



PARIS • 30 OCTOBRE 2024

ENSEMBLE DES AGENTS SNCF

ACCORD SUR LE PILOTAGE DE L'EMPLOI
ET LE DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

DES AVANCÉES SIGNIFICATIVES OBTENUES PAR LA NÉGOCIATION !



Après plus de deux ans et demi de négociation, la direction a soumis aux organisations syndicales représentatives un projet d'accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels des salariés des sociétés SNCF. [Retour sur la table ronde conclusive qui s'est tenue ce mercredi 30 octobre.](#)

...

UNE NÉGOCIATION DE LONGUE HALEINE...

Prévue et encadrée par la loi, démarrée au printemps 2022, la négociation a porté sur cinq revendications majeures.

- #1 **Améliorer** la gestion prévisionnelle des emplois : pour que chaque salarié ait accès aux informations sur les grandes catégories d'emplois (en croissance, en tension...) et en connaisse les conditions d'accès.
- #2 **Faciliter** l'évolution au sein de l'entreprise via l'accès à des parcours professionnels aux règles claires et applicables à tous.
- #3 **Développer** les possibilités de formation, d'acquisition et de développement des compétences.
- #4 **Revoir** les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne.
- #5 **Prendre en compte** les parcours des salariés exerçant des responsabilités syndicales.



SI UNE PREMIÈRE TABLE RONDE LE 20 NOVEMBRE 2023 N'A PAS DÉBOUCHÉ SUR UNE PROPOSITION D'ACCORD, LES NÉGOCIATIONS MENÉES CES DERNIERS MOIS ONT PERMIS D'ABOUTIR À UN TEXTE NETTEMENT AMÉLIORÉ PAR RAPPORT AU PROJET INITIAL PRÉSENTÉ PAR L'ENTREPRISE IL Y A UN AN.

DES AVANCÉES NOTABLES

Le texte aujourd'hui ouvert à signature répond à des attentes majeures des salariés, que l'UNSA porte depuis plusieurs années.



- **La suppression de la notion de convenances personnelles** : notion floue, soumise à interprétation, elle pouvait empêcher l'accès aux aides à la mobilité pour certains salariés qui étaient pourtant mutés sur un poste du cadre d'organisation. Désormais, donnera lieu à un accompagnement toute mobilité faisant suite à une candidature à une offre de poste publiée sur la bourse à l'emploi ou à un besoin de l'entreprise.
- **La garantie que chaque salarié contractuel changeant de classe bénéficiera d'une hausse salariale minimum de 3 %** dès la signature de son avenant au contrat de travail, et ce comme nous le demandions lors des négociations de branche de 2021-2022.
- **Une réévaluation des dispositifs et des montants des aides à la mobilité et la création d'un nouveau droit pour couvrir une partie des dépenses de nuitées** lorsqu'un salarié prend un poste en Île-de-France.
- **Le maintien du GRH 0821 sur les modalités de reconnaissance de diplôme**, comme nous le demandions dès 2021 lorsque nous avons obtenu que l'abrogation de ce référentiel soit annulée.

NOS DERNIÈRES REVENDEICATIONS, ENTENDUES À LA SUITE DE LA TABLE RONDE

Aujourd'hui à Fret, demain à Réseau, à Voyageurs et ailleurs, les réorganisations continuent voire s'amplifient à travers des projets de rupture : Résonances, Destination 2030, etc. De même, les restrictions d'aptitude s'empilent en conséquence d'organisations du travail définies au plus juste.



Les mobilités subies sont donc au cœur de la vie de nombreux cheminots : suppressions de poste ou déclarations d'inaptitude restent les principaux événements déclencheurs de la mobilité des agents SNCF, bien avant la mobilité choisie.

L'une de nos attentes principales était donc de définir une vraie politique de mobilité, pour que, dans l'esprit des différents textes qui ont existé sur la GPE (GRH 0079, GRH 0936, etc.), l'accord décrive ce qu'est la **priorité à la mobilité interne,**

sans équivoque possible : l'examen, par ordre de priorité, des candidatures sur un poste donné, priorité devant être donnée aux salariés en situation de reclassement, y compris ceux pouvant être formés sur le poste cible.

La direction a répondu favorablement à notre demande pendant la table ronde. Le texte final rappelle que les candidatures des salariés en mobilité contrainte doivent être examinées prioritairement afin de favoriser leur repositionnement

(y compris en intégrant la nécessité de former le salarié concerné). Si le choix final reste de la prérogative du dirigeant de l'entité prenante, les candidatures des salariés de la classification requise et possédant ou pouvant acquérir les compétences exigées par le recruteur, en mobilité sous l'égide du GRH 00910 (article 7.1) ou ayant été reconnu inapte médicalement à leur emploi (conformément à l'obligation légale de reclassement, reprise à l'article 6.1 du GRH 00360) seront prises en compte avant toute autre candidature. ...

L'HARMONISATION DES DISPOSITIFS STATUTAIRES ET CONTRACTUELS

Autre point pour lequel l'UNSA se bat continuellement, l'harmonisation, autant que faire se peut, des dispositifs qui régissent la vie professionnelle des salariés statutaires et contractuels.

Nouvelle harmonisation des dispositifs statutaires / contractuels, ce texte permet désormais aux salariés contractuels d'accéder à un dispositif de départ volontaire, avec un accompagnement de 6 à 12 mois dans un projet de mobilité externe et désormais défiscalisé (ni cotisations ni IR). Ce dispositif est assorti d'un mécanisme, appelé de nos vœux, de compensation des départs par des recrutements au niveau Groupe.



Là encore, c'est en table ronde que notre demande d'un **véritable entretien salarial pour les salariés contractuels** a été entendue, demande que nous portions déjà dans les négociations de branche.

Les revalorisations salariales des salariés contractuels sont exclues des échanges qui se tiennent dans les commissions de notation : grâce à l'accord, chaque salarié contractuel pourra désormais obtenir un entretien salarial avec son

directeur d'entité (ou responsable des services RH) dans les situations suivantes :

- **s'il a bénéficié**, sur les trois derniers exercices, d'une augmentation individuelle inférieure à 1 % de son salaire de base (hors AGS) ;
- **s'il a été promu** à la classe supérieure.

Il est prévu qu'un représentant du personnel puisse accompagner le salarié lors de cet entretien.



POUR L'UNSA-FERROVIAIRE, SIGNER UN ACCORD N'EST PAS UNE FIN EN SOI : UN ACCORD N'A DE SENS QUE S'IL ACCORDE DE NOUVEAUX DROITS AUX SALARIÉS OU AMÉLIORE DES DROITS EXISTANTS !



LE PROJET D'ACCORD VA DÉSORMAIS ÊTRE SOUMIS AU BUREAU FÉDÉRAL DE L'UNSA-FERROVIAIRE.



UNSA-FERROVIAIRE