

ACCORD-CADRE PILOTAGE DE L'EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS À LA SNCF

PRÉAMBULE	6
CHAMP D'APPLICATION, PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD-CADRE	7
INFORMATION DES PARTIES PRENANTES	8
PARTIE I – LES TERRITOIRES ET LES EMPLOIS AU CŒUR DE LA VIE PROFESSIONNELLE	9
CHAPITRE 1 – IDENTIFIER NOS EMPLOIS ET LEURS ÉVOLUTIONS POUR AIDER LES SALARIÉS À S'ORIENTER DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL	9
CHAPITRE 2 – IDENTIFIER LES ACTEURS ENGAGÉS DANS LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS	10
CHAPITRE 3 – INFORMER ET COMMUNIQUER SUR L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS	11
Article 1 – Le dialogue social	11
Article 2 – L'information des salariés	13
Article 3 – Le pilotage de l'emploi et l'Adéquation Charges/Ressources (ACR).....	13
PARTIE II – LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	15
CHAPITRE 1 – LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS	15
Article 1 – Favoriser l'intégration de nouvelles compétences par le recrutement..	15
Article 1.1 – Limiter le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) et à l'intérim	15
Article 1.2 – Développer l'embauche des jeunes via l'alternance et les stages	16
Article 2 – L'intégration des nouveaux embauchés	17
CHAPITRE 2 – CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL À LA SNCF	18
Article 1 – Donner aux salariés toutes les informations pour choisir leur parcours professionnel	18
Article 1.1 – Le référentiel des Parcours Professionnels	18
Article 1.2 – Le guide des emplois-types	18
Article 1.3 – Faire connaître à chaque salarié ses possibilités de progression au sein de sa famille professionnelle et les passerelles possibles.....	18
Article 1.4 – La plateforme numérique Station C	18
Article 2 – Accompagner les salariés dans la mise en œuvre de leur parcours professionnel	19
Article 2.1 – L'évaluation professionnelle des salariés	19
Article 2.2 – La recherche de poste	20
Article 3 – Un acteur RH identifié comme unique interlocuteur du salarié pour les sujets de carrière	20
Article 4 – Les Agences Territoriales de la Mobilité (ATM)	20
Article 4.1 – Les ATM accompagnent les salariés dans leur parcours professionnel au sein de leur territoire	20

Article 4.2 – Des experts en matière de reconversion et d'accompagnement des salariés.....	21
Article 4.3 – Le bilan d'orientation professionnelle : un nouveau droit pour les salariés.....	22
Article 4.4 – Le Dispositif d'Accès aux Postes Personnalisés (DAPP).....	22
CHAPITRE 3 – DÉVELOPPER LA MOBILITÉ INTERNE	23
Article 1 – Priorité aux candidatures internes pour couvrir les postes vacants.....	23
Article 2 – Donner une visibilité à chaque salarié sur sa durée de tenue de poste	23
Article 3 – Adapter les conditions de travail pour faciliter la mobilité	24
CHAPITRE 4 – ACCOMPAGNER FINANCIÈREMENT LES RECONVERSIONS.....	24
CHAPITRE 5 – ADAPTER LES PARCOURS PROFESSIONNELS EN 2 ^e PARTIE DE CARRIÈRE ET EN FIN DE CARRIÈRE.....	25
PARTIE III – ACQUÉRIR ET VALORISER SES COMPÉTENCES	27
CHAPITRE 1 – L'INVESTISSEMENT DE L'ENTREPRISE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE	27
Article 1 – Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle	27
Article 2 – Les indicateurs de suivi du Plan de Développement des Compétences	28
Article 2.1 – Les catégories de salariés auxquels le Plan de développement des compétences est consacré en priorité (chiffres 2023).....	28
Article 2.2 – Les catégories d'emplois auxquels le Plan de Développement des Compétences est consacré en priorité (chiffres 2023).....	28
Article 3 – Les acteurs de la transmission des connaissances	28
Article 3.1 – Le rôle des tuteurs ou maîtres d'apprentissage	28
Article 3.2 – Le rôle des formateurs internes	29
CHAPITRE 2 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : OUTIL CLÉ DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	30
Article 1 – Aider les salariés à préparer leur EP	31
Article 2 – Un EP adapté pour les salariés embauchés dans l'entreprise depuis moins de 2 ans (premier EP)	32
Article 3 – Adapter l'EP pour les salariés en 2 ^e partie de carrière, à partir de 45 ans	32
Article 4 – L'EP renforcé de fin de carrière.....	32
Article 5 – Aider les managers à mener efficacement les EP	33
CHAPITRE 3 – COFINANCER CERTAINES FORMATIONS CERTIFIANTES OU QUALIFIANTES NON INDISPENSABLES À LA TENUE DU POSTE	33
Article 1 – Identifier les différentes familles de formation.....	33
Article 2 – Promouvoir l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).....	34
Article 3 – Développer la création de titres ferroviaires	35

CHAPITRE 4 – FAVORISER LA PROMOTION INTERNE.....	36
Article 1 – Permettre l'accès aux collèges de maîtrise et cadre grâce à des dispositifs promotionnels	36
Article 2 – Valider l'expérience et les compétences acquises en activité professionnelle	37
Article 3 – Reconnaître les diplômes acquis au cours de la carrière.....	38
Article 3.1 – Les diplômes et titres professionnels	38
Article 3.2 – Les conditions de la reconnaissance de diplômes.....	39
Article 3.3 – L'évolution salariale à la suite d'une reconnaissance de diplômes	39
Article 4 – Evaluation de la classe des nouveaux postes et des postes dont les missions évoluent significativement	41
Article 5 – Évolution salariale minimum garantie aux salariés contractuels lors d'un passage en classe.....	42
Article 5.1 – Accompagnement salarial dans le cadre d'une promotion vers un poste de responsabilité supérieure.....	42
Article 5.2 – Reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers le métier d'ADC ou d'ASCT avec changement de classe.....	43
Article 5.3 – Reconversion d'un salarié contractuel ASCT vers ADC.....	43
Article 5.4 – Parcours professionnel d'un CRTT/CRML contractuel vers CRL contractuel	43
PARTIE IV – MOBILITÉ CHOISIE DES SALARIÉS.....	44
CHAPITRE 1 – DÉFINIR LES RÈGLES DE LA MOBILITÉ	44
Article 1 – Définitions.....	44
Article 2 – Mise en œuvre de la mobilité à la SNCF.....	45
CHAPITRE 2 – MIEUX ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ CHOISIE	45
Article 1 – L'accompagnement socle pour tout salarié qui déménage dans le cadre d'une mobilité choisie	47
Article 1.1 – L'aide à la mobilité	47
Article 1.2 – Les aides en cas de déménagement.....	47
Article 2 – Les aides à la mobilité choisie vers les territoires et emplois en tensions hors Ile-de-France	47
Article 2.1 – Mobilité avec déménagement.....	47
Article 2.2 – Mobilité sans déménagement	48
Article 3 – Les aides à la mobilité choisie vers l'Île-de-France (IDF)	49
Article 3.1 – Mobilité avec déménagement.....	49
Article 3.2 – Mobilité sans déménagement	49
Article 4 – Prestations d'accompagnement à la mobilité avec déménagement « territoires/emplois en tensions dont Ile-de-France »	50

CHAPITRE 3 – LE CONGÉ DE MOBILITÉ DANS LE CADRE D’UNE MOBILITÉ EXTERNE VOLONTAIRE.....	50
Article 1 – Durée du congé de mobilité.....	51
Article 2 – Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité.....	52
Article 3 – Modalités d’adhésion du salarié au congé de mobilité : étude du projet	52
Article 4 – Adhésion au congé de mobilité	53
Article 5 – Statut du salarié pendant la période de congé de mobilité	53
Article 6 – Affiliation Caisse de Prévoyance et de Retraites SNCF et Sécurité Sociale pendant le congé de mobilité	54
Article 7 – Congés et ancienneté.....	54
Article 8 – Cas de suspension du congé de mobilité.....	55
Article 9 – Mesures d’accompagnement au congé de mobilité.....	55
Article 10 – Fin du congé de mobilité	56
Article 11 – Les conditions d’information des institutions représentatives du personnel.....	56
Article 12 – Indemnités légales et indemnité complémentaire de rupture dans le cadre du congé de mobilité.....	57
Article 13 – Les indemnités de rupture garanties au salarié.....	57
Article 14 – Les montants de l’indemnité complémentaire de rupture.....	57
DISPOSITIONS FINALES	59
ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L’ACCORD-CADRE	59
SUIVI DE L’ACCORD-CADRE.....	59
RÉVISION DE L’ACCORD-CADRE.....	59
DÉPÔT DE L’ACCORD-CADRE	59
ANNEXE AFFÉRENTE AU CHAPITRE II	61

PRÉAMBULE

Les évolutions technologiques, la digitalisation et l'environnement économique induisent de nouveaux modes de consommation et d'accès à la mobilité, qui transforment nos activités et nos emplois.

Dans ce contexte, le développement des compétences et de la mobilité professionnelle constitue un élément fort de la réussite de la SNCF, dont les salariés, par leur engagement et leurs savoir-faire, sont le premier atout.

Afin de répondre aux attentes des salariés ainsi qu'aux enjeux actuels et à venir de la SNCF, cet 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 SNCF¹ et au Groupement d'Intérêt Economique (GIE) SNCF Optim'Services².

Afin d'alléger la lecture du texte, à chaque fois qu'il sera question des cinq sociétés SNCF et du GIE SNCF Optim'Services, le terme « Les sociétés SNCF » sera utilisé.

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) telle qu'établie dans le présent accord-cadre a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs des sociétés SNCF (salariés, acteurs RH, managers, organisations syndicales) des outils opérationnels dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de la mobilité et de la formation.

L'article L. 6321-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur employabilité, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Maintenir et développer l'employabilité suppose d'adapter les compétences des collaborateurs à l'évolution de l'entreprise. C'est aussi un levier d'action au service de l'implication et de la motivation des salariés.

La mobilité et la possibilité pour chaque salarié de construire un parcours professionnel entre les sociétés SNCF sont des composantes centrales de la promesse employeur SNCF et des conditions essentielles de la fidélisation et de l'engagement des salariés, ainsi que de la sécurisation des compétences système ferroviaire stratégiques dans un contexte d'ouverture à la concurrence. Cependant, et même si le présent accord-cadre ne se substitue pas aux référentiels traitant des mobilités dites « contraintes » (réorganisations, inaptitudes, reclassements), les sociétés SNCF rappellent ici l'importance de l'accompagnement de tous les salariés et plus particulièrement des salariés les plus fragilisés.

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.

¹ SNCF Voyageurs ; SNCF Réseau ; SNCF Gares & Connexions ; FRET SNCF et SNCF HOLDING.

² GIE SNCF Optim'Services : Groupement d'Intérêt Economique, créé le 1^{er} janvier 2024, délivrant des prestations communes aux cinq sociétés SNCF constituant l'ex-Groupe Public Ferroviaire ainsi qu'aux filiales qui en sont issues.

Les candidatures des salariés en mobilité contrainte sont examinées prioritairement afin de favoriser leur repositionnement (y compris en intégrant la nécessité de former le salarié concerné).

Le choix final reste de la prérogative du dirigeant de l'entité prenante qui aura examiné les candidatures reçues par ordre de priorité :

- 1) Les salariés de la classe requise et possédant ou pouvant acquérir les compétences exigées par le recruteur, en mobilité sous l'égide du GRH00910 (conformément à l'article 7.1 du référentiel susnommé) ou ayant été reconnus inaptes médicalement à leur emploi (conformément à l'obligation de reclassement légale définie à l'article 6.1 du GRH00360),
- 2) Les salariés positionnés sur un emploi en moindre besoin et qui candidatent sur un emploi en fort besoin,
- 3) Les autres salariés possédant déjà la classe requise de l'emploi, ainsi que les salariés de la classe inférieure.

Les acteurs RH ont une place prépondérante dans l'accompagnement du parcours professionnel des salariés. Chaque société SNCF veillera au bon dimensionnement de ces acteurs.

CHAMP D'APPLICATION, PÉRIMÈTRE DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord-cadre s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés SNCF. Cet accord-cadre est étendu aux filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, sous réserve d'ajustements et précisions indiqués dans le texte.

SNCF Voyageurs représentera l'ensemble des Filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, dans le cadre de la comitologie de l'accord.

Les référentiels existants seront mis à jour pour intégrer les dispositions de l'accord, notamment :

- GRH00995, Règles et principes de mobilités inter-sociétés,
- GRH00821, Reconnaissance de diplômes acquis en cours de carrière,
- GRH00131, Rémunération du personnel des Sociétés SNCF : SNCF, SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, SNCF Gares et Connexions, FRET SNCF,
- GRH00372 : Annexe 6 au GRH0131 - Barème des Indemnités, Gratifications et des Allocations,
- GRH00009, Utilisation de la main-d'œuvre – fixation de l'effectif autorisé et du cadre autorisé,
- GRH00010, Utilisation de la main-d'œuvre – dispositions générales.

Les référentiels suivants seront abrogés :

- GRH00928, Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique des cadres,

- GRH00939, Mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité vers l'Île de France.

Les dispositifs de mobilité interne induite par une réorganisation (GRH00910) ne sont pas traités dans le présent accord-cadre, ni les dispositions relatives à l'inaptitude et au reclassement (GRH00360). Ces textes restent la norme pour les sociétés SNCF.

INFORMATION DES PARTIES PRENANTES

La politique exprimée par le présent accord-cadre doit être partagée et portée par l'ensemble des sociétés SNCF. À ce titre, afin de présenter la manière dont elle déclinera les engagements pris dans le présent accord, chaque société réunira les organisations syndicales signataires avant la fin du premier trimestre 2025.

Par ailleurs, la bonne mise en œuvre du présent accord sera rendue possible par la mobilisation et l'information de toutes les parties prenantes dans l'entreprise. À cet effet seront produits :

- Une communication à l'ensemble des salariés dès la signature de l'accord-cadre,
- Un guide d'application de l'accord-cadre à destination des managers et acteurs RH,
- Une présentation spécifique de l'accord-cadre pour les responsables emploi de chaque société.

Information des Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les IRP sont informées de la signature et de la mise en œuvre de l'accord-cadre dans le cadre :

- De l'instance commune et des CSE centraux, qui sont informés et consultés sur la politique sociale de l'entreprise ;
- Des CSE d'établissement le cas échéant ;
- Des commissions métiers issues de l'accord sur le dialogue social ;
- Des instances territoriales de proximité et des Rencontres Sociales Territoriales (RST) ;
- Des réunions de la commission de suivi de l'accord-cadre.

Information des entreprises sous-traitantes

La SNCF s'engage à communiquer annuellement à ses principaux sous-traitants directs ayant la responsabilité d'une activité récurrente les éléments stratégiques issus des orientations économiques, environnementales et sociales et leurs conséquences sur l'emploi.

L'objectif est qu'ils puissent ainsi anticiper les impacts sur leurs emplois et compétences de ces orientations. Cette information sera intégrée aux échanges déjà existants avec les sous-traitants. Cette démarche s'articule naturellement avec l'engagement d'achats responsables de la SNCF.

PARTIE I – LES TERRITOIRES ET LES EMPLOIS AU CŒUR DE LA VIE PROFESSIONNELLE

CHAPITRE 1 – IDENTIFIER NOS EMPLOIS ET LEURS ÉVOLUTIONS POUR AIDER LES SALARIÉS À S'ORIENTER DANS LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Un dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) est mis en place au périmètre des sociétés SNCF.

La GEPP a pour finalité d'anticiper les évolutions nécessaires des emplois et des compétences au regard des besoins de l'entreprise, de partager de manière concertée, entre tous les acteurs du processus, des informations et des outils permettant aux salariés :

- D'avoir de la visibilité et des perspectives sur leur parcours professionnel,
- De s'orienter vers les emplois dont chaque société a ou aura besoin,
- De valoriser et développer leurs compétences au sein de chaque société.

Pour cela, il est indispensable d'anticiper les évolutions des emplois et des besoins à tous les niveaux de l'entreprise, afin de mettre en place les actions adaptées de formation et de développement des parcours professionnels. A cette fin, une cartographie nationale et territoriale de l'emploi et ses évolutions sera réalisée.

La cartographie des emplois-repères doit permettre d'identifier les emplois relevant des catégories suivantes :

- **Emploi-repère en croissance** : emploi pour lequel les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques vont entraîner une hausse probable des effectifs.

Nouvel emploi : emploi qui n'existe pas nécessairement mais qui pourrait présenter un réel intérêt pour le développement de l'entreprise du fait d'une évolution de contexte ou de stratégie. Cette catégorie est rattachée à celle des emplois-repère en croissance.

- **Emploi-repère en moindre besoin** : emploi pour lequel les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques pourraient entraîner une baisse des effectifs.
- **Emploi-repère en tension** : emploi pour lequel il existe une pénurie de compétences sur le marché du travail et/ou au sein de l'entreprise.
- **Emploi-repère stable** : emploi pour lequel les perspectives d'évolutions économiques, organisationnelles ou technologiques n'entraînent pas de hausse/baisse significative des effectifs.

Les catégories d'emplois-repères peuvent se définir à la maille nationale mais également territoriale, voire locale.

Les emplois³ de la SNCF s'organisent, à date, en :

- **13 familles professionnelles** : les familles professionnelles constituent des regroupements d'emploi-types qui ont en commun une identité liée à un domaine technique, des formations partagées, des finalités et un champ d'évolution professionnelle en commun.
- **153 emplois-types** : un emploi-type regroupe des emplois ayant des missions principales relevant directement de la finalité d'un emploi, qui, du fait de l'éventail de compétences développées ou à développer, permet une évolution professionnelle. Il indique les missions principales et les activités communes à cet ensemble d'emplois.
- **542 emplois-repères**, qui désignent un ensemble de postes ou de situations de travail, donnant lieu à des activités comparables. Ils sont aujourd'hui utilisés majoritairement par les acteurs RH à des fins de gestion des emplois et des parcours professionnels.

