

L'ESSENTIEL A RETENIR MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CADRE SOCIAL EN 2020

1- INTRODUCTION

- L'objet de la présente note est de faire le point sur les évolutions du cadre social prévues pour 2020.
- Ces évolutions doivent permettre à SNCF de répondre à deux principaux enjeux :
 - Accroître l'engagement de nos collaborateurs actuels et attirer les meilleurs demain.
 - Donner des marges de manœuvre aux managers pour un pilotage au plus près de la réalité des métiers.

2- CE QU'IL FAUT RETENIR

Les évolutions sociales prévues pour le 1^{er} janvier 2020 sont concentrées sur ce qui est nécessaire à cette date du fait de :

- **L'entrée en vigueur de la nouvelle gouvernance du Groupe** (dans le cadre de SNCF 2020), structurée en **cinq sociétés** (Société nationale SNCF, SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, Fret SNCF et SNCF Gares & Connexions) :
 - SNCF Réseau et SNCF Voyageurs mettent en place des CSE Centraux à leur niveau ;
 - Une instance commune est créée au périmètre de l'ex-GPF ;
 - Chaque société doit se doter d'un Règlement Intérieur ;
 - Les sociétés disposent de marges de manœuvre accrues sur leur cadre social dans le respect de principes communs.
- **La fin du recrutement au statut au 1^{er} janvier 2020**
Il s'agit de savoir recruter les nouveaux salariés, et donc de définir le cadre contractuel renouvelé qui leur sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2020. Trois éléments clefs en particulier sont nécessaires pour définir ce nouveau cadre :
 - un nouveau contrat de travail
 - une rémunération à l'embauche qui permettra de s'aligner sur les standards du marché interne et externe
 - les droits collectifs applicables. Ce sont ceux des contractuels actuels (Cf. tableau ci-après).

Un **agenda social** ambitieux a été tracé pour 2019, avec des concertations / négociations qui se prolongeront sur l'année 2020. Le cadre social sera ainsi revu au deuxième semestre 2020, notamment du fait :

- De la poursuite des négociations de branche
- De la mise en œuvre, après toutes les concertations et procédures nécessaires, de la classification de branche et des nouvelles règles de rémunération.
- De la mise en œuvre de nouveaux accords importants soumis à la négociation (mixité, logement, mobilité inter-sociétés, complémentaire santé, ...).

3- CE QUI CHANGE ET CE QUI NE CHANGE PAS

AU 1^{ER} JANVIER 2020

❖ Tout est maintenu au 1^{er} janvier pour les salariés actuels :

- Pour tous : l'accès à tous les droits et dispositifs est maintenu dans les conditions antérieures (congrés, rémunération, conditions d'accès au logement, aux facilités de circulation, médecine de soins ou complémentaire santé, ...).
- Pour les statutaires : le statut ne connaît aucune modification ; l'exercice de notations 2020 se déroulera exactement comme en 2019.
- Tous les salariés, statutaires comme contractuels, conservent leur contrat de travail actuel (pas de signature d'avenant).
- Pour rappel, la loi et l'ordonnance **maintiennent, au 1^{er} janvier 2020, le cadre social existant** dans les 5 nouvelles sociétés.

		Agents au CP	Salariés CDI
Contrat de travail	✓	Poursuite automatique. Pas de signature d'avenant	
Statut (GRH001) et notations	✓	Maintien à l'identique	Non concernés
GRH0254 et ses annexes	✓	Non concernés	Droits maintenus à l'identique
Régime spécial	✓	Maintien	Non concernés
Accords collectifs	✓	Restent applicables	
CSE d'établissement	✓	Maintien	
Mobilités entre les 5 Sociétés	✓	Maintien du dispositif actuel (630)/ continuité des contrats de travail	
CCN applicable	✓	CCN du Ferroviaire	
Congés, FC, logement, action sociale, etc.	✓	Maintien	Maintien

❖ Ce qui change au 1^{er} janvier : Un cadre contractuel rénové pour embaucher les nouveaux salariés :

- Il n'y a plus de **plafond de diplôme** au recrutement.
- Les nouveaux salariés signent leur **contrat de travail dans sa nouvelle version**. Un certain nombre de clauses ont été revues pour les rendre plus effectives : par exemple, la clause de mobilité « France entière » qui était appliquée à tous les salariés auparavant pourra viser un périmètre restreint pour les non-cadres (région administrative, voire département).
- **La rémunération à l'embauche** est négociée entre l'entreprise et le salarié au moment du recrutement. La rémunération d'embauche proposée tient donc compte des niveaux pratiqués sur le marché et de la politique de rémunération de chaque Société.

Les nouveaux embauchés ne seront donc plus recrutés aux annexes du RH254, mais dans le nouveau cadre contractuel.

Un module de simulation intégré dans l'outil DigitRem a été développé afin d'aider managers et RH à déterminer et négocier avec les candidats la juste rémunération en fonction des profils et des emplois.

- **Une période d'essai de 2 / 3/ 4 mois** (en fonction du collège), renouvelable une fois, est prévue dans ce contrat de travail.
 - **Une formation socle ferroviaire** est proposée afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise et d'assurer une culture ferroviaire commune. Elle sera ouverte dès janvier 2020 via le portail « Mon académie ».
 - **L'ensemble des accords et droits collectifs applicables aujourd'hui aux contractuels s'appliquent aux nouveaux salariés** (congés, conditions d'accès au logement, aux facilités de circulation, complémentaire santé, ...).
- ➔ **Un Guide Repères** est mis à disposition des salariés contractuels, des managers et de la fonction RH. Celui-ci rappelle les droits applicables et renvoie vers les référentiels externes et internes. Il vaut pour tous les salariés contractuels (nouveaux et anciens).

COURANT 2020

A l'issue de la négociation de l'accord « classification et rémunération » dans la branche :

- Pour tous les salariés (statutaires et contractuels) :
 - Les règles de classification, issues de la branche, seront mises en application après les concertations et procédures nécessaires conduites courant 2020.
 - Une notification individuelle est adressée à chaque salarié pour lui indiquer le positionnement de son emploi dans la nouvelle classification.

Pour les contractuels actuels, sans modification de leur contrat de travail (il n'y aura pas d'avenant à signer), les règles relatives à la rémunération issues de la branche s'imposeront :

- Il faudra s'assurer que leur rémunération est supérieure aux minima de branche ;
 - Ils bénéficieront, le cas échéant, de la prime d'ancienneté définie par la branche.
 - Ils bénéficieront en outre des augmentations salariales décidées dans le cadre des campagnes annuelles de révision salariale.
- La durée de la **période transitoire**, ses modalités ainsi que les dispositifs d'information des salariés feront l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux au cours du premier semestre 2020.

- ❖ Outre la mise en place d'une **instance commune** sur le périmètre de l'actuel GPF, **des négociations sont engagées sur des thèmes porteurs de l'unité sociale du groupe, avec des objectifs ambitieux** :
 - Une négociation sur la mobilité inter-sociétés, qui doit permettre de donner corps à un **droit à la mobilité** pour les salariés.
 - Une négociation sur la complémentaire santé qui permettra de **garantir un niveau de protection élevé identique pour tous**.
 - La négociation sur **le logement** qui renforcera l'offre actuelle pour tous, en développant l'accession à la propriété.
 - La négociation sur **la mixité**, qui portera notamment des améliorations visibles des conditions de travail.