 4,46 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour sédentaire, et 4,03 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour roulant	Néant	Néant	<b>Indemnités de nuit : 4,46 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour sédentaire et 4,03 euros brut / heure pour travail en période nocturne pour roulant (titre 2, chap. 2, art. 14)</b>
<b>Indemnités de travail le dimanche et les jours fériés</b>	Indemnités de travail le dimanche et JF : 4,00 euros brut / heure	Néant	Néant	<b>Indemnités de travail le dimanche et JF : 4 euros brut / heure (titre 2, chap. 2, art. 15)</b>
<b>Article sur la polyvalence et polycompétence</b> À noter que la polyvalence et polycompétence existent déjà dans les entreprises : cet article permet de les cadrer	Polyvalence et polycompétence : dans les entreprises, bilan à trois ans pour voir si nécessité d'un accord	Néant	Néant	Polyvalence et polycompétence : dans les entreprises, bilan à trois ans pour voir si nécessité d'un accord (titre 4, art. 17)
<b>Facilités de circulation</b>	Néant	Néant	Néant	<b>Chapitre sur les FC avec un bilan au 4<sup>e</sup> semestre 2026 (titre 3, art. 16 à 16.8) :</b> > maintien des FC (dans le cadre du scénario 1 du rapport de la mission interministérielle) pour les cheminots transférés + ayants droit directs et indirects + retraités (et AD) ; > possibilité pour les entreprises privées de les mettre en place.

# L'ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES RÉMUNÉRATIONS ABORDE TROIS THÈMES STRUCTURANTS POUR LA BRANCHE FERROVIAIRE ET SES SALARIÉS

## #1 LA CLASSIFICATION

152 emplois types sont répertoriés et définis. Chaque emploi type est coté et a une classe d'entrée et une ou deux classes d'évolution possible. Un système de critères classants a été utilisé pour établir cette cotation. Il n'a vocation à être utilisé que si un nouvel emploi au sein d'une entreprise ne pouvait être rattaché à un emploi type cartographié.

### CES EMPLOIS TYPES RENOIENT À UNE CLASSE

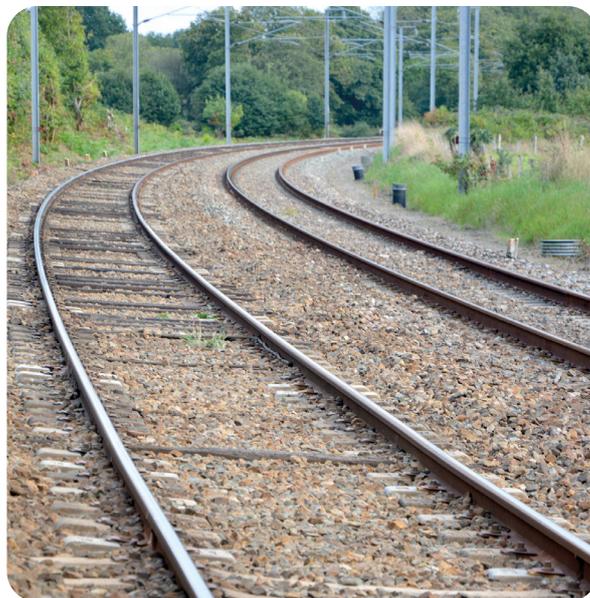
L'accord prévoit 9 classes de 1 à 9. Chaque entreprise devra transposer et utiliser cette classification. Sur le GPU SNCF, l'ensemble des salariés devront se voir attribuer une classe. En théorie, c'est très simple puisque les statutaires sont aujourd'hui sur des qualifications (A à H puis cadre supérieur) et les contractuels le sont en équivalence.

### EXEMPLE

Un salarié sur la qualification C sera demain classe 3. Un salarié sur sur la qualification E sera demain classe 5 et ainsi de suite. La classe 9 désigne les cadres supérieurs.

### ET POUR LES ADC ?

Une transposition particulière sera effectuée pour les agents de conduite aujourd'hui TB qui seront demain classe 4 (ou 5 pour les ADC sur les deux dernières PR) et TA qui seront demain classe 3 (ou 4 pour les ADC sur les deux dernières PR). Mais tout cela reste encore à négocier au sein de SNCF.



## #2 LA RÉMUNÉRATION

Ce chapitre ne s'applique pas aux salariés statutaires qui continuent d'appliquer les règles du statut et conservent les niveaux et les positions de rémunération (PR). En revanche, ce chapitre s'applique à l'ensemble des salariés de la branche et aux salariés contractuels SNCF.

L'accord prévoit des minima de rémunération par classe et par ancienneté. Il ne s'agit que de minimums et cela a le mérite de cadrer ce qui était laissé à la main de façon arbitraire aujourd'hui aux entreprises. Ces minima peuvent être augmentés lors de la transposition tant à la SNCF que dans les EFP. ...