CHAPITRE 2 – IDENTIFIER LES ACTEURS ENGAGÉS DANS LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la GEPP et des dispositifs RH associés doivent être identifiés, ainsi que les leviers et les moyens dont ils disposent.

Le salarié

Le salarié est un acteur clé de son développement et de son orientation professionnelle, avec l'aide de sa ligne managériale et des acteurs RH.

Lors de ses entretiens réguliers (EIA, EP) avec son manager, il participe à la construction de son projet professionnel en demandant une formation, une mobilité, une évolution d'emploi et il valorise ses compétences individuelles.

Le manager

Le manager est responsable de la bonne intégration du salarié dans son entité. Il doit notamment s'assurer que celui-ci a suivi les formations nécessaires à la bonne tenue du poste.

Il est responsable du développement du salarié dans son poste et doit également aider le salarié à se projeter dans l'avenir et à définir son projet professionnel, en lien étroit avec la fonction RH.

Les acteurs RH

Les acteurs RH s'organisent pour répondre aux enjeux de la GEPP et aux attentes des salariés. Ils élaborent les différents plans d'actions liés à la mise en œuvre du présent accord-cadre, construisent des solutions adaptées de professionnalisation et d'accompagnement des salariés et contribuent à la diffusion de l'information vers les managers et les salariés.

³ Voir également Guide des Emplois-Types, Partie II, chapitre 2, article 1.2

Les Agences Territoriales de la Mobilité (ATM)⁴

Les ATM sont les entités, rattachées à la DRH Groupe, chargées du pilotage territorial de l'emploi aux côtés des Coordinateurs Régionaux Groupe (CRG) et de l'accompagnement des salariés en mobilité professionnelle notamment lorsqu'elle implique un parcours de reconversion. Au sein des ATM, l'Espace Conseil Métier (ECM) est un espace d'information et de conseil accessible, en toute confidentialité, à tout salarié qui souhaite échanger sur son parcours professionnel et sur les opportunités que lui offre l'entreprise. Il est accueilli et orienté de manière personnalisée par les Conseillers Mobilités (CM), professionnels de l'accompagnement sur ces sujets, en tenant compte de ses compétences, de ses souhaits et des besoins de l'entreprise. Le salarié peut également, à sa demande, après accord de son employeur, bénéficier d'ateliers de développement personnel, ateliers CV, ateliers assertivité, compétences, image de soi, formations... dans le cadre de l'accompagnement de sa mobilité professionnelle.

Dans le cadre de leur mission de pilotage de l'emploi, les ATM assurent la gouvernance de l'emploi territorial (COPIL et COMOP) grâce à laquelle ils collectent les besoins et ressources prévisionnels sur le territoire, constituant ainsi une vision prospective des mouvements sur leur région

La direction de l'entreprise

La direction de l'entreprise définit la stratégie de la SNCF. Elle intègre notamment des éléments commerciaux, industriels, sociaux, technique et technologique.

Les directions des cinq sociétés SNCF sont parties prenantes de la direction de l'entreprise. Elles mettent en œuvre le présent accord-cadre.

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux contribuent activement à la gestion de l'emploi et des parcours professionnels en s'appuyant sur les informations fournies par la Direction (stratégie, indicateurs liés aux effectifs, données liées à l'évolution des compétences, etc.) et sur les salariés. Ils sont force de propositions tant lors des consultations que des négociations et concertations.

CHAPITRE 3 – INFORMER ET COMMUNIQUER SUR L'EMPLOI ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 1 – Le dialogue social

La qualité du dialogue social sur l'emploi et les compétences dépend en partie des échanges entre l'entreprise et les organisations syndicales représentatives. Afin d'améliorer la qualité des travaux sur l'évolution des emplois et des compétences à la SNCF, les sociétés SNCF s'engagent à échanger dans les commissions métiers issues de l'accord relatif à l'unité et à l'évolution du dialogue social :

⁴ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, les prestations de l'ATM pourront être accessibles sur la base d'une contractualisation entre l'ATM et chaque filiale. Cette mention vaut chaque fois que l'ATM est citée dans le texte de cet accord-cadre.

- Sur l'évolution de l'emploi sur le périmètre de la commission,
- Sur les indicateurs relatifs aux compétences (identification des compétences critiques devant faire l'objet d'un suivi spécifique en commission, du fait de leur importance pour l'entreprise ou de leur rareté),
- Sur le suivi des dispositifs RH spécifiques contribuant au maintien, au développement et éventuellement aux transformations des compétences attendues,
- Sur les parcours professionnels.

Afin de garantir un échange le plus riche possible, l'ordre du jour de la réunion est envoyé en amont de celle-ci.

Les commissions métiers permettent un dialogue constructif sur l'emploi et les compétences au plus près des acteurs opérationnels. Néanmoins, afin d'assurer l'unité sociale au niveau de l'entreprise entre les familles professionnelles, la DRH Groupe :

- Assure le partage des bonnes pratiques et des projets entre les sociétés SNCF et garantit ainsi une cohérence d'ensemble,
- Produit une vision agrégée de l'évolution des emplois à l'échelle de la SNCF, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif,
- Assure la gouvernance des référentiels Emploi de l'entreprise : Emplois-Types, Emplois-Repères et compétences associées,
- Identifie les démarches RH mises en œuvre au niveau des Familles Professionnelles présentant un intérêt à être étendues au niveau de l'entreprise,
- Garantit la mise en œuvre des politiques SNCF en matière de parcours professionnels,
- Assure la mise à jour et l'évolution des outils d'information et de communication sur les sujets emploi et parcours professionnels.

L'entreprise s'engage à conserver les commissions métiers et RSTG lors de la renégociation en 2025 de l'accord relatif à l'unité sociale et au dialogue social sur le périmètre des sociétés SNCF (dit « accord ONC »).

Afin de faciliter les échanges avec les organisations syndicales représentatives lors de la commission de suivi de l'accord, il est mis à disposition des délégués syndicaux les informations suivantes, au périmètre des sociétés SNCF :

- La vision agrégée de l'évolution des emplois,
- Les tendances de l'emploi issues de la GEPP et les dispositifs éventuels permettant de garantir les effectifs nécessaires à la production (recrutement, formation, etc.),
- Une cartographie des compétences des salariés de la SNCF,
- Les modifications ou évolutions des référentiels emploi et compétences,
- Un état des lieux des principales données sociales de l'entreprise, dont la pyramide des âges, par famille professionnelle et emploi-type.

Une réunion nationale Emploi sera proposée aux organisations syndicales représentatives signataires du présent accord-cadre (en avril ou mai de chaque année). Elle sera présidée par le DRH Groupe, en présence des DRH des sociétés

SNCF, et donnera une vision de l'emploi, des mobilités inter-sociétés et des recrutements à la fois globale et territoriale. Elle sera déclinée dans les territoires au cours d'une Rencontre Sociale Territoriale (RST) présidée par le Coordinateur Régional Groupe et en présence d'un représentant de chaque société SNCF.

Article 2 – L'information des salariés

Afin de permettre à chaque salarié d'avoir de la visibilité sur les emplois qu'offrent les sociétés SNCF et sur les évolutions professionnelles possibles, la SNCF met en place un outil unique : le Baromètre des Emplois.

Le Baromètre des Emplois facilite l'accès aux informations permettant aux salariés de construire leur parcours professionnel en ayant une vision d'ensemble des possibilités d'évolution et des dispositifs qui les sous-tendent :

- Présentation des emplois,
- Compétences requises,
- Dispositifs de formation associés,
- Aires de mobilité,
- Évolution des emplois,
- Offres de postes disponibles sur l'ensemble du territoire,
- Dates d'ouverture des examens d'accès quand ceux-ci sont connus.

Le Baromètre des Emplois donne une vision nationale des catégories d'emplois (en tension, en croissance, stable, en moindre besoin). Une révision de son contenu est réalisée a minima tous les deux ans, afin d'intégrer les changements relatifs aux besoins des sociétés SNCF, en lien avec les évolutions qualitatives ou quantitatives des effectifs de chaque emploi-type.

Une information sur le baromètre des emplois est faite au salarié à l'occasion de l'EIA ou de l'EP pour faciliter son orientation professionnelle.

Article 3 – Le pilotage de l'emploi et l'Adéquation Charges/Ressources (ACR)

Il est important pour la SNCF de disposer d'un pilotage de l'emploi permettant d'identifier le bon dimensionnement de l'organisation en nombre de salariés et en compétences pour répondre à la charge de travail à réaliser.

Les objectifs du pilotage de l'emploi sont de :

- Garantir, à tout moment, la disponibilité des effectifs en qualité et en quantité,
- Assurer la gestion des compétences et favoriser les parcours professionnels pour répondre aux besoins de production et aux aspirations des salariés,
- Anticiper les évolutions d'organisation et leurs impacts sur l'emploi.

La vocation de l'adéquation charge-ressources est d'identifier le bon dimensionnement de l'appareil de production selon la charge de travail à réaliser. Elle détermine les effectifs nécessaires pour effectuer les tâches/missions permettant de répondre aux besoins de production. Elle est un outil de pilotage ayant pour objectif de mettre en place une gestion des emplois et des parcours

professionnels en comparant les effectifs disponibles aux effectifs nécessaires à la production.

Des données quantitatives (par exemple le taux de réserve) et qualitatives relatives à l'adéquation charges/ressources de l'année A seront communiquées au premier trimestre de l'année A aux membres des CSE comportant des établissements de production sur le périmètre de ces établissements de production⁵.

Ces données devront comporter :

- Les informations déterminantes du dimensionnement de la charge, y compris événements exceptionnels et/ou ponctuels entraînant la variabilité de la charge,
- Les paramètres et les hypothèses retenues pour déterminer le besoin en effectifs au regard de la charge,
- Le besoin en effectifs pour couvrir cette charge, ventilé par catégories permettant d'apprécier la situation (par périmètre d'établissement, par emploi-type ou par métier).

Ces données seront présentées, dans un délai de 3 mois maximum, dans chaque établissement de production, pour le périmètre qui le concerne, dans le cadre d'un échange avec les représentants du personnel locaux⁵ (lors d'une commission locale, d'une réunion de RPX ou d'une réunion dédiée avec les RPX). A chaque fois que cela sera possible ou pertinent, des informations pourront être données à une maille plus précise.

Un accompagnement spécifique relatif à la mise en œuvre de ce dispositif sera réalisé auprès des managers et acteurs RH par un responsable RH du CSE.

Un focus sur la trajectoire des fonctions transverses au périmètre du groupe est réalisé chaque année lors de la réunion nationale Emploi.

⁵ Les modalités exactes seront définies en local avec les partenaires sociaux pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des CSP.

PARTIE II – LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Convaincue de la nécessité d'offrir à tous les salariés des repères et règles communes afin de construire leurs parcours professionnels, la SNCF se fixe trois objectifs majeurs :

- Renforcer l'unité sociale du groupe ferroviaire, avec des principes partagés pour les salariés statutaires et contractuels,
- Favoriser l'ascenseur social, en offrant des opportunités de progression professionnelle tout au long de la carrière,
- Assurer l'adaptation permanente des compétences aux besoins des sociétés SNCF, au travers d'un travail continu de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le choix d'un référentiel de compétences d'entreprise témoigne de la volonté de la SNCF d'améliorer la fluidité des parcours professionnels des salariés entre les emplois, les familles professionnelles, les entités, les sociétés SNCF. En procédant à la description régulière et structurée des compétences attendues, le référentiel de compétences ainsi que les travaux autour de Station C⁶ donnent les moyens aux salariés d'appréhender au mieux leurs acquis professionnels, de les valoriser et de construire leur parcours professionnel.

CHAPITRE 1 – LE RECRUTEMENT ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Article 1 – Favoriser l'intégration de nouvelles compétences par le recrutement

La recherche de compétences internes à l'entreprise est privilégiée par rapport au recrutement externe. Dans ce cadre, le recrutement externe est adapté pour les profils et compétences qui ne sont pas (ou de manière insuffisante) disponibles en interne. Il contribue à l'insertion professionnelle des jeunes, au développement de la diversité au sein de l'entreprise, au maintien dans l'emploi des seniors. De ce point de vue, les parties signataires rappellent l'importance de promouvoir et de mettre en œuvre :

- Le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Le recrutement de femmes dans les filières où elles sont sous-représentées ;
- Le recrutement de jeunes formés en alternance au sein de l'entreprise.

Article 1.1 – Limiter le recours aux Contrats à Durée Déterminée (CDD) et à l'intérim

La SNCF privilégie les Contrats de travail à Durée Indéterminée (CDI).

Pour autant, dans les conditions prévues par la loi, le recours à l'intérim est parfois nécessaire pour faire face à un besoin de flexibilité, notamment sur certains bassins d'emploi, pour une durée déterminée. Par ailleurs, l'intérim peut, dans certains cas,

⁶ Voir Partie II, Chapitre 2, article 1.3

constituer une source de recrutement externe de qualité pour l'entreprise. La SNCF fera néanmoins ses meilleurs efforts pour ne pas dépasser en 2025, 2026 et 2027, sur le périmètre des sociétés SNCF, le taux d'emplois des CDD et intérim de 2023. Le taux global et pour chaque société sera partagé en commission de suivi du présent accord.

Les salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) constituent également un vivier naturel de recrutement. Compte tenu de leur expérience dans l'emploi, un process de recrutement allégé tenant compte de leur situation est mis en place.

Le recrutement, à l'initiative d'un établissement SNCF, doit se faire sur un emploi correspondant aux missions exercées précédemment pour un recrutement prioritairement dans l'établissement qui l'a évalué. Il n'est pas nécessaire de prévoir de période d'essai si le poste occupé en CDI est strictement identique au poste occupé en CDD ou en intérim. Dans ces conditions, le candidat peut être recruté sans passer par l'agence de recrutement. En dehors de ces cas, les agences de recrutement traitent ces candidatures en priorité et mettent en œuvre, en fonction des emplois, un process allégé (suppression des étapes de pré-sélection, suppression des mises en situations individuelles ou collectives). Pour les emplois soumis à l'aptitude sécurité, les tests et visites médicales sont passés en conformité avec la loi.

La SNCF privilégie les contrats de travail à temps plein. Il est rappelé toutefois que tous les salariés ont la possibilité d'opter pour un temps partiel, après accord de l'employeur.

Article 1.2 – Développer l'embauche des jeunes via l'alternance et les stages

La politique de stages et d'alternance est un levier important en faveur de l'insertion professionnelle des personnes, en cours ou à la fin de leur cursus de formation initiale. Elle s'inscrit pleinement dans le cadre de la GEPP en favorisant les qualifications recherchées par l'entreprise. Elle constitue également un vecteur de recrutement externe.

Dans le cadre du présent accord-cadre, les parties signataires rappellent que les étudiants stagiaires doivent bénéficier d'une mission intéressante pour eux-mêmes et pour l'entreprise. Si leur intégration est un facteur de réussite du stage, ils n'ont pas vocation à remplir les missions d'un poste pérenne au sein de l'entreprise. Ils doivent par ailleurs recevoir un encadrement approprié auprès d'un maître de stage identifié dont la mission doit être formalisée. Les modalités de gratification des stages sont définies par les textes en vigueur.

En ce qui concerne l'alternance, les sociétés SNCF visent au moins 5 % d'alternants dans les effectifs disponibles.

La SNCF souhaite développer l'alternance pilotée et s'engage à faire une proposition de recrutement en CDI aux alternants en dispositif piloté, à condition qu'ils soient reçus à leur examen et que leur période d'apprentissage ait donné satisfaction.

La SNCF s'engage à augmenter de 1 point par an la part d'alternants dans les métiers cœur ferroviaire sur la durée de l'accord (qui s'élevait à 34 % en 2023).

LM
FC
CTR

Dans ce cadre, la SNCF s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour intégrer les alternants et leur assurer, tout au long de leur cursus dans l'entreprise, des missions adaptées à leur formation et un suivi du développement de leurs compétences. Ceci passe notamment par l'exercice de la mission du maître d'apprentissage (ou tuteur), mission qui fait l'objet d'une définition dans le cadre du GRH00131⁷ :

- Accueillir l'alternant et lui expliquer le fonctionnement général de l'entreprise,
- Former et transmettre son savoir-faire,
- Fixer des objectifs en conformité avec la formation et en assurer le suivi,
- Être disponible et à l'écoute,
- Veiller au respect de la réglementation et à la prévention des risques sur la santé.

Tout au long de son parcours, l'alternant a accès, comme tout autre salarié, aux outils de présentation des emplois (Station C, guide des emplois-types...). À la fin de son parcours, chaque alternant se verra proposer une présentation des emplois en fort besoin dans l'entreprise.

Lorsqu'un alternant (ou un salarié) en fin de contrat est recommandé par son tuteur (ou son manager), s'il ne peut pas être intégré à un processus de recrutement de son entité, la priorité est de l'orienter vers le site emploi afin de voir si des offres correspondent à son profil.

Article 2 – L'intégration des nouveaux embauchés

Le processus d'accueil des nouveaux arrivants, dans l'entreprise ou sur un poste à la suite d'une mobilité interne, est une étape clé dans la réussite de l'intégration professionnelle.

Conscient de l'importance d'une intégration réussie des nouveaux arrivants, la SNCF encourage chaque entité à élaborer des dispositifs favorisant leur montée en compétences et leur découverte des emplois, y compris au-delà de la fonction exercée.

