



TABLES RONDES DES 05 ET 09 juillet 2004 PS 25 DES AVANCEES

1. RAPPEL

Ces deux tables rondes font suite à divers entretiens en bilatérale avec les OS et la table ronde du 25 mai 2004.

Trois étapes avaient alors été retenues :

- **LES DISPOSITIONS EN ACTIVITE**
- **LES SUITES DE L'ACCORD DE 1999 SUR LES RETRAITES (RH 606)**
- **L'ACCORD DE PREVOYANCE**

Cette dernière partie sera abordée au cours d'une table ronde qui se tiendra courant septembre 2004 et qui touchera, entre autre, la prise en compte des conséquences des arrêts de travail sur le salaire.

2. EVOLUTIONS PRESENTEES

2.1 REMUNERATION / DEROULEMENT DE CARRIERE

- CREATION D'UNE CLASSE D POUR LES SALARIES DEPENDANT DE L'ANNEXE A1.

La Direction refuse, bien que cela ne concerne que 200 à 250 salariés sur les 695 que compte la classe C, que les agents de manœuvre/manutention puissent y accéder.

Elle se retranche pour cela derrière le dictionnaire des filières.

En contrepartie, elle propose d'ajouter une majoration de salaire de 5% pour **TOUS** les salariés de la classe C qui peuvent déjà bénéficier d'une majoration supplémentaire de 10%, dans la mesure où l'expérience acquise et la maîtrise de l'emploi le justifient.

- MAJORATIONS DE SALAIRES / CHANGEMENT DE CLASSE POUR LES SALARIES DEPENDANT DE L'ANNEXE A1.

Une majoration de salaire de 5% sera également ajoutée, pour les salariés de la classe B et ceux de la future classe D, à la majoration supplémentaire déjà existante de 10%.

A noter que ces majorations viennent combler les écarts en nombre de promotions accordées entre les PS 25 et les agents du cadre permanent.

Les écarts étant inexistant sur la classe A, ces mesures ne touchent pas ces salariés.

Le processus sera identique à celui suivi pour les agents du cadre permanent et les réclamations seront examinées au cours de la commission de notation qui en découle.

La VAE/VAP sera prise en compte dans les mêmes conditions que celles qui seront retenues pour les agents du Cadre Permanent, y compris pour les agents de la classe A.

- REGROUPEMENT DE L'ANNEXE A2 AVEC L'ANNEXE A1

Cette disposition n'appelle aucun commentaire.

- ANNEXE A3 – PSYCHOLOGUE – PERSONNEL PARAMEDICAL ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIAL

La demande de regroupement de cette annexe avec l'annexe A1 a été refusée par la Direction du fait d'une structure de rémunération différente.

Il n'est pas envisagé de changement à ce jour pour les coefficients. Les salariés bénéficieront des augmentations négociées dans le cadre d'un accord salarial.

Par contre, il sera examiné la suppression éventuelle de la classification des éducateurs non diplômés en intégrant ces derniers dans la catégorie des éducateurs diplômés du fait de la longue pratique de leur métier.

- ANNEXE B – PERSONNEL DE SERVICE

Ils bénéficieront également des mesures salariales issues des accords qui pourraient être signés.

Le regroupement des agents d'entretien avec les agents d'entretien qualifiés va être examiné.

Le coefficient de salaire 160,7 va être supprimé et il sera procédé à un regroupement des coefficients allant de 164,7 à 186,7 en une seule fourchette.

- CREATION DE DEUX CLASSES (NON CADRES ET CADRES) POUR L'ANNEXE C.

Pour les non cadres (environ 200 agents), une majoration de salaire pour ancienneté est proposée dans la limite de 1,5% tous les 3 ans.

Cette disposition n'est pas prévue pour les cadres sous prétexte que ces derniers ne le souhaiteraient pas. En effet, selon la direction, une mesure de ce type serait de nature à limiter ensuite la négociation salariale individuelle.

Il sera prévu, contractuellement, la fixation d'un salaire minimal ainsi que l'examen, selon une périodicité à fixer, des conséquences d'une absence d'augmentation individuelle par rapport à un salaire de référence qui serait considéré comme plancher.

Un EIA annuel permettra au salarié d'engager des négociations salariales.

La CFDT a insisté, sans succès, pour que le recours aux instances du personnel soit inscrit dans le texte.

