

# ACCORD EMPLOI & PARCOURS PROFESSIONNELS

IL AURA FALLU PRÈS DE DEUX ANS  
DE NÉGOCIATION POUR ABOUTIR  
À UN PROJET D'ACCORD. RETOUR  
SUR LA TABLE RONDE DU 30  
OCTOBRE 2024

## EXPLICATIONS

La gestion des parcours professionnel et de l'emploi est, pour la CFDT Cheminots, un sujet de coeur et de grande importance. La négociation d'un tel accord est une obligation légale. Il aura fallu près de deux ans pour aboutir à un projet d'accord.

### L'OBJECTIF DE L'ACCORD.

Ce projet d'accord-cadre a pour ambition de mettre en œuvre une **démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences**, commune aux cinq sociétés du Groupe Public SNCF.

### DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est un accord à durée déterminée comme le prévoit le Code du Travail pour ce thème de négociation. Sa durée est de 3 ans. Il fera l'objet d'un suivi dans le cadre d'une commission de suivi composée des OS signataires de la DRH Groupe et d'un représentant de chaque société.

### LE PÉRIMÈTRE ET LA FORME DE L'ACCORD.

Il s'agit d'un accord cadre qui s'applique donc aux SA. Il concerne également les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public. Côté Fret, le recours aux ATM est prémuni. **Pour les agents, c'est donc la garantie de continuer de bénéficier de parcours au sein du Groupe Public SNCF.**

### LE PRINCIPE DE PRIORITÉ

Le projet d'accord stipule que la **mobilité interne, fonctionnelle ou géographique, est prioritaire**. Le recrutement interne d'un candidat salarié de l'une des sociétés SNCF est prioritaire à tout recrutement externe. Les candidatures des salariés en mobilité contrainte sont examinées prioritairement afin de favoriser leur repositionnement.



**LA PRIORITÉ  
À L'EMPLOI  
PÉRENNE.**

Le projet d'accord indique que les emplois en CDI et à temps plein sont privilégiés aux CDD et à l'intérim. **L'emploi stable et durable est une revendication historique de la CFDT Cheminots !** De même, un objectif de développement de l'embauche des jeunes via l'alternance et les stages est posé.

**LE  
DÉVELOPPEMENT  
DE LA MOBILITÉ  
INTERNE.**

C'est un objectif important du projet d'accord qui se décline par des dispositions concrètes comme la **priorité donnée aux candidatures internes** pour couvrir les postes vacants, la visibilité obligatoirement due à chaque salarié sur sa durée de tenue de poste ou encore l'adaptation des conditions de travail pour faciliter la mobilité (télétravail, bilocalisation...).

**L'AIDE À LA  
RECONVERSION  
INTERNE.**

**Une somme forfaitaire de 4000 euros est proposée aux salariés en mobilité qui s'engagent dans une reconversion au sein de la SNCF** vers certains emplois nécessitant, de la part du salarié, une formation d'au moins 3 mois pour pouvoir être affecté sur le poste. Cette aide est cumulable avec d'autres aides à la mobilité.

**LE PILOTAGE  
DE L'EMPLOI ET  
L'ADÉQUATION  
CHARGES /  
RESSOURCES.**

La disparition des Cadres d'Organisation a été un des moyens préférés de certaines directions pour supprimer de l'emploi à tour de bras, augmenter toujours plus la productivité, accumuler les tâches sur les agents et, évidemment, n'apporter aucune compensation. Le projet d'accord **oblige les directions à fournir aux représentants des salariés des données sur l'adéquation charges et emplois à la maille des établissements de production.** Les fonctions transverses feront, elles, l'objet d'un focus spécifique, chaque année, lors de la réunion nationale Emploi.

**L'INVESTISSEMENT  
DANS LA  
FORMATION.**

Le projet d'accord fixe des orientations à 3 ans pour la formation. C'est une **garantie de visibilité et de moyens** qui est donnée. Les besoins des agents en formation s'appuient, notamment, sur l'**Entretien Professionnel**. La préparation et l'adaptation de l'EP aux différents temps de la carrière est détaillé dans l'accord. Le projet d'accord acte la mise en place de systèmes de **cofinancement** pour certaines formations certifiantes ou qualifiantes non indispensables à la tenue du poste.

**LA PRIORITÉ À  
LA PROMOTION  
INTERNE.**

L'une des ambitions du projet d'accord porte sur **l'accès aux collèges de maîtrise et cadre grâce à des dispositifs promotionnels.** La CFDT a poussé sur ces dispositifs mais souligne la difficulté posée par le choix managérial pour l'accès aux dispositifs. Néanmoins, il est prévu que 15 % des candidats participant aux processus de présélection (dans la limite des candidatures reçues) soient des salariés ayant exercé leur droit de se porter candidats en toute autonomie.