Chaque société SNCF définit les modalités et les moyens à mettre en œuvre à cet effet (par exemple, des journées d'intégration, un guide de bienvenue, etc.) et analyse régulièrement les motifs de départ des nouveaux embauchés pour identifier le cas échéant toute faiblesse dans les processus d'intégration.

Chaque année, dans le cadre des campagnes de revalorisation salariale, une attention particulière est apportée aux salariés nouvellement embauchés, afin de valoriser les progressions salariales de « début de parcours ». Le taux de consommation de l'enveloppe d'augmentation individuelle « début de parcours » sera présenté en commission de suivi du présent accord-cadre.

⁷ Les modalités exactes et l'augmentation du taux seront définies en local avec les partenaires sociaux pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des CSP.

CHAPITRE 2 – CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL À LA SNCF

Article 1 – Donner aux salariés toutes les informations pour choisir leur parcours professionnel

Article 1.1 – Le référentiel des Parcours Professionnels

La mobilité professionnelle des salariés suppose l'affirmation de règles claires applicables à tous, afin d'offrir un cadre à la fois sécurisant et protecteur, dans lequel les conditions et modalités d'évolution sont connues de chacun. Pour cela, un document d'entreprise reprend les règles élémentaires qui encadrent les parcours professionnels.

Ce document est applicable à l'ensemble des salariés SNCF.

Article 1.2 – Le guide des emplois-types

Un guide des emplois-types est mis à disposition de tous les salariés. Il expose la totalité des emplois-types en détaillant les descriptifs, les principales compétences mises en œuvre, formations possibles et aires de mobilités associées à chacun d'entre eux. Il peut être retrouvé sur la page de l'intranet <https://snCF.sharepoint.com/sites/cadresocialsnCF/>, ou dans les espaces propres à chaque société SNCF traitant des sujets carrières et emploi.

Le guide des emplois-types constitue un outil au service de la mobilité des salariés. Il est donc destiné à évoluer et à être enrichi. Il est mis à jour si un emploi-type ou un emploi-repère est créé ou modifié. Le département Relations Sociales de la DRH-Groupe adressera aux organisations syndicales le guide à chaque mise à jour.

Article 1.3 – Faire connaître à chaque salarié ses possibilités de progression au sein de sa famille professionnelle et les passerelles possibles

Durant la première année de l'accord, la DRH Groupe, en lien avec les sociétés SNCF, produira pour chaque famille professionnelle un document permettant à chaque salarié de visualiser ses possibilités de progression professionnelle au sein de sa famille professionnelle (exemple de document en annexe).

Les emplois repères principaux, leur plage de classe et leurs conditions d'accès (prérequis, formations nécessaires) y seront présentés de telle manière que chaque salarié puisse clairement visualiser ses possibilités de progresser au sein de sa famille professionnelle. Les passerelles possibles vers d'autres familles professionnelles seront aussi indiquées. Ce document sera remis à chaque nouveau salarié.

Article 1.4 – La plateforme numérique Station C

Le référentiel Familles professionnelles/emplois-types/emplois-repères sert de base commune à la SNCF.

Un référentiel commun de compétences a été créé afin d'identifier pour chaque emploi-repère les compétences qui lui sont associées.

Station C est une plateforme commune de gestion des compétences, de la carrière, de la mobilité, de la formation et du recrutement. Le contenu est partagé et facilement accessible pour l'ensemble des salariés : [🔗 Accéder à Station C](#)

Article 1.4.1 – Les fonctionnalités pour les salariés

Chaque salarié peut identifier et renseigner ses compétences dans Station C.

Les compétences liées à l'emploi-repère sont reprises dans l'Entretien Individuel d'Appréciation (EIA) du salarié afin que le manager puisse les évaluer. C'est un moment privilégié pour le salarié comme pour le manager d'échanger sur l'évaluation d'une ou plusieurs de ces compétences.

Station C permet aux salariés en mobilité de recevoir ou de chercher une offre de poste en fonction de leurs compétences et de leurs souhaits d'évolution :

- L'outil propose automatiquement des postes correspondants aux compétences et à la classe du salarié,
- Le salarié peut également effectuer des recherches ciblées en fonction de ses compétences.

Une fiche descriptive est proposée pour chaque emploi-repère avec les informations utiles aux salariés : description, condition d'accès, formation etc. et, à terme, avec des tendances sur l'emploi (baromètre des emplois).

Article 1.4.2 – les fonctionnalités pour les managers et les acteurs RH

Les managers et acteurs RH sont les premiers interlocuteurs des salariés dans la gestion de carrière. Ils peuvent parfois être en difficulté en raison d'un manque de visibilité sur l'étendue des possibilités offertes par la SNCF aux salariés. Ils peuvent désormais s'appuyer sur l'outil pour échanger avec les salariés et définir une évolution professionnelle cohérente entre les souhaits des salariés et les besoins de la SNCF.

Station C permet aux managers et RH de faire des analyses sur les compétences et de renforcer le processus de GEPP. Il est ainsi plus facile de sécuriser les compétences clés, d'anticiper les besoins de renouvellement de compétences ou encore de mieux prévoir les besoins en formation.

Article 2 – Accompagner les salariés dans la mise en œuvre de leur parcours professionnel

Article 2.1 – L'évaluation professionnelle des salariés

L'Entretien Individuel d'Appréciation (EIA) est un rendez-vous annuel entre un manager et un salarié. Il permet au manager d'apprécier les compétences acquises par le salarié, mais aussi d'évaluer l'atteinte ou non des objectifs qui lui ont été fixés ainsi que ses aptitudes professionnelles. Le salarié qui le souhaite peut, quant à lui, exprimer son désaccord sur l'évaluation d'une ou plusieurs compétences.

Les compétences liées à l'emploi-repère sont reprises dans l'EIA du salarié afin que le manager puisse les évaluer. Le manager peut également ajouter des compétences afin d'être en cohérence avec le poste du salarié.

Article 2.2 – La recherche de poste

La Bourse de l'Emploi est un outil permettant de diffuser, uniquement en interne, les offres d'emplois afin de favoriser la mobilité interne de tous les salariés.

La Bourse de l'Emploi intégrée dans Station C améliore la visibilité et la lisibilité des offres de postes et permet ainsi aux salariés de mieux se projeter dans leur parcours professionnel :

- Publication systématique des offres de poste. Les managers et les acteurs RH sont les garants du respect de cette règle,
- Des offres plus simples et compréhensibles par tous les salariés, conçues à l'aide d'un support type et d'une aide à la formulation des offres, accessibles aux managers et acteurs RH dans Station C,
- Une recherche plus simple pour les salariés,
- Des offres de poste suggérées aux salariés (correspondant aux compétences déclarées dans Station C),
- Une réponse explicative est obligatoirement faite au salarié non retenu sur un poste.

Article 3 – Un acteur RH identifié comme unique interlocuteur du salarié pour les sujets de carrière

Chaque salarié peut trouver dans Station C (onglet « Dossier salarié ») le nom et les coordonnées de l'acteur RH qui a la capacité de répondre à ses questions et de l'informer, tant sur les parcours possibles que sur les aires de mobilité internes.

Article 4 – Les Agences Territoriales de la Mobilité (ATM)⁸

Article 4.1 – Les ATM accompagnent les salariés dans leur parcours professionnel au sein de leur territoire

Le réseau des ATM, constitué de 11 agences régionales et d'une ATM « Cadres Ile-de-France et Cadres Supérieurs » localisée à Saint-Denis, permet un maillage régional au plus près des spécificités des territoires et une offre de services pour répondre à toutes les situations. Réalisant l'animation territoriale de l'emploi aux côtés des Coordinateurs Régionaux Groupe (CRG), les ATM ont une vision très précise des évolutions de l'emploi sur leur périmètre et sont ainsi en mesure d'accompagner au mieux les salariés en mobilité.

⁸ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public et les filiales détenues majoritairement par les sociétés SNCF et exerçant en tout ou partie des activités relevant de celles exercées au 31 décembre 2019 par le Groupe Public Ferroviaire tel que mentionné à l'article L. 2101-1 du Code des transports (dans sa rédaction antérieure à la loi du 27 juin 2018 pour un Nouveau Pacte Ferroviaire), les prestations de l'ATM pourront être accessibles sur la base d'une contractualisation entre l'ATM et chaque filiale.

Elles assurent l'interface entre les sociétés SNCF, ce qui leur permet de proposer aux salariés, sur leur bassin d'emploi, des solutions complémentaires à celles apportées par les acteurs RH.

Chaque ATM offre aux salariés de son périmètre trois types d'accompagnement pour répondre à toutes les situations de mobilité :

- L'Espace Conseil Métier (ECM) : un guichet d'accueil et de renseignement des salariés qui se posent des questions sur leur parcours professionnel et sur les opportunités qui peuvent s'offrir à eux principalement à proximité de leur lieu de travail actuel. L'ECM est accessible à chaque salarié directement, en toute autonomie et en toute confidentialité. Le Conseiller Mobilité (CM) de son ATM est en mesure de lui communiquer des informations sur les emplois qui recrutent et sur les parcours de formation adaptés. Il peut également le renseigner sur les dispositifs de création d'entreprise, les mises à disposition en filiale ou dans des entités externes, le mécénat de compétences, etc. ;
- Un accompagnement à la mobilité volontaire : il s'agit là de salariés dont les managers ont validé la mobilité et ont accepté de financer l'accompagnement vers un nouveau poste ;
- Un accompagnement au retour vers l'emploi à la suite d'une réorganisation (GRH00910) ou d'une inaptitude (GRH00360) : cet appui validé et demandé par l'employeur à l'ATM constitue pour le salarié un levier d'accélération dans son reclassement. Cela inclut des ateliers de travail sur les fondamentaux de la mobilité (CV, entretiens, etc.) ainsi que des formations et/ou des mises en situation. Le parcours de montée en compétences est contractualisé avec l'employeur et les moyens mis en œuvre sont partagés avec lui.

L'Agence Territoriale de la Mobilité contribue ainsi, au quotidien, à tracer des perspectives d'emploi pour les salariés et à leur ouvrir de nouveaux horizons professionnels, adaptés à leurs envies, à leurs aptitudes et à leurs compétences.

Article 4.2 – Des experts en matière de reconversion et d'accompagnement des salariés

Les Conseillers Mobilité (CM) des ATM sont des experts de l'écoute, de la reconversion et de la formation. Leur mission consiste à renseigner et à accompagner les salariés dans leur parcours de reconversion ou de changement d'emploi.

Ils sont en veille permanente pour identifier les postes à pourvoir et être en mesure de proposer les formations adaptées à leur couverture.

Dès leur prise de poste, ils bénéficient d'une formation initiale qui garantit leur efficacité. Par la suite, cette formation est élargie et complétée dans le cadre d'un dispositif de maintien et d'enrichissement des compétences construit spécialement pour eux par la DRH Groupe.

Ce dispositif intègre un certain nombre de formations internes, mais aussi de prestations externes réalisées par des cabinets indépendants sur des sujets spécifiques.

Article 4.3 – Le bilan d’orientation professionnelle : un nouveau droit pour les salariés

Les sociétés SNCF⁹ s’engagent à proposer aux salariés qui en exprimeraient le besoin la réalisation d’un bilan d’orientation professionnelle, en interne, en prenant rendez-vous avec un Conseiller Mobilité (CM) certifié.

Pour pouvoir prétendre à la réalisation d’un bilan d’orientation professionnelle, le salarié doit être volontaire et avoir établi avec son manager ses conditions de disponibilité. Le bilan repose sur une démarche guidée par un professionnel et comprend 3 entretiens individuels ainsi qu’un travail de réflexion personnelle.

Pour faciliter la réalisation de ce bilan, **les salariés en poste seront disponibles par leur établissement à hauteur d’au moins une journée**, à programmer en une ou plusieurs périodes avec le Conseiller Mobilité certifié de l’ATM. Un retour d’expérience sera fait après un an de mise en œuvre du dispositif et permettra, le cas échéant, d’en ajuster les modalités pratiques.

Conditions d’éligibilité (un des critères suivants) :

- Avoir au moins 10 ans d’expérience professionnelle à la SNCF,
- Être âgé de plus de 45 ans (salariés en 2^e partie de carrière),
- Être depuis plus de 7 ans sur son poste,
- Être Salarié En Transition Professionnelle (SETP),
- Être titulaire d’un poste qui va faire l’objet d’une suppression à la suite d’une réorganisation,
- Être salarié détaché à taux plein (ex : Agent en Service Libre (ASL) à l’issue de sa mise à disposition) pour faciliter le retour en poste ;
- Être salarié en poste dont le manager recommande la réalisation d’un bilan d’orientation professionnelle pour mieux appréhender la poursuite de son parcours professionnel.

Le salarié pourra bénéficier de ce bilan professionnel **une fois tous les 5 ans**.

Article 4.4 – Le Dispositif d’Accès aux Postes Personnalisés (DAPP)

Les ATM portent également le déploiement du Dispositif d’Accès aux Postes Personnalisés (DAPP) qui traduit l’engagement de l’entreprise en faveur des salariés très fragilisés dans leur parcours. Le DAPP prévoit la proposition d’un poste aux salariés en transition professionnelle adapté aux capacités et aptitudes du salarié. Ce poste construit sur mesure est donc attaché au salarié qui ne peut, dans le cadre d’un reclassement habituel, être affecté sur un poste classique qui concourt à la production.

⁹ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d’offre dans le cadre des contrats de service public, les prestations de l’ATM pourront être accessibles sur la base d’une contractualisation entre l’ATM et chaque filiale.

L'ATM est garante, compte tenu du caractère exceptionnel de cette démarche, du bon respect des critères encadrant la mise en œuvre du processus. Elle s'assure notamment que toutes les autres solutions de reclassement ont été étudiées et ont échoué à trouver une solution répondant à la situation du salarié.

CHAPITRE 3 – DÉVELOPPER LA MOBILITÉ INTERNE

Chaque salarié peut exprimer, à l'occasion de son Entretien Individuel d'Appréciation, le souhait d'une mobilité au sein de la SNCF, qu'elle soit motivée par un changement d'emploi ou de lieu de travail.

Article 1 – Priorité aux candidatures internes pour couvrir les postes vacants

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 impactés par des mesures de réorganisation et celles des salariés reconnus inaptes médicalement à leur emploi sont examinées prioritairement tel que prévu dans les textes RH correspondants afin de favoriser leur repositionnement (y compris en intégrant la nécessité de former le salarié concerné).

Un suivi strict du recrutement sur les emplois en moindre besoin sera mis en place, les recrutements externes sur ces emplois ne pouvant être justifiés que par un besoin exceptionnel ou une spécificité territoriale.

Les étapes de sélection pour les salariés en mobilité interne seront simplifiées et les pratiques de recrutement interne entre sociétés SNCF harmonisées, tout en préservant les dispositifs de sélection et d'habilitation strictement nécessaires à la tenue de poste (BMI, évaluation psychologique nécessaire pour l'accès à certains emplois, visite d'aptitude médicale...).

Article 2 – Donner une visibilité à chaque salarié sur sa durée de tenue de poste

La durée de tenue du poste et les souhaits de mobilité géographique en dehors du périmètre de l'entité sont convenus avec le manager au moment de la prise de poste. Le salarié peut rechercher un poste et postuler à l'issue de cette durée et dans le respect des éventuelles règles de mobilité géographique convenues. Les deux parties peuvent décider d'un commun accord, au moment de l'Entretien Individuel d'Appréciation, de modifier la durée de tenue de poste.

L'engagement à la mobilité ne s'entend pas comme une obligation de changement de poste pour le salarié.

Article 3 – Adapter les conditions de travail pour faciliter la mobilité

Pour faciliter la mobilité professionnelle, des mesures telles que le télétravail¹⁰, la bi-localisation, l'adaptation des organisations de travail, etc., par exemple, peuvent être proposées lorsque cela est possible.

Les mesures accordées font l'objet d'un engagement écrit au moment de la prise de poste.

CHAPITRE 4 – ACCOMPAGNER FINANCIÈREMENT LES RECONVERSIONS

La Reconversion Professionnelle est une démarche qui vise à changer de métier et qui nécessite, de la part du salarié, un effort conséquent de formation (hors dispositifs promotionnels).

Une aide à la reconversion 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 (théorique et/ou pratique, en école ou non) d'au moins 3 mois pour pouvoir être affecté sur le poste. Cette aide est cumulable avec l'ensemble des aides à la mobilité décrites dans le présent accord-cadre.

Les emplois ouvrants droit à l'aide à la reconversion sont définis par chaque société SNCF¹¹ et/ou par la famille professionnelle¹¹ pour les emplois transverses. La liste est publiée et peut être revue chaque année.

L'aide correspond au versement d'une somme forfaitaire de 4000 €, versée en 2 fois : la moitié à l'entrée en formation et l'autre moitié quand la formation est réussie (examen ou attestation de fin de formation) et en tout état de cause après 6 mois de tenue de poste. Cette attestation validera que le salarié remplit intégralement les conditions d'accès à l'emploi-type du poste visé.

Les déplacements et les éventuels coûts de logement induits par la formation sont pris en charge dans les conditions du GRH00131¹².

Cette aide est cumulable avec l'indemnité pour changement d'emploi décrite dans le GRH00910¹⁰ mais pas avec celle de repositionnement prévue à l'article 20 de l'Accord collectif relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière du 11 avril 2024.

Un bilan sur le nombre de reconversions financées par société est présenté lors des commissions de suivi de l'accord.

¹⁰ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, les modalités de mises en œuvre seront définies avec les partenaires sociaux en local.

¹¹ Au sens des Acteurs RH en charge de la définition des parcours et des compétences attendues dans les métiers transverses.

¹² Les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public s'inscrivent dans le principe de reconnaissance des acteurs, les modalités exactes seront définies avec les partenaires sociaux en local.