Il est précisé, ce qui n'était pas le cas à ce jour, que cette catégorie de personnel bénéficierait des augmentations générales prévues pour les agents du cadre permanent.

Il a enfin été demandé l'attribution de l'Allocation Familiale Supplémentaire à cette catégorie de personnel. L'entreprise s'y refuse malgré une forte pression des OS.

- GRATIFICATION DE FIN D'ANNEE (ANNEXES A3 – B ET C)

La SNCF persiste dans le fait que cette gratification soit présentée comme incluse dans le salaire mensuel et refuse de la faire figurer de manière distincte sur la feuille de paie.

2.2 ACCORD RH 606

Rappel des demandes CFDT :

- L'octroi d'une promotion supplémentaire (au même titre que ce qui est fait pour les agents du cadre permanent) pour les agents qui demandent à bénéficier des mesures de départ volontaire.
- Un bon taux de remplacement des revenus en vigueur jusqu'à l'obtention de la retraite à taux plein.
- De mener une réflexion sur la pénibilité
- Le maintien des facilités de circulation (mêmes dispositions que les agents du CP)
- De mettre en place dans l'urgence, un numéro vert pour informer chaque salarié de sa situation.

La négociation de cet accord doit suivre trois logiques :

1. Nationalité
2. Pénibilité (la majorité des emplois sont au transport mouvement en EEX et à l'équipement)
3. Situation de l'entreprise

La prolongation de l'accord de Sept 99 se fera sous la forme d'un avenant et de directives. Le but est d'en améliorer le contenu.

La SNCF propose les aménagements suivants :

- Prolongation de l'accord sur une durée limitée à deux ans (voir trois ans maxi).
- Application dès 55 ans d'un taux de remplacement à hauteur de 65 %, cela se traduit en net à un taux équivalent de l'ordre de 75 % des revenus en vigueur, avec une non dégressivité des sommes versées.
- Pendant la durée de départ volontaire le salaire de base de l'annexe A1 sera revalorisé pour garantir 33% à l'ancienneté.
- Pour les classes les plus faibles, écrire aux établissements afin d'examiner les dispositions à prendre avant les départs volontaires (au cas par cas). La direction examine au moins la classe A (cela représente 57 contractuels)
- Garantie dans tout les cas d'un minimum brut égal au minimum des pensions du cadre permanent:(971.78 €)

Indemnité forfaitaire de départ

L'agent reçoit une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'allocation de fin de carrière des agents du cadre permanent.

La direction réexamine ce calcul pour voir si elle peut faire une meilleure proposition.

Facilités de circulation

Les bénéficiaires du présent dispositif disposeront de la carte de circulation donnant la gratuité du transport sur tout le réseau SNCF à la condition de justifier 25 ans de service et que le temps de travail soit supérieur ou égal à 50%.

Mesures de rétroactivité

A partir de la date de signature de l'accord, ceux qui bénéficiaient de l'ancien accord auront la dégressivité supprimée et le taux de remplacement sera de 57,4 % jusqu'à la retraite.

Informations des agents

Un numéro vert et SNCF sont mis à disposition pour s'informer sur le montant de l'allocation, des pensions futures du régime général et complémentaire...

Le contrôle mensuel de la situation se fera par envoi d'une attestation sur l'honneur par courrier et ce jusqu'à l'âge de 57 ans et 6 mois. Au – delà, les salariés sont dispensés de ce contrôle.

Il sera également demandé, une fois par an, une attestation sur l'honneur d'existence.

Sur ce chapitre les avancées sont importantes. Les salariés qui interviennent souvent dans des conditions de pénibilité du travail dégradées, seront en mesure de cesser leur activité dans des conditions au moins équivalentes à celles des agents du cadre permanent.

3. REMARQUES

Le nouveau texte concernant les PS 25 et les annexes correspondantes nous seront adressés début septembre.

Nous n'aurons pas à nous prononcer sur ce texte qui reste du domaine des règlements RH.

Par contre, nous devons nous positionner sur l'avenant de l'accord RH 606. La Direction envoie le texte correspondant cette semaine. Les OS devront se prononcer pour la fin septembre.

Le texte sera adressé d'ici là à toutes les UPR pour consultation.

Le dernier chapitre (accord de prévoyance) sera abordé courant septembre.

* *
 *
 *
 *