**LA  
RECONNAISSANCE  
DES  
COMPÉTENCES**

Plusieurs dispositifs sont pointés dans l'accord, tels la **validation de l'expérience et des compétences acquises en activité professionnelle** ou encore la **reconnaissance des diplômes acquis au cours de la carrière.**





Les diplômes repris ou validés par France Compétences et répondant aux besoins de l'entreprise permettront aux salariés bénéficiant d'une reconnaissance de diplôme d'être :

- **La PR 16** (ou équivalent pour les contractuels) pour un accès Maîtrise - classe 5 - avec un BAC+2 ou BAC+3. Le salarié bénéficie ensuite du déroulement de carrière habituel (notation si CP ou revalorisation salariale si contractuel).

- **La PR 21** (ou équivalent pour les contractuels) pour un accès Cadre - classe 6 - avec un BAC+5. Le salarié bénéficie ensuite du déroulement de carrière habituel (notation si CP ou revalorisation salariale si contractuel).

Par ailleurs, une PR (ou équivalent) supplémentaire peut être octroyée au regard de la performance au cours de la formation et si le potentiel d'évolution est reconnu par la ligne hiérarchique.

Pour les diplômes reconnus comme «en fort besoin» par les sociétés SNCF, l'accord prévoit de positionner les salariés sur une PR plus élevée que celle prévue dans le cadre de l'évolution salariale classique.



Là encore, **il s'agit d'une revendication portée de longue date par la CFDT Cheminots.** Ainsi est-il prévu que pour les **salariés contractuels**, les promotions en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) s'accompagnent d'une revalorisation salariale minimale de 3 %.



Il s'agit d'une avancée importante puisque le projet d'accord prévoit que lorsqu'un poste est créé ou que ses missions évoluent de manière significative et que ses missions ne correspondent pas à celles d'un poste déjà existant, **il appartient alors à l'employeur d'évaluer de façon objective la classe du poste**, en précisant l'emploi-repère auquel il est rattaché.



L'accord prévoit qu'une cartographie nationale et territoriale de l'emploi et ses évolutions sera réalisée. **Un baromètre des Emplois** sera créé pour faciliter l'accès aux informations **permettant aux agents de construire leur parcours professionnel** en ayant une vision d'ensemble des possibilités d'évolution et des dispositifs.



Les agents qui souhaitent s'engager dans une formation résultant d'une démarche conjointe du salarié et de l'employeur pourront **bénéficier d'un abondement de 40% de leur Compte Personnel de Formation** pour les frais pédagogiques (au maximum 2500€ tous les 6 ans).





Un ensemble de dispositifs sont posés par l'accord. Les aides sont ainsi synthétisées:

MOBILITÉ	MOBILITÉ HORS TERRITOIRES ET EMPLOIS EN TENSION		MOBILITÉ VERS TERRITOIRES ET EMPLOIS EN TENSION (HORS IDF)		MOBILITÉ VERS L'IDF SUR POSTES ÉLIGIBLES	
	AIDES	PRESTATIONS	AIDES	PRESTATIONS	AIDES	PRESTATIONS
Sans déménagement et plus de 50km ou plus d'une heure entre les 2 LPA(1) ou mobilité province vers IDF	FC Domicile Travail si les conditions du GRH00400 sont remplies		Prise en charge de nuitées pendant 2 ans (Maxi 350€/mois sur justificatifs)  1 nuit : 75€ 2 nuits : 150€ 3 nuits : 250€ 4 nuits et plus : 350€	FC Domicile Travail si les conditions du GRH00400 sont remplies	Bonus mobilité IDF de 3000€ + Prise en charge de nuitées pendant 4 ans (Maxi 1000€/mois sur justificatifs) 1 nuit : 200€ 2 nuits : 400€ 3 nuits : 600€ 4 nuits : 800€ 5 nuits et plus : 1000€	FC Domicile Travail si les conditions du GRH00400 sont remplies
Avec déménagement	1,32 fois le traitement du salaire de base (Socle GRH00131)	Prise en charge du déménagement	1,32 fois le traitement du salaire de base + Bonus mobilité territoires/emplois en tension de 2000€ + Aide au logement pendant 2 ans (entre 350€ et 600€/mois en fonction de la composition de la famille)	Prise en charge du déménagement + Aide recherche logement + Aide recherche emploi conjoint + Voyage de reconnaissance + FC Famille sous conditions	1,32 fois le traitement du salaire de base + Bonus mobilité IDF de 3000€ + Aide au logement pendant 4 ans (entre 800€ et 1100€/mois en fonction de la composition de la famille)	Prise en charge du déménagement + Aide recherche logement + Aide recherche emploi conjoint + Voyage de reconnaissance + FC Famille sous conditions

**LA CFDT CHEMINOTS S'EST FORTEMENT IMPLIQUÉE DANS CETTE NÉGOCIATION ET A POUSSÉ POUR GARANTIR LE PÉRIMÈTRE D'APPLICATION AINSI QUE LE RESPECT DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD PAR LES SA. LE PROJET D'ACCORD EST OUVERT À SIGNATURE JUSQU'AU 19 NOVEMBRE. S'IL N'EST PAS MAJORITAIREMENT SIGNÉ, LES MESURES SERONT PERDUES !**