CHAPITRE 5 – ADAPTER LES PARCOURS PROFESSIONNELS EN 2^E PARTIE DE CARRIÈRE ET EN FIN DE CARRIÈRE

45 ans, c'est l'âge officiel où l'on entre dans la deuxième partie de sa carrière.

Les connaissances et l'expérience des salariés en 2^e partie de carrière peuvent être valorisées par la transmission des connaissances.

Le manager, qui identifie les qualités requises à la fonction de formateur, pourra proposer au salarié en 2^e partie de carrière qui le souhaite la formation pour le devenir.

Les salariés seniors (âgés de 50 ans et plus) sont de vrais atouts pour l'entreprise. La SNCF rappelle le principe intangible de non-discrimination du fait de l'âge tant dans l'accès à l'emploi, l'accès à la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération que dans tous les aspects liés au déroulement de carrière.

L'entreprise s'engage à capitaliser sur l'expérience des salariés seniors et à la valoriser auprès des plus jeunes par exemple en mettant en œuvre des missions d'expertise ou de tutorat.

L'EIA est l'occasion de s'assurer que les salariés seniors sont toujours à l'aise dans l'exercice de leur mission notamment lorsque celle-ci a beaucoup évolué (nouvelles technologies, nouveau mode de fonctionnement).

Le manager, qui identifie les qualités requises à la fonction de formateur, pourra également proposer au salarié senior qui le souhaite la formation pour le devenir.

D'autre part, afin d'éviter la perte de savoirs liée au départ en retraite d'un salarié senior, il est nécessaire d'organiser la transmission des compétences de celui-ci. Cette organisation peut être évoquée et formalisée lors de l'EIA du salarié senior.

Les salariés qui souhaitent engager une démarche de formation en mobilisant leur Compte Personnel Formation (CPF) lors de leur dernière année travaillée, peuvent bénéficier d'un co-financement de l'employeur à hauteur de 10 % du coût de la formation dans la limite de 1000 €, dès lors que les formations suivies s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociale ou de solidarité (formation secouriste, langage des signes, illettrisme...) ou d'acquisition de compétences nécessaires à leur mission dans une association reconnue d'utilité publique avant un mécénat de compétences de fin de carrière¹³.

En effet, l'entreprise permet également à ses salariés (sous certaines conditions propres à chaque société SNCF) de s'engager à plein temps au sein d'une association, par le biais du mécénat de compétences longue durée, porté par la Fondation SNCF. L'objectif est de faire vivre l'engagement solidaire de l'entreprise en mettant à profit les compétences des salariés.

Dans ce cadre, le salarié réalise une mission d'une durée de 2 ans maximum dans une association partenaire de la Fondation SNCF. Au cours de cette mission, le

¹³ Les modalités pourront être définies en local avec les partenaires sociaux pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des CSP.



salarié reste rattaché à son établissement d'origine et est mis à disposition de l'association.

Il convient de rappeler que l'entreprise et les organisations syndicales représentatives ont signé un accord le 11 avril 2024, relatif aux dispositifs de fins de carrière. L'objectif de cet accord est d'une part, de mieux accompagner les salariés dans leur dernière partie de carrière et d'autre part, de leur permettre de gérer cette fin de carrière selon les aspirations individuelles de chacun.

UN
Cb FC
P < R

PARTIE III – ACQUÉRIR ET VALORISER SES COMPÉTENCES

CHAPITRE 1 – L'INVESTISSEMENT DE L'ENTREPRISE DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Un accord de branche portant sur la formation est en préparation à la date de signature de cet accord-cadre.

La SNCF s'engage à ouvrir une négociation d'entreprise en vue d'un accord-cadre sur la formation dès la fin de la négociation de branche.

Les dispositions relatives à la formation du présent accord-cadre prévalent sur celles de l'accord de branche Formation qui pourrait être conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de cet accord.

Par ailleurs, les dispositions qui seraient prises, postérieurement à la signature du présent accord, dans le cadre de la signature d'un accord-cadre relatif à la formation, et qui s'avèreraient plus favorables que les dispositions du présent accord, s'appliqueront en lieu et place de ces dernières.

Article 1 – Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle

Avec un investissement annuel de plus de 560 M€ en moyenne dans son Plan de Développement des Compétences (PDC) et de l'ordre de 108 M€ de contributions obligatoires faites au titre de la formation professionnelle, la SNCF fait partie des entreprises françaises qui investissent le plus dans la formation professionnelle de ses salariés.

Faire de la SNCF une entreprise apprenante, qui donne à ses salariés la possibilité de construire leur avenir professionnel, est une ambition pour les prochaines années. Elle vise notamment à renforcer le développement des compétences en :

- Simplifiant l'accès à la formation pour tous, notamment par une offre de formation plus accessible,
- Rééquilibrant notre investissement global au profit de la formation tout au long de la vie professionnelle,
- Tirant davantage partie des potentialités de l'alternance,
- Capitalisant sur le CPF pour en développer son usage,
- Donnant plus de visibilité sur les compétences de demain et les besoins associés.

L'investissement dans la formation tout au long de la vie professionnelle se traduit par une diversification des formats et de l'offre de formation et d'accompagnement. À la suite de la crise sanitaire, l'offre de formation a été progressivement remaniée pour s'adapter et permettre une continuité de service sur l'activité des campus de formation interne (formats de session revisités, classe virtuelle, formats hybrides).

Les cursus de formation vont également continuer d'évoluer pour une approche plus individualisée avec, par exemple, des séquences formatives plus adaptées au besoin

de chacun et mieux réparties sur l'ensemble du parcours professionnel, répondant en cela à des attentes fortes des salariés.

Article 2 – Les indicateurs de suivi du Plan de Développement des Compétences

Article 2.1 – Les catégories de salariés auxquels le Plan de développement des compétences est consacré en priorité (chiffres 2023)

- Le pourcentage de la masse salariale dédiée à la formation professionnelle : $\pm 8,74 \%$
- Les salariés bénéficiant d'une formation à la prise de poste : $\pm 33 \%$
- Les salariés bénéficiant d'une formation au maintien des compétences : $\pm 59 \%$
- Les salariés bénéficiant d'une formation liée à un dispositif promotionnel : $\pm 3 \%$
- Les salariés bénéficiant d'une formation pour reconversion : $\pm 5 \%$

Article 2.2 – Les catégories d'emplois auxquels le Plan de Développement des Compétences est consacré en priorité (chiffres 2023)

- Conduite ferroviaire : 23 %
- Sécurité ferroviaire : 11 %
- Sécurité, santé au travail : 10 %
- Exploitation ferroviaire : 9 %
- M&T, projets, génie électrique, télécom : 7 %
- Service : 7 %
- Maintenance matériel roulant : 6 %
- Système d'information : 5 %
- Sûreté : 4 %
- M&T, projets, génie civil : 3 %

Article 3 – Les acteurs de la transmission des connaissances

Article 3.1 – Le rôle des tuteurs ou maîtres d'apprentissage

Le succès de l'alternance au sein de la SNCF comme politique de pré-recrutement repose en grande partie sur l'investissement et l'engagement des tuteurs d'alternants dans la formation de ces derniers. Ils en sont la clé de voûte.

À ce titre, il est convenu qu'une formation d'encadrement de l'alternant sera proposée sur le temps de travail pour chaque tuteur d'alternant. D'autres réunions d'information sont également possibles au sein de chaque société SNCF.

De surcroît, chaque tuteur d'alternant bénéficie de la possibilité de s'absenter de son poste de travail dans le cadre d'une **absence autorisée et payée** soumise à information préalable du manager, dans un délai de prévenance raisonnable et dans le respect des nécessités de service. Cette autorisation d'absence a pour objectif de permettre au salarié de remplir ses missions de tuteur à l'extérieur de l'entreprise, par exemple pour aller rencontrer l'équipe pédagogique qui suit l'alternant au sein de son établissement d'enseignement ou assister à sa soutenance.

LM
cb
FC
P-R

Le tutorat, et notamment le temps consacré à celui-ci est mentionné dans le cadre de l'EIA du tuteur et pris en compte dans son évaluation.

Les compétences associées aux missions de tutorat sont proposées aux tuteurs dans l'outil Station C. Elles permettent aux tuteurs d'ajouter ces compétences managériales nouvellement acquises et de les valoriser dans la poursuite de leur parcours professionnel.

Les tuteurs de classe inférieure ou égale à 5 accompagnant effectivement des salariés sous contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage bénéficient chaque année au mois d'août et par jeune tutoré d'une **gratification spécifique** dont le montant figure au GRH00372.

Les tuteurs ne peuvent se voir confier plus de trois jeunes en alternance.

Article 3.2 – Le rôle des formateurs internes

Les formateurs internes participent au transfert de compétences. Une formation spécifique à la pédagogie ou à l'élaboration de modules e-learning leur sera proposée. Il faut distinguer les formateurs permanents, qui tiennent un poste de formateur, des formateurs occasionnels, qui n'y consacrent qu'une partie de leur temps de travail.

Article 3.2.1 – Les formateurs permanents

Une **indemnité fixe mensuelle de formateur** permanent est attribuée aux salariés qui tiennent un poste de formateur permanent dans les Campus/Universités SNCF ainsi que dans les établissements et qui assurent des actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue. Cette indemnité se cumule, le cas échéant, avec l'indemnité horaire de face à face pédagogique. Par "face-à-face" pédagogique, il faut entendre toute animation de séquences de formation en présence, individuelle ou collective, de stagiaire(s) ou apprenant(s).

Ne sont pas considérées comme du face-à-face pédagogique, les situations suivantes :

- la mise en double,
- le tutorat,
- le monitorat (en dehors des missions de formation des moniteurs de manœuvre Fret),
- la certification ou tout type d'habilitation,
- les passages d'examens,
- les « découvertes » ou « présentation du métier »,
- les visites en établissement (ateliers...),
- l'assistance technique informatique dans le cadre de la Formation Assistée par Ordinateur (FAO).

Article 3.2.2 – Les formateurs occasionnels

Le temps consacré par eux à la formation interne est mentionné dans le cadre de leur EIA et est pris en compte dans leur évaluation.

Une indemnité de face à face pédagogique est également attribuée au formateur occasionnel, conformément au GRH00680¹⁴.

L'indemnité horaire de face-à-face pédagogique est appliquée dans les conditions suivantes :

- Si le salarié est sorti de son poste de travail habituel,
- Si les formations dispensées ont été définies par sa hiérarchie.

Tout salarié jusqu'à la classe 8 incluse peut prétendre à l'indemnité de face-à-face pédagogique.

Au titre de la reconnaissance de l'investissement fourni par les formateurs occasionnels, mais surtout afin de susciter des vocations auprès d'autres salariés, il est recommandé aux managers d'organiser à leur profit au sein de leurs collectifs de travail des moments de convivialité (type petits-déjeuners, repas, etc.).

CHAPITRE 2 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : OUTIL CLÉ DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'entretien professionnel (EP) constitue un moment privilégié entre le salarié et son manager permettant d'échanger sur les compétences et sur le projet professionnel.

Il s'agit d'un outil incontournable de l'orientation professionnelle et de détection des besoins en formation.

Chaque salarié prépare son entretien professionnel en réfléchissant à ses compétences, à ses souhaits d'évolution professionnelle et aux formations dont il aurait besoin dans ce cadre. Il peut solliciter à tout moment son manager, son interlocuteur RH pour l'accompagner dans sa réflexion sur son projet de développement professionnel.

Un salarié qui exprime un besoin de formation de catégorie 1 ou 2¹⁵ doit pouvoir commencer sa formation dans les 3 ans qui suivent sa demande.

Cet entretien doit être réalisé par le manager (avec le support de la fonction RH si nécessaire) pour tous les salariés, **a minima tous les 2 ans**, et distinctement de l'Entretien Individuel d'Appréciation (EIA).

Ce plan de développement des compétences, au-delà des actions de formation, peut déboucher sur d'autres actions de développement.

Lors de cet entretien professionnel, le manager et le salarié évoquent les perspectives d'évolution professionnelle et de parcours à la SNCF et définissent le **plan de développement des compétences** à mettre en œuvre. Une présentation du baromètre des emplois (intégré à l'outil Station C) est faite au salarié. Par ailleurs, une information est communiquée au salarié sur le dispositif du Compte Personnel de Formation (CPF), mais aussi sur d'autres dispositifs que le salarié peut mobiliser

¹⁴ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, les modalités de mises en place seront définies avec les partenaires sociaux en local.

¹⁵ Définitions des catégories de formation : Partie III, Chapitre 3, article 1

dans le cadre de son développement professionnel notamment le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP¹⁶) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le produit de sortie de l'EP est la définition des actions à engager pour faciliter la mise en œuvre du projet professionnel défini, que cela s'illustre au travers d'actions de formation, au travers de mises en situation, de missions transverses dans l'organisation, d'une participation à des réseaux internes ou externes, d'un tutorat ou de toute autre démarche (entretien avec conseiller carrière ou mobilité à prévoir, entretien avec un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP) etc.).

Quelle que soit la date du dernier entretien, l'entretien professionnel sera réalisé **systématiquement au retour d'une des absences** listées ci-dessous :

- Congé maternité ou d'adoption,
- Congé parental d'éducation,
- Congé sabbatique,
- Congé de disponibilité,
- Période de mobilité volontaire sécurisée,
- Arrêt longue maladie,
- Congé de proche aidant,
- Congé de solidarité familiale,
- Fin de mandat syndical,
- Et en tout état de cause, pour tout salarié en faisant la demande après une absence de plus de 6 mois.

L'entreprise s'engage à veiller au respect de la réalisation régulière de ces entretiens en mettant à disposition des managers et des acteurs RH des alertes permettant de vigiler la régularité de ces entretiens (alerte dans Station C pour le manager et mise à disposition régulière de données pour les acteurs RH par le SIRH). Elle propose également un entretien adapté en fonction du profil du salarié (par exemple : 2^e partie de carrière ou salariés porteurs de mandat syndical).

Tous les 6 ans, à l'issue de l'EP un bilan de parcours professionnel (BPP) est réalisé et remis au salarié. Cet état des lieux récapitule notamment les formations suivies sur la période des 6 années écoulées et également les évolutions professionnelles et les certifications obtenues.

Article 1 – Aider les salariés à préparer leur EP

Une documentation spécifique sur les Entretiens Professionnels, portant notamment sur la préparation en amont et l'objectif de cet échange, est mise à disposition des managers et salariés sous la forme d'un kit « Entretien Professionnel » sur le SharePoint des politiques RH Groupe.

Station C permet aux salariés de consulter l'intégralité de l'offre de formation disponible et de préparer leur EP sur une application qui héberge également les EIA (mais également Entretien Individuel de Changement de Poste, Entretien Professionnel, début ou fin de mandat des Organisations Syndicales, forfait jour).

¹⁶ Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement externe, gratuit et personnalisé, qui permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.).

Article 2 – Un EP adapté pour les salariés embauchés dans l'entreprise depuis moins de 2 ans (premier EP)

L'EP est enrichi d'un questionnement spécifique pour permettre au salarié d'exprimer ses interrogations notamment sur les sujets d'évolution professionnelle.

L'objectif est de donner de la visibilité sur les emplois et d'aider le salarié à se projeter à moyen et long terme dans un objectif de fidélisation.

Article 3 – Adapter l'EP pour les salariés en 2^e partie de carrière, à partir de 45 ans

Lors de l'EP d'un salarié en 2^e partie de carrière, une proposition de rencontre avec un acteur RH est faite pour aider, si besoin, à définir le projet professionnel et obtenir des informations personnalisées sur les possibilités de parcours et de mobilité ou de reconversion au sein de l'entreprise. En outre, toute action de formation nécessaire à la remise à niveau de certaines compétences est examinée en commun.

Article 4 – L'EP renforcé de fin de carrière

L'EP renforcé de fin de carrière, dont la traçabilité est assurée dans le cadre de station C, pourra être réalisé à tout moment à la demande du salarié à partir de 50 ans ou 4 années avant l'Âge d'Ouverture des Droits (AOD) selon les modalités les plus favorables au salarié.

Un second EP renforcé de fin de carrière pour les salariés contractuels peut être initié à leur demande.

Au cours de cet EP, en fonction de la situation évoquée par le salarié, le manager, éventuellement accompagné par un acteur RH, pourra présenter les modalités qui pourront faciliter cette nouvelle étape de sa carrière et la transition vers la retraite :

- Temps partiel de fin de carrière ;
- Dispositif anticipé de fin de carrière (Cessation Anticipée d'Activité) ;
- Retraite progressive ;
- Repositionnement éventuel vers un autre poste.

Selon les hypothèses envisagées par le salarié, le manager pourra ensuite orienter celui-ci vers le professionnel RH le plus approprié (conseiller mobilité, RRH, conseiller carrière...), vers les services sociaux de l'entreprise ou encore vers sa caisse de retraite afin que celle-ci réalise des simulations de calcul de la future pension du salarié.

L'entretien peut également être l'occasion d'engager une démarche d'aménagement du poste en prenant conseil le cas échéant auprès de la médecine du travail.

Des informations sur les possibilités de mécénat de compétences ou sur la formation à la retraite pourront aussi être fournies durant cet EP.

Article 5 – Aider les managers à mener efficacement les EP

Une attention particulière est mise sur l'information des managers afin de leur permettre de faire des EP un moment d'échange clé dans l'évolution professionnelle des salariés.

Des informations spécifiques sont à leur disposition pour les accompagner dans ce temps managérial. Ils disposent d'un espace dédié dans Station C pour renseigner les EP. Ils sont aussi alertés en amont de l'échéance bisannuelle lorsque l'entretien doit être réalisé.

Par ailleurs, les acteurs de la formation peuvent suivre et piloter la réalisation des entretiens professionnels sur les 24 derniers mois. Une application leur permet d'identifier, pour leur périmètre, les salariés qui ont bénéficié ou non d'un EP, la date des EP réalisés et l'avancement de ces EP.