### LES MINIMAS DE RÉMUNÉRATION PAR CLASSE ET PAR ANCIENNETÉ

CLASSES	SEUIL 1 0 AN	SEUIL 2 3 ANS	SEUIL 3 6 ANS	SEUIL 4 9 ANS	SEUIL 5 12 ANS	SEUIL 6 15 ANS	SEUIL 7 18 ANS	SEUIL 8 21 ANS	SEUIL 9 24 ANS	SEUIL 10 27 ANS	SEUIL 11 30 ANS
Classe 1 6 à 8 p.	19 520 €	19 813 €	20 110 €	20 412 €	20 718 €	21 029 €	21 344 €	21 664 €	21 989 €	22 319 €	22 654 €
Classe 2 9 à 11 p.	20 030 €	20 330 €	20 635 €	20 945 €	21 259 €	21 578 €	21 902 €	22 230 €	22 564 €	22 902 €	23 246 €
Classe 3 12 à 14 p.	21 630 €	21 954 €	22 284 €	22 618 €	22 957 €	23 302 €	23 651 €	24 006 €	24 366 €	24 732 €	25 102 €
Classe 4 15 à 17 p.	23 250 €	23 599 €	23 953 €	24 312 €	24 677 €	25 047 €	25 423 €	25 804 €	26 191 €	26 584 €	26 983 €
Classe 5 18 à 20 p.	25 490 €	25 872 €	26 260 €	26 654 €	27 054 €	27 460 €	27 872 €	28 290 €	28 714 €	29 145 €	29 582 €
Classe 6 21 à 24 p.	30 280 €	30 734 €	31 195 €	31 663 €	32 138 €	32 620 €	33 109 €	33 606 €	34 110 €	34 622 €	35 141 €
Classe 7 25 à 28 p.	36 460 €	37 007 €	37 562 €	38 125 €	38 697 €	39 278 €	39 867 €	40 465 €	41 072 €	41 688 €	42 313 €
Classe 8 29 à 32 p.	45 420 €	46 101 €	46 793 €	47 495 €	48 207 €	48 930 €	49 664 €	50 409 €	51 165 €	51 933 €	52 712 €
Classe 9 33 à 36 p.	58 970 €	59 855 €	60 752 €	61 664 €	62 589 €	63 527 €	64 480 €	65 448 €	66 429 €	67 426 €	68 437 €

## AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES S'AJOUTE UNE PRIME D'ANCIENNETÉ

PRIME D'ANCIENNETÉ	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	21 ANS	24 ANS	27 ANS	30 ANS
Classes 1 à 6 : en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %
Classes 7 à 8 : en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %

### CETTE PRIME D'ANCIENNETÉ SERA PERÇUE PAR TOUS LES SALARIÉS CONTRACTUELS

L'UNSA-Ferroviaire revendique des avancées et une harmonisation de la rémunération des salariés contractuels. Ces derniers se répartissent aujourd'hui entre des annexes de l'ex-GRH 00254 avec des droits et rémunérations différentes et des salariés embauchés depuis 2020 sans annexe et sans aucun cadre. L'accord de branche sera l'occasion de mettre en place, sur ces minimas, un dispositif clair, équitable et pour lequel les organisations syndicales auront leur mot à dire.

### #3 LES FACILITÉS DE CIRCULATION

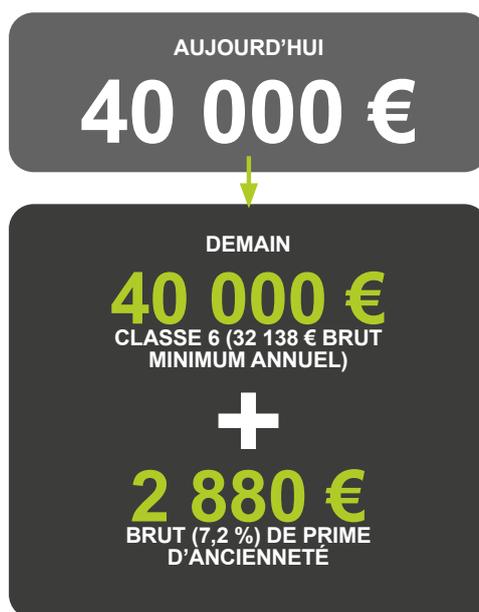
L'accord met en place des facilités de circulation (FC) universelles pour l'ensemble des salariés et retraités de la branche ainsi que leurs ayants droit. C'est une grande victoire de l'UNSA-Ferroviaire ! Demain, toutes les entreprises de la branche pourront, contre cotisation, faire bénéficier leurs salariés des FC sur l'ensemble des trains des entreprises cotisantes. Les salariés SNCF pourront ainsi bénéficier des FC sur ces trains également. Cette disposition concerne les trains opérés en open access (TGV privés par exemple), le cas des services publics de voyageurs est traité dans l'accord *sac à dos social* et permet à tous les salariés, retraités et ayants droit, transférés ou non, de circuler sur tous les trains qu'il soit SNCF ou passé à une autre entreprise dans le cadre d'un appel d'offres.



**CES DISPOSITIONS DEVRONT ÊTRE MISES EN PLACE PROGRESSIVEMENT ENTRE 2023 ET 2025. L'UNSA-FERROVIAIRE REVENDIQUE QUE LA SNCF APPLIQUE LA PRIME D'ANCIENNETÉ À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS CONTRACTUELS DÈS 2022 !**

### EXEMPLE

**CONTRACTUEL, ANNEXE C, ÉQUIVALENT QF AVEC 12 ANS D'ANCIENNETÉ**



### SALARIÉS À L'ANNEXE C NON-CADRES

La majoration d'ancienneté actuelle est de 1,5 % tous les trois ans. Elle sera demain de 1,8 %.

### SALARIÉS À L'ANNEXE A1

Une majoration d'ancienneté est déjà prévue pour eux. L'UNSA-Ferroviaire négociera avec l'entreprise pour obtenir des revalorisations immédiates des salaires et l'application du nouveau système prenant en compte l'ancienneté.

**L'UNSA SE FÉLICITE DES AVANCÉES OBTENUES POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE LA BRANCHE ET CONTINUE DE DÉFENDRE L'INTÉRÊT DES PERSONNELS.**



UNSA-FERROVIAIRE