CHAPITRE 3 – COFINANCER CERTAINES FORMATIONS CERTIFIANTES OU QUALifiantES NON INDISPENSABLES À LA TENUE DU POSTE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la définition légale de l'action de formation est élargie à toute action de formation ou parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Elle peut désormais être réalisée en présentiel, en situation de travail ou en alternance ou, en tout ou partie, à distance sur la base de didacticiels agréés par l'entreprise.

L'entreprise simplifie l'accès à la formation pour tous, notamment par une offre de formation plus accessible sur la plate-forme de l'entreprise Station C :

 <https://stationc-formation.sncf.fr/Directory/Home.aspx?idPageData=11960349>

Article 1 – Identifier les différentes familles de formation

Il convient de distinguer 3 familles de formation, auxquelles correspondent des modalités spécifiques de prise en charge - en temps ou en euros - des formations, soit entièrement par l'employeur, soit par le biais d'un « co-financement » employeur-salarié, soit entièrement par le salarié.

Catégorie 1 : Les formations indispensables à la tenue du poste, s'imposant à l'employeur et au salarié

Elles sont prises en charge entièrement par l'employeur (frais pédagogiques, frais logistiques) et se déroulent sur le temps de travail. Ces formations recouvrent les formations obligatoires légales, réglementaires ou issues de conventions internationales, pour la tenue du poste et la préparation au poste suivant.

Catégorie 2 : Les formations résultant d'une démarche conjointe du salarié et de l'employeur

Les formations de cette catégorie ne doivent pas être liées à la tenue de poste du salarié ni à la préparation au poste suivant. Elles ont vocation à soutenir le projet professionnel du salarié. Elles lui permettent, au-delà du poste suivant, d'évoluer

dans l'entreprise. Elles peuvent être, soit à l'initiative du salarié avec l'accord de son manager, soit proposées par le manager et validées par le salarié. Dans les deux cas, l'avis de la ligne RH est requis.

Les actions concernées peuvent être les suivantes :

- Formations courtes visant le renforcement des compétences non directement nécessaires pour la tenue du poste,
- Réalisation d'un bilan de compétences lorsque le salarié et son manager conviennent ensemble qu'il est utile pour déterminer les orientations professionnelles possibles.

Cette catégorie concerne des actions de formation certifiante ou qualifiante, inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique. Sur autorisation de l'employeur, ces formations peuvent se dérouler sur le temps de travail. Elles sont co-financées par l'employeur et le salarié (utilisation du Compte Personnel de Formation).

Catégorie 3 : Les formations à la seule initiative du salarié

Le salarié finance sa formation en mobilisant son CPF et la suit en dehors de son temps de travail.

Article 2 – Promouvoir l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)¹⁷

Le CPF a été sensiblement modifié par un texte de loi voté le 17 décembre 2022¹⁸.

Tous les salariés SNCF à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, statutaires et non statutaires sans conditions d'ancienneté disposent d'un CPF crédité en euros. Le CPF permet aux salariés d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de leur vie professionnelle. Activé à l'initiative du salarié, il a pour vocation de contribuer au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Le CPF est alimenté en euros chaque année dans la limite d'un plafond fixé par décret. En base, le CPF du salarié effectuant une durée de travail annuelle supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle est alimenté de 500 € (800 € pour les travailleurs en situation de handicap) chaque année dans la limite d'un plafond de 5 000 € (8000 € pour les travailleurs en situation de handicap). Cette somme est versée au 2^e trimestre de l'année qui suit.

Chaque salarié peut consulter le solde de son CPF, renseigner son diplôme le plus élevé et s'informer sur les formations éligibles après avoir créé son profil sécurisé, par le biais du site internet ou de l'application gérés par la Caisse des dépôts et consignations ([Accueil du site Mon Compte Formation | Mon Compte Formation](#)).

Il appartient au salarié d'utiliser son compte personnel de formation afin de concrétiser son projet de formation. **Les salariés ont accès à une liste unique et**

¹⁷ Les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public s'inscrivent dans le principe de promouvoir l'utilisation du CPF. Les modalités exactes de l'application des dispositifs d'abondement seront définies avec les partenaires sociaux en local.

¹⁸ En attente de la fixation en Conseil d'État des décrets d'application de mise en œuvre, notamment les conditions dans lesquelles la participation peut être prise en charge par un tiers.

universelle de formations éligibles au CPF, indépendamment de la branche professionnelle ou du lieu de travail. Les formations éligibles au CPF sont :

- Les formations enregistrées au Répertoire National de la Certification professionnelle (RNCP) ou au Répertoire Spécifique ;
- Les bilans de compétences ;
- Les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- Les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis B et du permis de conduire des véhicules légers et du groupe lourd.

La liste exhaustive est disponible depuis le site « Mon Compte Formation ».

Les formations sanctionnées par une certification organisée en blocs de compétences permettent un accès progressif à la qualification. Chaque bloc de compétences est éligible séparément au CPF si la certification complète l'est.

Le CPF reste un droit individuel à l'initiative du salarié. Quand celui-ci est mis en œuvre, l'entreprise a la possibilité d'accompagner la démarche du salarié en abondant son CPF et/ou en autorisant celui-ci à s'absenter sur le temps de travail pour se former. Dans ce cas le salarié est alors exonéré de l'application du ticket modérateur instauré en décembre 2022, qui prévoit une participation du salarié au financement de sa formation.

Dans le cadre du présent accord-cadre, la SNCF abonde le compte personnel de formation des salariés qui s'engagent dans une formation de catégorie 2 : **abondement de 40 %** des frais pédagogiques venant compléter la mobilisation par le salarié de son CPF (au maximum 2500 € tous les 6 ans).

En cas de désaccord sur la prise en charge, le salarié peut effectuer un recours auprès de son N+2 et/ou de son responsable RH. Ces mesures sont mises en œuvre par les sociétés SNCF, qui peuvent décider de prises en charge plus favorables.

Article 3 – Développer la création de titres ferroviaires

Un titre est une certification professionnelle délivrée par France Compétences (instance unique de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage) au nom de l'État par le ministère du Travail et de l'Emploi. Les sociétés SNCF peuvent demander la création de titres à finalité professionnelle : elles sont alors reconnues comme entités certificatrices seules habilitées à délivrer ce titre. Un titre est composé d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences et d'un référentiel d'évaluation des compétences. Il doit également prévoir la possibilité de tenir des jurys de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

On compte à date 9 titres actifs ou en cours de renouvellement répartis au sein des sociétés SNCF :

- Agent de la sûreté ferroviaire,
- Conducteur cynophile de détection d'explosifs,
- Opérateur de circulation ferroviaire,

- Opérateur travaux signalisation électrique ferroviaire,
- Responsable opérationnel de site de circulation ferroviaire,
- Opérateur Voie,
- Opérateur Caténaire,
- Agent d'escale ferroviaire,
- Conducteur de train.

Ces titres ont été conçus en permettant un accès modulaire par la voie de la formation ou par la voie de la VAE, y compris par une combinatoire de ces deux voies d'accès. Ils sont enregistrés sur le site de France Compétences et ont une validité de 3 à 5 ans renouvelable.

CHAPITRE 4 – FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

Les examens de passage maîtrise, et les cursus « voies rapides » permettent l'accès au collège cadre. Notre écosystème favorise l'ascenseur social avec la possibilité de changer d'emploi, d'acquérir des responsabilités, de l'autonomie et de changer de collège.

L'ascenseur social constitue un avantage pour les salariés comme pour l'entreprise :

- Nos cadres de terrain ont la connaissance profonde des emplois, de leurs contraintes opérationnelles, et la conscience des difficultés rencontrées par l'équipe qu'ils encadrent,
- Ancré sur l'opérationnel, il rend accessibles aux équipes de terrain les postes d'encadrement, mais également les parcours vers les grandes fonctions transverses de l'entreprise : ressources humaines, gestion, informatique..., il promeut une culture de la mobilité inter-emplois et de mixité sociale,
- L'ascenseur social est un atout pour fidéliser les salariés et en attirer de nouveaux, en permettant à chacun de se bâtir un véritable parcours de carrière.

Différents dispositifs de promotion existent pour permettre aux salariés d'accéder à des classes supérieures ou de faire reconnaître un nouveau niveau de connaissance.

Les sociétés SNCF s'engagent à mieux communiquer sur ces dispositifs auprès des salariés, managers et acteurs RH afin de les rendre plus facilement accessibles à tous.

Article 1 – Permettre l'accès aux collèges de maîtrise et cadre grâce à des dispositifs promotionnels¹⁹

L'accès à la classe 5 accorde une part prépondérante aux compétences métier. Il requiert un investissement personnel tant dans la préparation et la validation de l'épreuve de sélection que dans le parcours même de la formation (possibilité de dispense sous certaines conditions de modules par validation des acquis de l'expérience). Ce dispositif est cadré dans le document reprenant les principes

¹⁹ Pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public, les modalités de mises en place seront définies avec les partenaires sociaux en local.

d'évolution professionnelle et de déroulement de carrière au sein des sociétés SNCF.

Pour garantir une évaluation objective des compétences des salariés, les dispositifs promotionnels pour accéder à la classe 5 incluent un processus de présélection, une validation des compétences nécessaires pour l'accès à cette classe, et, si besoin, des bilans d'aptitude.

Les managers ont la possibilité d'orienter les salariés qu'ils estiment avoir le potentiel d'accéder à la classe 5 vers ces dispositifs promotionnels. Il est également important de permettre aux salariés possédant les prérequis objectifs fixés pour ces dispositifs (par exemple ancienneté et/ou classe minimale) de postuler à la présélection en toute autonomie s'ils le souhaitent. Le calendrier et les dates clés du dispositif promotionnel devront être portés à la connaissance des salariés potentiellement concernés avec au moins trois mois d'anticipation.

Après une période de 6 mois suivant la signature de cet accord-cadre, permettant le cas échéant l'adaptation des dispositifs promotionnels existants, les sociétés SNCF s'engagent, sur la durée de l'accord, à ce qu'au moins 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.

Un bilan sur la tenue de cet engagement sera présenté dans les commissions annuelles de suivi du présent accord.

Les « voies rapides » cadres varient selon les sociétés SNCF et leurs activités : ce sont des dispositifs de formation qui peuvent être qualifiants ou diplômants et qui permettent à des salariés de classe 5 d'accéder à des postes de cadre.

Les sociétés SNCF s'engagent également à présenter leurs dispositifs promotionnels aux représentants du personnels, notamment lors des commissions métiers et en CSE central. Ces dispositifs sont également consultables par les salariés sur Station C.

Article 2 – Valider l'expérience et les compétences acquises en activité professionnelle

Les salariés ont la possibilité de réaliser une **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**, soit à leur initiative, soit organisée par l'entreprise de façon collective²⁰.

La VAE est la prise en compte des compétences acquises dans le cadre d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou d'exercice de responsabilités syndicales, d'un mandat électoral local ou d'une fonction élective locale pour l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP (diplôme, titre ou Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Lorsqu'un salarié entame une démarche de VAE en tout ou partie pendant le temps de travail et à son

²⁰ Dispositif en cours de modification par l'Etat. La loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 instaure la création d'un service public de la VAE, le retrait de la durée d'expérience d'un an minimum requise pour être éligible, la possibilité de démarrer l'accompagnement avant la confirmation de la recevabilité du dossier, une durée du congé pour VAE de 48 heures, l'accès à la VAE pour toute personne justifiant une activité en rapport direct avec le contenu de la certification visée, la prise en charge l'ensemble des frais liés à la VAE par les ATP. (Association de transition professionnelle).

initiative, il bénéficie **d'un congé** à cet effet conformément aux dispositions des articles L.6411-1 et L.6422-1 du Code du travail modifiés par la loi n°2018-771 du 5/9/18 – art 9 (V) et par la loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022.

La VAE est de fait un outil de reconnaissance professionnelle, sociale et personnelle permettant de réduire les temps et les coûts d'accès à une certification. Dans la mesure où elle peut permettre d'accompagner la gestion des mobilités, la sauvegarde des savoir-faire sensibles, etc., la VAE constitue sous sa forme individuelle, mais aussi sous une forme collective, **un outil pouvant être mis en œuvre par les sociétés SNCF, sur le temps de travail**, dans le cadre de leur plan de développement des compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Les démarches engagées par le salarié en vue d'une VAE peuvent être financées par la mobilisation du CPF. Lorsqu'elles s'inscrivent dans un projet professionnel formellement validé par la hiérarchie et les acteurs RH, le temps de travail et les frais logistiques associés sont pris en charge par l'entreprise. L'entreprise assiste le salarié en l'aidant dans le suivi des démarches administratives et pédagogiques associées à la VAE. Il est fortement conseillé à tout salarié qui s'engage dans une démarche de VAE, d'adresser en amont à son référent RH une demande de reconnaissance de diplôme acquis en cours de carrière pour s'assurer que le diplôme visé est bien reconnu par l'entreprise.

Le nombre de VAE dont l'entreprise a connaissance, le nombre de réexamens ainsi que le nombre de décrochages seront fournis en Commission de suivi de l'accord-cadre.

Article 3 – Reconnaître les diplômes acquis au cours de la carrière

La reconnaissance d'un diplôme acquis en cours de carrière correspond à la volonté de l'entreprise de prendre en compte l'acquisition, par ses salariés, d'un niveau de connaissances nouvelles. Elle répond à son engagement d'ascenseur social.

Est considéré comme « diplôme acquis en cours de carrière » tout titre professionnel ou diplôme reconnu par l'État (diplôme d'État ou reconnu par l'État) obtenu dans le cadre de la formation continue, acquis par un salarié au cours de sa carrière SNCF quelle que soit la modalité d'obtention (sur temps personnel, co-investissement, VAE...).

Article 3.1 – Les diplômes et titres professionnels

Le **diplôme** certifie un niveau de connaissances (ou de compétences, pour les diplômes professionnels) que l'on reconnaît acquis, soit après des études et la réussite à un examen, soit dans le cadre de la reconnaissance des acquis de l'expérience (VAE).

Le **titre professionnel** est une certification professionnelle agréée, au nom de l'État, par Le Ministère du Travail et de l'Emploi. Ce titre atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Article 3.2 – Les conditions de la reconnaissance de diplômes

Des règles communes ont été définies par les sociétés SNCF afin de favoriser l'unité et l'équité entre les salariés de l'entreprise. La reconnaissance d'un diplôme acquis en cours de carrière est conditionnée par :

- L'intégration du salarié au sein de la famille professionnelle concernée par la certification, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une mobilité fonctionnelle et/ou structurelle,
- L'acceptation d'un emploi à pourvoir, ce qui peut conduire à une mobilité géographique.

Si la reconnaissance de diplôme amène à changer de société, l'avis de celle-ci est sollicité (diplôme reconnu par elle, besoin avéré et emploi disponible). Si ces conditions sont réunies, elle devra alors s'engager à reconnaître le diplôme et intégrer le salarié en cas de réussite à la formation. L'engagement est formalisé par écrit.

Compte tenu de ses besoins propres, chaque société déterminera et communiquera chaque année la liste des diplômes reconnus. Sont reconnus les diplômes et titres repris ou validés par France Compétences et répondant aux besoins de l'entreprise. La demande de reconnaissance doit être faite avant le départ en formation et la société SNCF doit donner son accord. L'accord de l'employeur est réalisé sur la base des critères suivants :

- L'appréciation des compétences et du potentiel par la ligne hiérarchique,
- L'acceptation des éventuelles formations complémentaires en rapport avec les missions liées à l'emploi visé,
- L'adéquation entre les compétences validées par le diplôme et le projet professionnel du salarié ainsi que les disponibilités d'emplois, à court et moyen termes, dans les entités,
- L'acceptation par le salarié des emplois proposés, ce qui peut impliquer un changement d'emploi-type et/ou de famille professionnelle et/ou une mobilité géographique,
- La validation des aptitudes physiques requises pour l'emploi et des aptitudes psychologiques, pour certains emplois.

Article 3.3 – L'évolution salariale à la suite d'une reconnaissance de diplômes

Il s'agit des diplômes repris ou validés par France Compétences et répondant aux besoins de l'entreprise. Les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de diplôme sont positionnés sur le niveau de rémunération suivant :

- **PR 16** (ou équivalent pour les contractuels²¹) 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).

²¹ Les mesures salariales accordées au salarié contractuel concerné doivent lui permettre d'atteindre le plancher de la plage de rémunération classe 5 de son nouveau niveau de responsabilités, avec le minimum garanti par le présent accord pour l'évolution en classe d'un salarié contractuel.

- PR 21 (ou équivalent pour les contractuels²²) 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).

Une PR (ou équivalent) supplémentaire peut être octroyée si la performance au cours de la formation est de haut niveau (très bons résultats/évaluation de stage particulièrement satisfaisante) et si le potentiel d'évolution est reconnu par la ligne hiérarchique. Cette décision relève de la société SNCF concernée.

Un dispositif incitatif est proposé pour certains diplômes définis par les sociétés SNCF. Il s'agit de diplômes pour lesquels il est difficile de recruter et qui débouchent sur des emplois en forts besoins dans l'entreprise et/ou dans la société SNCF.

Chaque société SNCF détermine quels diplômes elle souhaite intégrer dans le dispositif de reconnaissance incitatif. Ces diplômes peuvent être revus autant que de besoin pour assurer l'adéquation besoins/ ressources de chacune des sociétés SNCF. Les emplois transverses étant communs à tous, les diplômes transverses pouvant être reconnus seront déterminés par la famille professionnelle²³ concernée (RH, GEF, numérique, etc...).

Pour ces diplômes en forts besoins, les sociétés SNCF conviennent de positionner les salariés, dont le diplôme est reconnu, **sur une PR plus élevée** que celle prévue dans le cadre de l'évolution salariale classique. Le positionnement retenu est le suivant :

- PR 18 (ou équivalent pour les contractuels²⁴) 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).
- PR 23 (ou équivalent pour les contractuels²⁵) pour un accès Cadre - classe 6 - avec un BAC+5 sur diplômes et emplois en forts besoins. Le salarié bénéficie ensuite du déroulement de carrière habituel (notation si CP ou revalorisation salariale si contractuel).
- L'octroi d'une PR (ou équivalent) supplémentaire peut être réalisé si la performance au cours de la formation est de haut niveau (très bons résultats/évaluation de stage particulièrement satisfaisante) et si le potentiel d'évolution est reconnu par la ligne hiérarchique. Cette décision relève de la société SNCF concernée.

Un positionnement sur un niveau de rémunération supérieur peut être décidé par la Société SNCF ou la famille professionnelle pour répondre à des enjeux emplois particuliers. Pour les Fonctions Transverses (RH, GEF, numérique, etc.), le positionnement est décidé par la famille professionnelle concernée.

²² Les mesures salariales accordées au salarié contractuel concerné doivent lui permettre d'atteindre le plancher de la plage de rémunération classe 6 de son nouveau niveau de responsabilités, avec le minimum garanti par le présent accord pour l'évolution en classe d'un salarié contractuel.

²³ Au sens des Acteurs RH en charge de la définition des parcours et des compétences attendues dans les métiers transverses.

²⁴ Les mesures salariales accordées au salarié contractuel concerné doivent lui permettre d'atteindre le plancher de la plage de rémunération de son nouveau niveau de responsabilités +6 %.

²⁵ Les mesures salariales accordées au salarié contractuel concerné doivent lui permettre d'atteindre le plancher de la plage de rémunération de son nouveau niveau de responsabilités +6 %.

Article 4 – Evaluation de la classe des nouveaux postes et des postes dont les missions évoluent significativement

La classe de rattachement des postes existants n'est pas modifiée.

Les évolutions de l'entreprise et de son environnement nécessitent parfois la modification des missions de certains postes ou la création de nouveaux postes.

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.

La méthode d'évaluation de la classe du poste est celle des critères classants utilisée pour déterminer les classes d'entrée dans les emplois-types et cette évaluation est réalisée sur la base de la fiche de poste. Les missions du poste sont considérées comme évoluant significativement lorsque la cotation d'au moins un critère classant est modifiée par leur évolution. Le total du nombre de points de cotation attribué au titre des six critères classants détermine la classe de rattachement du poste évalué. Cette classe de rattachement doit être au moins égale à la classe d'entrée de l'emploi-type auquel est rattaché le poste. Elle est en règle générale comprise dans la plage de classes de référence de l'emploi-type.

Cependant, un poste, compte tenu de son périmètre, des responsabilités associées ou du degré d'expertise requis, peut être positionné au-delà de la plage de classes de référence de l'emploi-type auquel il est rattaché.

Sur demande d'un représentant de proximité, l'évaluation de la classe du poste sera présentée par l'établissement concerné dans le cadre d'un échange avec les représentants du personnel locaux (lors d'une commission locale, d'une réunion de RPX ou d'une réunion dédiée) sur la base de la fiche de poste et de l'analyse des critères classants²⁶.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront saisir, avec un courrier argumenté, les directions des ressources humaines des BU (ou entités équivalentes) des sociétés concernées de ce qu'elles estiment être des cas de non-application ou de mauvaise application des dispositions de cet article. Une réponse argumentée leur sera fournie dans un délai d'un mois. En cas de désaccord persistant, les organisations syndicales signataires pourront demander un examen en commission de suivi du présent accord-cadre.

²⁶ Les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des contrats de service public définiront en local les échanges à convenir avec leurs partenaires sociaux.

Article 5 – Évolution salariale minimum garantie aux salariés contractuels lors d'un passage en classe

Article 5.1 – Accompagnement salarial dans le cadre d'une promotion vers un poste de responsabilité supérieure²⁷

Il est rappelé qu'un passage à la classe supérieure donne lieu à un accompagnement salarial systématique, pour tous les salariés, contractuels comme statutaires.

Pour les salariés statutaires, le Statut pose d'ores et déjà le principe de l'acquisition d'au moins une Position de Rémunération (PR) en cas de promotion.

Pour les salariés contractuels²⁷, les promotions en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) s'accompagnent d'une revalorisation salariale minimale de 3 %.

Si la rémunération avant changement de classe excède déjà de 30 % le minimum de la classe C+1 (GRH00391) à acquérir, alors la revalorisation salariale accompagnant la promotion pourrait être inférieure au minima ci-dessus tout en ne pouvant être inférieure à 1 %.

En tout état de cause, la revalorisation salariale ne peut prendre effet qu'après l'affectation officielle sur le nouveau poste (signature de l'avenant au contrat de travail). Elle est réalisée en dehors du calendrier prévu pour les augmentations individuelles sans prise de poste de responsabilité supérieure et peut donc prendre effet à tout moment de l'année.

Lorsqu'un salarié contractuel sédentaire ou ASCT évolue vers un poste d'ASCT ou d'ADC, il s'agit d'une reconversion et ce n'est pas considéré comme une promotion au sens de l'article 5.1.

Lorsqu'un salarié contractuel CRTT/CRML évolue vers un poste de CRL, il s'agit du parcours professionnel d'agent de conduite et ce n'est pas considéré comme une promotion au sens de l'article 5.1.

Chaque salarié contractuel a la possibilité de demander un entretien salarial avec son manager dans les situations suivantes :

- Salarié dont le salaire de base sur une période de trois années civiles consécutives n'a pas progressé d'au moins 1 % (augmentation individuelle),
- Salarié promu à la classe supérieure.

Cet entretien est initié à la demande du salarié, qui peut se faire accompagner par un représentant du personnel de son choix²⁸.

²⁷ Hors dispositifs de :

- reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers un emploi d'ADC,
- reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers un emploi d'ASCT,
- reconversion d'un ASCT contractuel vers un poste d'ADC,
- parcours professionnel d'un CRTT/CRML contractuel vers un poste de CRL.

²⁸ Les modalités exactes seront définies en local avec les partenaires sociaux pour les filiales Voyageurs issues des appels d'offre dans le cadre des CSP.

Article 5.2 – Reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers le métier d'ADC ou d'ASCT avec changement de classe

Il est nécessaire de redéfinir le salaire de base perçu par le salarié afin d'être en cohérence avec le salaire de base des salariés contractuels ayant été recrutés comme ADC ou comme ASCT. En effet, au salaire de base de ces derniers vient s'ajouter une prime de traction ou une prime trains.

Le salaire de base du salarié sédentaire est alors diminué d'un montant équivalent à la prime de travail sédentaire (VMTP code prime 1 de la PR la plus basse de la classe). Un contrôle de cohérence de ce salaire de base ainsi redéfini est réalisé afin de garantir le respect des salaires minimaux des contractuels indiqué au GRH00391.

Du fait des montants des primes de traction ou trains, la nouvelle rémunération (salaire de base redéfini + VMT Traction/VMTP code prime 24 de la PR la plus basse de la classe) estimée pour le salarié en reconversion vers un métier d'ADC ou d'ASCT avec évolution d'une classe devrait être supérieure d'au moins 3 % au salaire de base perçu précédemment sur un emploi sédentaire. Dans le cas contraire, une augmentation sera appliquée au salaire de base redéfini afin de garantir cette évolution salariale.

Article 5.3 – Reconversion d'un salarié contractuel ASCT vers ADC

Le salaire de base d'un salarié contractuel ASCT est comparable dans sa structure à celle d'un salarié contractuel ADC (prime de traction et prime trains).

Du fait des montants des primes de traction, la nouvelle rémunération estimée (salaire de base + VMT Traction) perçue par un ASCT en reconversion vers un poste d'ADC avec évolution d'une classe devrait être supérieure d'au moins 3 % à la rémunération perçue précédemment par le salarié en tant qu'ASCT (salaire de base + VMTP moyenne code prime 24 de la classe). Dans le cas contraire, une augmentation sera appliquée au salaire de base afin de garantir une évolution salariale minimale de 3 %.

Article 5.4 – Parcours professionnel d'un CRTT/CRML contractuel vers CRL contractuel

La nouvelle rémunération estimée (salaire de base + VMT CRL) est supérieure de plus de 3 % à la rémunération (salaire de base + VMT CRTT/VMTP CRML) perçue précédemment par le salarié, ce qui garantit donc une évolution salariale minimale d'au moins 3 % lors du changement de classe du salarié.

PARTIE IV – MOBILITÉ CHOISIE DES SALARIÉS

CHAPITRE 1 – DÉFINIR LES RÈGLES DE LA MOBILITÉ

La mobilité de tous les salariés entre les sociétés SNCF est un axe central de la promesse employeur SNCF, de la fidélisation et de l'engagement des salariés ainsi que de la sécurisation des compétences stratégiques ferroviaires de l'entreprise.

Aussi, la SNCF souhaite, par cet accord-cadre, favoriser la mobilité des salariés. **La priorité est d'encourager la mobilité choisie.** Ce chapitre fixe les grands principes de la mobilité qui seront partagés et respectés par tous. Managers et collaborateurs pourront s'y référer pour organiser ensemble les parcours professionnels.

Les règles de la mobilité doivent être plus claires et plus lisibles pour tous. Elles doivent permettre de mieux informer et accompagner les salariés dans leur démarche de construction de parcours professionnel interne. Elles doivent favoriser les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques vers les emplois ou bassins d'emplois qui recrutent, mais aussi accompagner les salariés qui souhaiteraient s'orienter dans un projet personnel externe.

Afin de garantir l'application des règles d'entreprise en matière d'équité et de principes de mobilité pour tous les salariés, l'examen des candidatures des salariés dont le poste a été supprimé à la suite d'une mesure d'évolution de l'emploi ou celles de salariés en situation de reclassement est prioritaire.

La mobilité interne, fonctionnelle ou géographique, des salariés est prioritaire et le recrutement externe ne peut avoir lieu que si la recherche interne au sein des sociétés SNCF a été infructueuse.

Article 1 – Définitions

- **Mobilité** : changement de poste ou d'affectation, pouvant s'accompagner ou non d'un changement de lieu de travail et/ou d'un changement d'emploi-type. Ce changement peut être réalisé au sein d'une même société SNCF ou bien entre deux sociétés SNCF.

La mobilité peut être définitive, pour occuper un poste pérenne, ou bien temporaire pour réaliser une mission ponctuelle, découvrir un nouvel emploi ou pendant la période de formation à un nouvel emploi, par exemple.

Si cette mobilité implique un déménagement ou l'affectation dans un territoire ou sur un emploi en tension ou encore en IDF, elle peut permettre de bénéficier des aides décrites dans le présent accord, si le salarié remplit les conditions.

- **Mobilité choisie** : mobilité à l'initiative du collaborateur.
- **Mobilité choisie à la suite d'une reconversion** : mobilité consécutive à une reconversion professionnelle et qui nécessite une formation à l'emploi d'au moins 3 mois pour pouvoir être affecté sur le poste.

FC
UM
PC

Article 2 – Mise en œuvre de la mobilité à la SNCF

Les mobilités professionnelles des salariés des sociétés SNCF sont réalisées selon les modalités suivantes :

- **Mobilité définitive au sein de la même société SNCF ou entre deux sociétés SNCF distinctes** : le salarié signe un avenant à son contrat de travail afin d'acter la mobilité et, le cas échéant, la modification d'un ou plusieurs autres éléments de son contrat de travail. Si ce changement n'emporte pas la modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, il est informé par écrit de ce changement d'affectation.

La mobilité peut être assortie d'une période probatoire de 2 mois ou plus (pour réaliser la formation à l'emploi, par exemple), formalisée par écrit. Si cette période n'est pas satisfaisante pour le manager ou le salarié, celui-ci retourne dans son établissement d'origine sur son poste d'origine ou un poste équivalent. Ce retour fait l'objet d'un courrier d'information.

- **Mobilité temporaire au sein d'une même société SNCF** : elle est réalisée par le biais d'un détachement. En principe, elle est d'une durée maximum d'un an.
- **Mobilité temporaire entre deux sociétés SNCF** : elle est réalisée par le biais d'une mise à disposition entre sociétés selon les modalités de l'article L8241-1 et suivants du Code du Travail.

La mobilité temporaire ne donne pas lieu à accompagnement financier à la mobilité. Néanmoins des allocations de déplacement peuvent être versées lorsque les conditions du GRH00131 sont remplies.

CHAPITRE 2 – MIEUX ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ CHOISIE

La SNCF souhaite proposer à tous les salariés des sociétés SNCF un accompagnement de la mobilité choisie qui réponde mieux à leurs besoins et aux enjeux de l'entreprise. Elle se fixe pour objectifs de :

- Simplifier les aides à la mobilité afin qu'elles soient plus lisibles pour tous,
- **Mieux accompagner les salariés en mobilité vers les territoires et emplois en tension** : ceux-ci regroupent la majorité des besoins en termes d'emploi et doivent donc faire l'objet d'aides plus conséquentes. Les aides à la mobilité vers l'Île-de-France sont renforcées,
- **Ouvrir l'aide au logement à des mobilités sans déménagement** dans les territoires et emplois en tension,
- **Mieux prendre en compte la famille** en modulant les aides au logement des salariés déménageant avec leur famille en fonction de la composition de celle-ci.

Les aides à la mobilité choisie décrites dans le présent accord-cadre remplacent les normes préexistantes ayant le même objet, et reprises dans la réglementation RH (GRH00995-GRH00928-GRH00939-GRH00131).

Les dispositifs de mobilité contrainte ne sont pas traités dans le présent accord-cadre et restent régies par le GRH00910 et les dispositifs spécifiques des sociétés.

Une concertation sera proposée afin de réviser le GRH00910 à l'issue de la signature du présent accord.

Dès lors qu'une mobilité fait suite à une candidature à une offre de poste publiée sur la bourse à l'emploi ou à un besoin de l'entreprise (hors mutation d'office et déplacement par mesure disciplinaire), elle donne lieu à un accompagnement à la mobilité, si les conditions sont remplies. Dans ces situations, la mobilité pour convenance personnelle n'a plus lieu d'être appliquée.

Les différentes aides et prestations présentées ci-dessous sont à la charge de l'entité prenante, c'est-à-dire l'entité qui a publié l'offre de poste sur lequel le salarié est recruté. Le pôle RH prenant reçoit le salarié pour déterminer les différentes aides auxquelles il peut avoir droit. Il accompagne le salarié dans sa mobilité et reste disponible pour son intégration.

Les dispositifs d'accompagnement à la mobilité des salariés CS existant dans les sociétés SNCF continuent de s'appliquer. Ils viennent en complément des dispositifs présentés dans le présent accord.

Tableau simplifié des aides

Mobilité	Mobilité hors territoires et emplois en tensions		Mobilité vers territoires et/ou emplois en tensions (hors IDF)		Mobilité vers l'IDF sur postes éligibles	
	Aides	Prestations	Aides	Prestations	Aides	Prestations
Sans déménagement et + de 50 kms ou plus d'1h entre les 2 LPA 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 : 3000 € ET Prise en charge de nuitées pendant 4 ans (maxi 1000 €/mois sur justificatif) : 1 nuit : 200 € 2 nuits : 400 € 3 nuits : 600 € 4 nuits : 800 € 5 nuits et + : 1000 €	FC domicile-travail si les conditions du GRH00400 sont remplies
Avec déménagement	1,32 X traitement ou salaire de base (socle GRH00131)	Prise en charge déménagement	1,32 X traitement ou salaire de base + Bonus Mobilité « territoires/emplois en tension » : 2000 € ET Aide au logement pendant 2 ans (entre 350 et 600 €/mois en fonction de la composition de la famille)	Prise en charge déménagement + aide recherche logement + aide recherche emploi conjoint + voyage reconnaissance FC famille sous conditions	1,32 X traitement ou salaire de base + Bonus mobilité IDF : 3000 € ET Aide au logement pendant 4 ans (entre 800 € et 1100 €/mois en fonction de la composition de la famille)	Prise en charge déménagement + aide recherche logement + aide recherche emploi conjoint + voyage reconnaissance FC famille sous conditions

Article 1 – L’accompagnement socle pour tout salarié qui déménage dans le cadre d’une mobilité choisie

Article 1.1 – L’aide à la mobilité

Chaque salarié réalisant une mobilité faisant suite à une candidature à une offre de poste et impliquant un déménagement peut bénéficier d’une aide à la mobilité (ex-Indemnité de Changement de Résidence - ICR).

L’aide à la mobilité (ex ICR) est versée au salarié qui change de Lieu Principal d’Affectation (LPA), et remplit les conditions du chapitre 14 du GRH00131.

Article 1.2 – Les aides en cas de déménagement

Le salarié qui déménage dans le cadre de sa mobilité peut également bénéficier, si les conditions du chapitre 14 du GRH00131 sont remplies, de la prise en charge de son déménagement ou bien choisir le versement de l’Allocation de Changement de Résidence (ACR).

Les frais de déménagement sont pris en charge par l’entité prenante. Le salarié doit présenter au moins deux devis (sur la base d’un cahier des charges défini). Le prestataire choisi, par la société SNCF prenante, est le moins cher des deux. Le déménagement est payé directement par l’entité prenante au prestataire de déménagement.

Si le salarié a peu de mobilier à déménager ou souhaite s’occuper lui-même de son déménagement, il peut opter pour le versement de l’allocation de changement de résidence, dans les conditions du GRH 00131.

Article 2 – Les aides à la mobilité choisie vers les territoires et emplois en tensions hors Ile-de-France

Article 2.1 – Mobilité avec déménagement

Le salarié qui réalise une mobilité avec déménagement vers un territoire ou emploi en tension bénéficie des aides décrites à l’article 1 et des aides décrites ci-dessous, si les conditions sont remplies.

Bonus mobilité et aides au logement « territoires/emplois en tension » hors IDF

Les territoires et emplois en tension sont définis par chaque société SNCF. La liste peut être revue chaque année et est publiée par chaque société. Elle est partagée au cours de la commission de suivi de l’accord.

- Un **bonus mobilité « Territoires et emplois en tension »** hors IDF est versé au salarié :
 - qui change de LPA :
 - Soit pour un LPA sur un territoire en tension,
 - Soit pour se reconverter sur un emploi en tension,
 - et qui déménage pour se rapprocher de son nouveau LPA.

Le LPA d’origine ne doit pas être situé sur le même territoire et l’emploi d’origine ne doit pas être le même emploi.

Le Bonus correspond au versement d'une somme forfaitaire de 2 000 € bruts.

➤ Une aide au logement « Territoires et emplois en tension » hors IDF est versée au salarié :

- qui change de LPA :
 - soit pour un LPA sur un territoire en tension,
 - soit pour se reconverter sur un emploi en tension,
- et qui déménage pour se rapprocher de son nouveau LPA.

Le LPA d'origine ne doit pas être situé sur le même territoire et l'emploi d'origine ne doit pas être le même emploi.

L'aide au logement « Territoires et emplois en tension » hors IDF est cumulable avec le bonus mobilité « Territoires et emplois en tension » hors IDF.

L'aide correspond à la prise en charge d'une partie du coût du logement pendant 2 ans pour un montant de 350 € bruts maximum par mois, si le salarié déménage avec son conjoint et qu'il n'a pas d'enfant à charge ou s'il déménage seul. Ce montant est porté à 500 € bruts si le salarié déménage en famille et qu'il a un ou deux enfants à charge et à 600 € bruts s'il déménage en famille et qu'il a 3 enfants ou plus.

Le salarié qui déménage seul (célibat géographique) est considéré comme sans enfant à charge. L'aide est versée chaque mois sous réserve de justificatifs (quittance de loyer, facture électricité, eau...), fournis au moins une fois par an.

Article 2.2 – Mobilité sans déménagement

Une aide forfaitaire aux dépenses d'hébergement « Territoires et emplois en tension » hors IDF est versée au salarié qui change de LPA pour rejoindre un territoire en tension ou se reconverter vers un emploi en tension et qui ne déménage pas.

Le LPA d'origine ne doit pas être situé sur le même territoire et l'emploi d'origine ne doit pas être le même emploi.

Le domicile du salarié et son nouveau LPA doivent être distants de plus de 50 km ou entraîner un temps de trajet simple de plus d'une heure²⁹.

L'aide correspond à un montant forfaitaire permettant de couvrir une partie des dépenses de nuitées (hôtels, locations à la nuitée...). Elle est versée pendant deux ans maximum sur présentation de justificatifs, en fonction des dépenses réalisées par le salarié et dans la limite de :

- 75 € bruts pour une nuit par mois,
- 150 € bruts pour deux nuits par mois,
- 250 € bruts pour trois nuits par mois,

²⁹ Le temps de trajet est calculé à l'aide des outils de recherches d'itinéraire, en fonction du mode de transport utilisé habituellement par le salarié (Google Maps/Waze s'il utilise son véhicule, SNCF Connect/BonjourRATP s'il utilise les transports en commun). Le calcul se fait sur la base des horaires habituels du salarié. S'il a des horaires décalés, le trajet "étalon" retenu sera le plus favorable au salarié.

- 350 € bruts pour quatre nuits ou plus par mois.

Les Facilités de Circulation sont accordées selon les conditions du GRH00400.

Article 3 – Les aides à la mobilité choisie vers l'Île-de-France (IDF)

Article 3.1 – Mobilité avec déménagement

Le salarié qui réalise une mobilité avec déménagement vers l'IDF bénéficie des aides décrites à l'article 1 et des aides décrites ci-dessous, si les conditions sont remplies.

Bonus mobilité IDF et aides au logement IDF

Les postes éligibles aux bonus mobilité IDF et aides au logement IDF sont définis par chaque société SNCF. La liste peut être revue chaque année. Elle est publiée par chaque société et présentée en commission de suivi de l'accord.

- Un **bonus mobilité « IDF »** est versé au salarié qui quitte un LPA de province pour un LPA situé en IDF et pour y occuper un poste défini comme éligible par la société concernée.

Le bonus mobilité IDF correspond à une somme forfaitaire de 3000 € bruts.

- Une **aide au logement IDF** est versée au salarié qui déménage et qui quitte un LPA de province pour un LPA situé en IDF pour y occuper un poste défini comme éligible par la société concernée. L'aide au logement IDF est cumulable avec le bonus mobilité IDF.

L'aide correspond à la prise en charge d'une partie du coût du logement pendant 4 ans et pour un montant de 800 € bruts par mois maximum s'il déménage avec son conjoint et qu'il n'a pas d'enfant à charge ou s'il déménage seul.

Ce montant est porté à 950 € bruts par mois si le salarié déménage en famille et qu'il a un ou deux enfants à charge. Il est porté à 1100 € bruts par mois s'il déménage en famille et a 3 enfants ou plus à charge.

Le salarié qui déménage seul (célibat géographique) est considéré comme sans enfant.

L'aide est versée chaque mois sous réserve de justificatifs (quittance de loyer, facture d'électricité, eau...), fournis au moins une fois par an.

Article 3.2 – Mobilité sans déménagement

Bonus mobilité IDF et aide forfaitaire aux dépenses d'hébergement IDF

- Un **bonus mobilité IDF** est versé au salarié qui quitte un LPA de province pour un LPA situé en IDF et pour y occuper un poste défini comme éligible par la société concernée.

Le bonus mobilité IDF est versé au salarié, même s'il ne déménage pas.

Le bonus mobilité IDF correspond à une somme forfaitaire de 3000 € bruts.

- Une aide forfaitaire aux dépenses d'hébergement IDF est versée au salarié qui quitte un LPA de province pour un LPA situé en IDF pour y occuper un poste défini comme éligible par la société SNCF concernée. Elle est cumulable avec le bonus mobilité IDF.

L'aide correspond au versement d'un montant forfaitaire permettant de couvrir une partie des dépenses de nuitées (hôtels, locations à la nuitée...). Elle est versée pendant quatre ans maximum sur présentation de justificatifs, en fonction des dépenses réalisées par le salarié et dans la limite de :

- 200 € bruts pour une nuit par mois,
- 400 € bruts pour deux nuits par mois,
- 600 € bruts pour trois nuits par mois,
- 800 € bruts pour quatre nuits par mois,
- 1000 € bruts pour cinq nuits ou plus par mois.

Les Facilités de Circulation sont accordées selon les conditions du GRH00400.

Article 4 - Prestations d'accompagnement à la mobilité avec déménagement « territoires/emplois en tensions dont Ile-de-France »

Pour les mobilités avec déménagement vers les territoires/emplois en tension ou l'IDF, des prestations d'aide à la recherche de logement sont proposées au salarié qui déménage.

Sur demande du salarié, une aide concernant le dépôt de garantie peut être accordée. Celle-ci prend la forme d'une avance remboursable sans intérêt sur 18 mois maximum dans la limite d'un mois de loyer, sur production des justificatifs nécessaires. Le remboursement est effectué mensuellement par retenue sur le bulletin de salaire, la première échéance étant fixée trois mois après le paiement de l'avance.

Une prestation d'aide à la recherche d'emploi pour le conjoint peut également être proposée si le conjoint doit démissionner.

Un voyage de reconnaissance peut être organisé. Ce voyage doit être consacré aux aspects liés à la vie quotidienne dans le nouveau domicile (logement, écoles, crèche, diverses démarches administratives...). Il est contractualisé avec l'entité prenante. A ce titre, des congés supplémentaires peuvent être accordés dans la limite de 5 jours. Les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge ainsi que les frais de déplacements, sur présentation de justificatifs.

Les Facilités de Circulation sont accordées selon les conditions du GRH00400.

CHAPITRE 3 – LE CONGÉ DE MOBILITÉ DANS LE CADRE D'UNE MOBILITÉ EXTERNE VOLONTAIRE

Le congé de mobilité permet aux salariés de s'inscrire volontairement dans une démarche de mobilité externe, l'objectif étant le retour à un emploi stable dans les meilleurs délais.

Les conditions que doit remplir le salarié pour bénéficier du congé de mobilité sont déterminées par le présent accord-cadre, notamment :

- Être salarié de l'une des sociétés SNCF en CDI (CP ou contractuel) et ne pas être engagé dans un processus de rupture (démission, licenciement, engagement d'une démarche de rupture conventionnelle, réforme, Cessation Anticipée d'Activité, Temps Partiel de Fin de Carrière, départ à la retraite...) au moment de la candidature à l'entrée dans le dispositif de mobilité externe,
- Avoir au moins 4 ans d'ancienneté au sein de la SNCF,
- Occuper un emploi « en moindre besoin » (tel que défini dans le chapitre 1 de la partie I du présent accord-cadre) qui ne nécessite pas de remplacement sur le poste ou être en transition professionnelle (SETP),
- Avoir un projet professionnel sérieux parmi ceux définis ci-après :
 - Nouvel emploi salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois au sein d'une société extérieure au Groupe SNCF ou souhaiter rechercher de manière active un autre emploi au sein d'une société n'appartenant pas au Groupe SNCF pendant la durée du congé de mobilité,
 - Création ou reprise d'entreprise,
 - Reconversion professionnelle, nécessitant une formation,
- Ne pas être éligible aux dispositifs de fin de carrière que sont la Cessation Anticipée d'Activité ou le Temps Partiel de Fin de Carrière.

Chaque société SNCF détermine la liste des emplois concernés et le nombre maximum de salariés pouvant bénéficier du dispositif chaque année. Ces informations sont présentées en commission de suivi de l'accord.

L'entreprise s'engage à compenser, sur la durée de l'accord-cadre, chaque départ volontaire assorti d'un congé de mobilité par un recrutement au périmètre des sociétés SNCF.

L'adhésion du salarié au congé de mobilité emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Cette rupture ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit, au moment de la rupture du contrat, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale due en cas de licenciement économique.

Pendant la période du congé de mobilité, le salarié peut accomplir des périodes d'accompagnement, à la recherche d'un nouvel emploi par exemple, ou de formation.

Article 1 – Durée du congé de mobilité

Le congé de mobilité est d'une durée de 6 ou 12 mois maximum. La durée est déterminée en fonction du projet professionnel externe :

- 6 mois pour les salariés qui souhaitent rechercher activement un nouvel emploi salarié,
- 12 mois pour les salariés qui souhaitent se reconvertir ou bien s'engager dans un projet de création/reprise d'entreprise.

LM
FC
UB
PC
R

Article 2 – Niveau de la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité

Le niveau de rémunération varie en fonction de la durée et du projet développé.

Pour les projets de recherches d'emplois salariés : 6 mois rémunérés à 80 % du salaire brut mensuel.

Pour les projets de création/reprise d'entreprise ou les projets de reconversion : 6 mois rémunérés à 80 % et 6 mois rémunérés à 65 % du salaire brut mensuel.

La rémunération perçue pendant la durée du congé de mobilité est, dans la limite de douze mois, exonérée de cotisations de sécurité sociale et assujettie à CSG/CRDS. Des aides complémentaires peuvent être proposées en fonction de la qualité du projet : aide à la création d'entreprise, aide au financement de la formation de reconversion par exemple.

Le tableau ci-dessous présente les différentes modalités du congé de mobilité.

PROJET	DUREE	MONTANT	AIDE COMPLEMENTAIRE
Emploi salarié	6 mois	80 % du salaire brut	Montant restant à percevoir versé sous forme de prime si le salarié trouve un poste avant la fin de la période
Projet de reconversion	12 mois	6 mois à 80 % du salaire brut, puis 65 % les 6 derniers mois	Participation aux frais de formation : 7000 € maximum par abondement du CPF
Projet de création d'entreprise	12 mois	6 mois à 80 % du salaire brut, puis 65 % les 6 derniers mois	Participation aux coûts de la création : 7000 € maximum

Article 3 – Modalités d'adhésion du salarié au congé de mobilité : étude du projet

Le salarié éligible disposant d'un projet externe doit présenter une demande écrite auprès du Directeur de son établissement. Sa demande sera transmise et étudiée par le comité d'agrément de sa société SNCF. Ce comité est une instance mise en place dans chaque société proposant un départ avec congé de mobilité. Le dossier du salarié, candidat au départ en congé de mobilité, est examiné. Ce comité valide ou non le départ en congé de mobilité en fonction de la qualité et du caractère réalisable du projet professionnel externe.

Le salarié peut être accompagné par un conseiller pour concrétiser son projet (cabinet d'outplacement). Le conseiller a pour missions :

- D'aider le salarié à approfondir et à concrétiser son projet ;
- De donner un avis sur le caractère « réaliste et réalisable » du projet externe du salarié.

Le salarié candidat au départ pourra également solliciter un salarié de son choix de sa société SNCF pour l'aider dans sa démarche.

Le refus de validation peut être motivé par les motifs suivants :

- Le salarié ne répond pas aux critères d'éligibilité énoncés dans l'accord-cadre.

- Le projet n'a pas obtenu un avis favorable en termes de recevabilité – appréciée au travers de son caractère « réaliste et réalisable » - par le comité d'agrément. Dans ce cas, le salarié pourra revoir son dossier et le présenter à nouveau.
- Le nombre maximum de départs en congé de mobilité a été atteint dans la société SNCF concernée.

Article 4 – Adhésion au congé de mobilité

Le salarié volontaire, dont le projet a été jugé recevable, manifeste son adhésion au congé par la signature d'une convention de congé de mobilité. Cette convention précise les engagements réciproques du salarié et de l'entreprise. Elle comprend notamment les éléments suivants :

- La durée, le point de départ et la fin du congé de mobilité ;
- Les actions prévues dans le cadre du projet externe du salarié ;
- La rémunération du salarié pendant le congé de mobilité ;
- Les engagements du salarié et ceux de l'entreprise ;
- Les conditions de suspension ou de rupture anticipée du congé de mobilité ;
- Les effets de la fin du congé et en particulier la rupture du contrat de travail.

Il est rappelé que l'adhésion du salarié au congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties, à l'issue du congé de mobilité, sur le fondement des dispositions des articles L.1237-18 et suivants du Code du Travail.

La convention doit être signée par le salarié et retournée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, au Directeur de l'établissement au plus tard dans un délai de 8 jours calendaires à compter de la réception ou, le cas échéant, de la remise de la convention au salarié.

L'absence de réponse dans le délai imparti est considérée comme une rétractation de la part du salarié. L'absence de réponse ou le refus exprimé par le salarié ne saurait l'exposer à une quelconque sanction.

La convention de congé de mobilité d'un salarié protégé au sens du code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspection du travail.

Article 5 – Statut du salarié pendant la période de congé de mobilité

Le salarié continue de faire partie des effectifs de l'entreprise et est dispensé d'activité. Il perçoit la rémunération prévue dans la convention de congé de mobilité.

Le salarié continue de bénéficier :

- de l'accès à la Médecine de soins et de son logement SNCF le cas échéant,
- des déclenchements automatiques au titre de l'avancement en échelon, SR et MST, il continue à être dans les listings de Notations et peut bénéficier d'une PR « prioritaire »,
- de la mutuelle et la prévoyance,
- de sa qualité d'électeur aux élections professionnelles,
- des activités sociales et culturelles du CSE, ...

Pendant le congé de mobilité, le salarié conserve son droit aux Facilités de Circulation, dans les conditions du GRH00400. A l'issue du congé de mobilité et au moment de la liquidation de sa retraite, son droit sera étudié, dans les conditions du GRH00246.

Au cours de son congé de mobilité, le salarié s'engage :

- À mettre en application les actions correspondant à son projet professionnel externe telles qu'elles auront été définies dans le cadre de la convention de congé de mobilité, notamment à suivre les actions de formation prévues dans sa convention ;
- À ne pas exercer d'activité rémunérée pendant le congé, sans autorisation expresse préalable de l'entreprise ;
- À informer l'entreprise de son embauche définitive ou de la création/reprise d'entreprise ;
- À ne pas s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi pendant la durée du congé mobilité.

Sauf cas de force majeure, le salarié qui ne suivra pas les actions prévues dans sa convention sera réputé renoncer au bénéfice du congé de mobilité.

Article 6 – Affiliation Caisse de Prévoyance et de Retraites SNCF et Sécurité Sociale pendant le congé de mobilité

Le salarié du Cadre Permanent reste affilié au régime de prévoyance et de retraite de la SNCF pour les assurances maladie, longue maladie, maternité, décès, vieillesse, invalidité, les accidents du travail et maladies professionnelles.

S'il est contractuel, il conserve également son affiliation au régime général de la Sécurité Sociale pour les assurances maladie, maternité, vieillesse, invalidité (soins), accidents du travail et maladies professionnelles, et au régime de prévoyance complémentaire obligatoire correspondant à sa situation.

Le financement des garanties conservées sera réalisé dans les mêmes proportions que celles définies pour les salariés de l'entreprise.

A ce titre, la part salariale des cotisations correspondant au financement des garanties de prévoyance et de remboursement de frais de santé sera déduite du montant brut de la rémunération mensuelle de Congé de mobilité.

Article 7 – Congés et ancienneté

La période de congé mobilité au cours de laquelle il n'est pas effectué de période de travail n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des congés. Les salariés n'acquièrent donc pas de congés au cours de cette période.

De la même manière, cette période n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Article 8 – Cas de suspension du congé de mobilité

Le congé de mobilité est suspendu en cas de congé maternité, d'adoption ou de congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou encore d'un CDD sous réserve d'autorisation expresse de l'employeur. À l'expiration de ces congés ou du CDD, le congé de mobilité reprend pour une période correspondant à la durée du congé restant à réaliser. La maladie ne suspend ni ne prolonge la durée et l'échéance du congé de mobilité.

Article 9 – Mesures d'accompagnement au congé de mobilité

- **Aide à la reconversion professionnelle et à la VAE :** Dans le cadre du congé de mobilité, le salarié peut s'inscrire à une formation certifiante ou diplômante lui permettant une reconversion professionnelle externe pérenne.

Pour être reconnue comme projet externe au titre du congé de mobilité, la formation doit ainsi être sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel inscrit au RNCP. Les projets de VAE peuvent également être éligibles au titre du présent accord-cadre.

Sous réserve de la validation du projet dans les conditions définies par le présent accord-cadre, l'entreprise prend en charge les frais d'inscription, les coûts de formation (par abondement du CPF du salarié) et le cas échéant des coûts de déplacement dans la limite d'une enveloppe de 7 000 € par projet financé.

Le remboursement par l'entreprise est subordonné à la présentation des justificatifs, dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation ou de réussite aux examens et factures du prestataire.

- **Aides à la création d'entreprise ou à la reprise d'activité :** Les salariés éligibles au congé de mobilité dans le cadre d'un projet de création d'entreprise ou de reprise d'activité bénéficient d'une aide de l'entreprise.

Une aide à la création ou reprise d'entreprise est alors accordée par le versement d'une indemnité individuelle forfaitaire, dont le montant est fixé à 7000 € bruts maximum, versée en deux fois :

- 50 % à la création (ou reprise) effective de la société sur présentation d'un extrait Kbis ou de tout acte de création d'entreprise, ou tout autre document officiel attestant de l'activité,
- Le solde 6 mois plus tard sur présentation d'un justificatif prouvant la continuité de l'activité de l'entreprise (par exemple : attestation du comptable de la société justifiant d'un flux de facturation entrante et sortante).

Le créateur-repreneur d'entreprise peut suivre une formation spécifique à la gestion auprès d'organismes compétents.

Sous réserve de la validation du projet dans les conditions définies par le présent accord-cadre, l'entreprise prend en charge le coût de cette formation à la gestion dans la limite de 1 500 €.

Le montant de la formation pris en charge par l'entreprise est versé par abondement du CPF ou directement à l'organisme assurant la formation.

Le financement par l'entreprise est subordonné à la présentation des justificatifs, dont la convention de formation, les copies des feuilles d'émargement ou attestations de présence du salarié en formation et factures du prestataire.

Le cas échéant, le projet professionnel externe de création ou de reprise d'entreprise peut intégrer une phase de formation professionnelle certifiante ou diplômante ou de VAE, dès lors que l'obtention d'un titre ou d'un diplôme est nécessaire à la future activité professionnelle objet du congé de mobilité.

Les aides pour reconversion et création d'entreprise sont cumulables.

L'accord de cette prise en charge complémentaire fait l'objet d'une décision du comité d'agrément, sur avis du cabinet externe spécialisé.

- **Concrétisation du projet de nouvel emploi salarié avant le terme du congé de mobilité :** Le salarié qui retrouve un emploi salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois avant le terme de son congé de mobilité perçoit une indemnité d'un montant équivalent à la rémunération restant à percevoir.

Article 10 – Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité prend fin :

- Au terme de la durée prévue ;
- Avant ce terme, si le salarié trouve un emploi salarié en CDI ou en CDD de plus de 6 mois ou concrétise effectivement son projet externe de création ou reprise effective d'entreprise, sur présentation de justificatifs ;
- En cas de non-respect des engagements par le salarié.

À titre exceptionnel, il peut être mis fin au congé de mobilité d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié en cas d'accident de la vie d'une particulière gravité affectant la poursuite du projet professionnel du salarié. Il en est ainsi par exemple du placement du salarié sous le régime de la longue maladie, du décès du conjoint ou d'un passage en invalidité du salarié ou de son conjoint. L'appréciation des circonstances relève du DRH de la société SNCF concernée.

Article 11 – Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel

La mise en œuvre du dispositif de mobilité externe par un congé de mobilité dans le cadre d'une évolution d'organisation emportant des suppressions d'emplois fait l'objet d'une information/consultation auprès du CSE concerné.

Le dossier détaille les emplois éligibles au dispositif et le nombre maximum de départs autorisés dans ces catégories d'emplois.

Une information relative au nombre de départs réalisés est faite au CSE concerné chaque année.

Article 12 – Indemnités légales et indemnité complémentaire de rupture dans le cadre du congé de mobilité

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.

Le salarié qui adhère au congé de mobilité a droit, au moment de la rupture du contrat, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale due en cas de licenciement économique.

Article 13 – Les indemnités de rupture garanties au salarié

Elles sont égales aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique au sein de la branche ferroviaire.

- **Entre 1 et 9 ans d'ancienneté** : 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année,
- **Entre 10 et 19 ans d'ancienneté** : 2/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année,
- **A partir de 20 ans d'ancienneté** : ½ mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année.

Le salaire de référence est la moyenne des 3 ou 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié.

Article 14 – Les montants de l'indemnité complémentaire de rupture

Une indemnité complémentaire est versée, afin d'atteindre une indemnité globale (indemnités légales + indemnité complémentaire) équivalente à 24 mois de salaire maximum aux salariés remplissant les conditions du dispositif de congé de mobilité et ayant au moins 15 ans d'ancienneté et ne dépassant pas 30 ans d'ancienneté.

Ainsi les salariés ayant moins de 15 ans et plus de 30 ans d'ancienneté bénéficient des indemnités de rupture présentées ci-dessous. Elles ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales, sauf CSG/CRDS, dans la limite des plafonds de la Sécurité sociale.

Les indemnités de rupture légales et complémentaires, le cas échéant, sont versées, avec le solde de tout compte, à la fin du congé de mobilité.

Ancienneté	Indemnités légales CCN Ferroviaire	Indemnités complémentaires = à partir de 15 ans et jusqu'à 30 ans
4 ans	1.3 mois	
5 ans	1.6 mois	
6 ans	2 mois	
7 ans	2.3 mois	
8 ans	2.6 mois	
9 ans	3 mois	
10 ans	4 mois	
11 ans	4.4 mois	
12 ans	4.8 mois	
13 ans	5.2 mois	
14 ans	5.6 mois	
15 ans	6 mois	18 mois
16 ans	6.4 mois	17.6 mois
17 ans	6.8 mois	17.2 mois
18 ans	7.2 mois	16.8 mois
19 ans	7.6 mois	16.4 mois
20 ans	10 mois	14 mois
21 ans	10.5 mois	13.5 mois
22 ans	11 mois	13 mois
23 ans	11.5 mois	12.5 mois
24 ans	12 mois	12 mois
25 ans	12.5 mois	11.5 mois
26 ans	13 mois	11 mois
27 ans	13.5 mois	10.5 mois
28 ans	14 mois	10 mois
29 ans	14.5 mois	9.5 mois
30 ans	15 mois	9 mois
31 ans	15.5 mois	
32 ans	16 mois	
33 ans	16.5 mois	
34 ans	17 mois	
35 ans	17.5 mois	
36 ans	18 mois	
37 ans	18.5 mois	
38 ans	19 mois	
39 ans	19.5 mois	
40 ans	20 mois	
41 ans	20.5 mois	
42 ans	21 mois	



DISPOSITIONS FINALES

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord-cadre est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

SUIVI DE L'ACCORD-CADRE

Le suivi de l'accord-cadre est assuré par une commission composée de représentants de la DRH Groupe, d'un représentant de chacune des sociétés SNCF et des organisations syndicales représentatives signataires.

Cette commission qui se réunit une fois par an peut, en cas de difficultés avérées sur la mise en œuvre de l'accord-cadre, proposer qu'un point ad'hoc soit réalisé lors de la commission emploi du CSE de l'établissement concerné.

RÉVISION DE L'ACCORD-CADRE

Conformément à l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision de l'accord-cadre :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de cet accord-cadre,
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

DÉPÔT DE L'ACCORD-CADRE

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord-cadre sera déposé auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la DREETS du lieu de conclusion.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.



Fait à la Plaine Saint Denis, le 19 novembre 2024

Pour le Groupe Ferroviaire SNCF :

 Philippe BRU, DRH Groupe

La Fédération Nationale des Travailleurs,

Cadres et Techniciens des Chemins de fer français (C.G.T)

Avec lettre de réserves jointe

C. BADOIS



M. Lebarque



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes-Ferroviaire

(UNSA-Ferroviaire)

FABRICE CHARRIERE

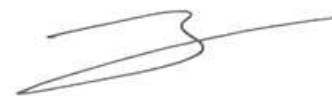


La Fédération des Syndicats de Travailleurs du rail

Solitaires, Unitaires et Démocratiques (SUD-Rail)

La Fédération des cheminots C.F.D.T

(C.F.D.T)



Thomas CHAVOT

Avec lettre de réserves jointe.



PASCAL COSTURIER

ANNEXE AFFÉRENTE AU CHAPITRE II

EXEMPLE DE PARCOURS PROFESSIONNELS POSSIBLES

	Emplois Repère	Classes							Conditions d'accès
		2	3	4	5	6	7	8	
Début de carrière	Agent de manœuvre et graissage								L'accès à cet emploi peut être soumis à la délivrance d'une ou plusieurs habilitations pour les fonctions exercées, selon le niveau de responsabilité. Formation risques ferroviaires, formation agent sécurité du personnel à formation initiale. Cap Opérateur Circulation Réseau selon leur niveau de responsabilité dans l'équipe.
	Aiguilleur								L'accès à l'emploi d'aiguilleur est soumis à la réussite d'un examen ou un contrôle de connaissances. Une autorisation de fonction est nécessaire à la tenue de l'emploi.
	Agent Circulation								L'accès à l'emploi d'agent circulation est soumis à la réussite d'un examen ou un contrôle de connaissance. Une autorisation de fonction est nécessaire à la tenue de l'emploi.
	Régulateur								Examen de Cap Technicien Réseau Circulation (ex TTMV) ou contrôle de connaissances pour les jeunes embauchés maître (ex ATT TS)
Spécialisation avec accès classe 5	Horiste								Examen Cap Technicien Réseau Circulation (ex TTMV) ou formation initiale horiste (FH). Expérience "terrain" nécessaire. L'emploi d'horiste est également accessible aux agents de la famille circulation de classe 4 ayant acquis une bonne expérience terrain (BHL, COGL ou longue expérience postes de circulation)
	Formateur Circulation								Maîtriser les compétences liées au métier et/ou au domaine concernant les matières enseignées et/ou avoir une expérience professionnelle être volontaire, motive et disponible.
	Chargé d'études horaires								Être titulaire de l'examen Cap Technicien Réseau Circulation (ex TTMV) La tenue au préalable d'un poste opérationnel est souhaitable.
	Chef Circulation								L'accès à l'emploi de chef circulation est soumis à la réussite de l'examen de Cap Technicien Réseau Circulation (ex TTMV) ou à un contrôle des connaissances pour jeunes embauchés maître (ex ATT TS).
Postes de management	DPX Circulation								Le métier de DPX est accessible par trois voies distinctes : - Détection et validation du potentiel managérial lors du parcours professionnel comportant la tenue effective d'emplois de techniciens ou de dirigeants opérationnels, de la classe 5. - Après avoir tenu un ou plusieurs emplois de techniciens opérationnels, pour les jeunes cadres, comme premier poste, pour les jeunes cadres et plus, ainsi que les agents issus du concours de Cap Cadre Circulation Réseau (ex CTMV) ou de Sup Réseau.
	Dirigeant d'activité Circulation								L'accès à un emploi de Dirigeant d'activité circulation nécessite la tenue de postes à responsabilités comportant : - une expérience de tenue de poste liée à la circulation des trains au sein de différentes structures de l'entreprise (établissement, Région, autre) - une expérience de management / encadrement. Lors d'un recrutement externe, le niveau de formation requis pour accéder à ce métier est un niveau Bac + 5.

Monsieur Philippe BRU
Directeur des Ressources Humaines
Groupe SNCF
2 place aux étoiles
93200 Saint-Denis

Saint-Denis, le 19 novembre 2024

Nos réf : TC 41 2024

Objet : Lettre de réserve concernant la signature de l'accord pilotage de l'emploi et développement des parcours professionnels.

Monsieur le Directeur,

La politique de pilotage des emplois et de développement des parcours professionnels est une des valeurs fortes portée par la CFDT cheminots et la CFDT se réjouit d'apposer sa signature sur un tel accord, après plus de 2 ans de discussions. Pour autant, cet accord ne remplit pas la totalité des exigences portées par la CFDT cheminots et il nous paraît donc utile de dresser un état des éléments qui nous ont opposés durant la négociation et qui constituent des points de désaccord.

Tout d'abord, la CFDT cheminots regrette que le périmètre de l'accord n'intègre pas les deux filiales Hexafret et Technis, nées d'un scénario de discontinuité que nous dénonçons par ailleurs, comme vous le savez.

Nous mesurons l'avancée notable qui permet d'emporter les filiales issues d'appels d'offre dans le cadre des contrats de services publics. Nous notons également la possibilité pour les deux filiales Fret de contractualiser avec les Agences Territoriales de Mobilité, même si cette mesure ne compense pas la perte de droits pour des agents par ailleurs durement éprouvés par la création des filiales, et dans une grande incertitude sur le contour de leurs emplois et parcours professionnels à compter du 1^{er} janvier 2025.



La CFDT Cheminots note avec satisfaction la transmission de données emplois et charge, qualitatives et quantitatives à la maille du CSE, puis des établissements : c'est une attente forte de la CFDT cheminots qui va permettre davantage de transparence sur l'adéquation charge ressources, et qui donnera aux représentants du personnel les éléments chiffrés qui leur permettront d'accomplir correctement leur mission. La CFDT Cheminots note également le focus groupe annuel sur les fonctions transverses mais regrette que ces métiers fortement contraints par les objectifs de productivité ne fassent pas l'objet d'un même suivi et de mêmes données à la dimension de chaque CSE : c'est donc une attente forte d'évolution que la CFDT cheminots demande à la direction groupe et aux sociétés dans la perspective de déclinaison de cet accord cadre.

La CFDT cheminots note avec satisfaction l'engagement de visibilité donnée à chaque salarié sur sa durée de tenue de poste, en regrettant le manque d'ambition des sociétés sur des engagement de durée de tenue de poste plus raisonnables pour les agents qui intègrent un poste en Ile de France : la CFDT cheminots demandait qu'il soit mis un terme au contrat moral de 10 ans avant de quitter l'Ile de France.

Enfin, et pour conclure, la CFDT Cheminots sera particulièrement attentive à la déclinaison de cet accord cadre dans l'ensemble des sociétés du groupe. Une attention particulière sera portée à la manière dont la SA Voyageurs déclinera cet accord dans les filiales de sa société tel que prévu dans le champ d'application, périmètre de l'accord cadre.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, mes salutations respectueuses.

Le Secrétaire Général de la CFDT Cheminots



Thomas CAVEL





Montreuil, le 19 novembre 2024

Objet : Lettre de réserve relative à l'accord portant sur le Pilotage de l'Emploi et le Développement des Parcours Professionnels (PEDPP).

La Fédération CGT des Cheminots signe l'accord portant sur le Pilotage de l'Emploi et le Développement des Parcours Professionnels (PEDPP) avec les réserves suivantes :

L'engagement repris dans l'accord en vue d'augmenter les recrutements des alternants en CDI à l'issue de leur cursus de formation doit être amélioré pour conduire rapidement à la formulation systématique aux alternants d'une proposition de recrutement en CDI.

Pour la Fédération CGT des cheminots, les dispositions visant à limiter le recours aux formes de contrat de travail précaires (intérim et CDD) devront aboutir à la disparition totale de leur utilisation et au recrutement en CDI.

La garantie d'une progression salariale d'au minimum de 3 % lors du changement de classe pour les cheminots contractuels devra être un premier pas dans la construction d'une grille salariale reconnaissant l'expérience, les diplômes et les formations.

La mise en place d'un document permettant de visualiser les possibilités de progression professionnelle, à partir des emplois repères principaux tels que repris dans l'accord doit constituer un élément dans la reconstruction des repères collectifs en matière de parcours professionnels qui ont été effacés par les directions des SA.

La garantie d'un minimum de 15 % de cheminots pouvant accéder sans processus de détection « managériale », à l'accès à la classe 5 n'est pas suffisante. Elle devra être améliorée.

Pour la Fédération CGT des cheminots, des dispositions devront être prises afin de garantir le bon déroulement des examens et leur contrôle par les représentants des organisations syndicales représentatives.

Au-delà des éléments repris dans l'accord, le suivi de l'emploi en lien avec la charge de travail doit être systématiquement réalisé en proximité et à la maille des chantiers.

La Fédération CGT cheminots restera vigilante quant à l'engagement de la direction dans l'aboutissement d'un accord formation professionnelle dans le GPU SNCF et la création de nouveaux droits pour tous les cheminots.

Enfin, sur le champ d'application, pour la CGT, il doit d'une part intégrer Fret SNCF et d'autre part convenir d'une inscription automatique dans le périmètre de cet accord de toutes les filiales directes ou indirectes créées ou à venir.

La Fédération CGT réaffirme que sa signature ne valide en rien les décisions de la direction du GPU SNCF et des directions des sociétés qui dégradent les conditions de vie et de travail des cheminots.

Pour la Fédération CGT des Cheminots
Céline BADOT
Secrétaire fédéral

