la cgt
FÉDÉRATION DES CHEMINOTS
Région de Lyon

Tract aux cheminots

Lyon, le 02.02.22

Secteur fédéral des cheminots CGT de la Région de Lyon

POURQUOI LA CGT NE SIGNE PAS D'ACCORD RETROGRADE

Secteur CGT cheminots de lyon
Secteur CGT cheminots de lyon @cgt lyon
secteur_cgt_cheminots_de_lyon
secteur.cgtlyon@wanadoo.fr
23 Rue Pierre Semard 69007 Lyon.
04 26 21 78 63

En décembre dernier, l'UTP (le patronat de la branche ferroviaire) a ouvert à signature un accord de branche structurant portant sur le volet classification des métiers et rémunération des cheminots de la branche ferroviaire.

☞ *Trois OS représentatives ont d'ores et déjà signé cet accord scélérat !*

A la CGT, la position est claire, dès lors que les accords maintiennent l'intégralité des droits existants et/ou en donnent de nouveaux, nous signons ! Malheureusement sur l'ensemble du texte, cela n'est pas le cas (sauf une légère revalorisation du travail de nuit) !

Volet classification des métiers : C'est pas CLASSE !!!

Ce chapitre instaure une nouvelle méthode pour référencer les métiers en emplois-types, sur la base de critères classants (technicité, relations internes et externes, autonomie,…) et de missions principales.

Ce système de classe (1,2,…) remplace les qualifications (B, C, D, ...), et s'appliquera à TOUS les cheminots de la branche ferroviaire, statuaires ou non.

1

Un système de classe opaque et subjectif !

Il institue des points de cotation pour chaque emploi en fonction d'un certain nombre de critères peu précis et peu définis.

ET surtout soumis à l'appréciation patronale !

2

Un nombre d'emplois-type insuffisant !

Seulement **152** emplois ont été répertoriés dans cet accord. C'est très inferieur à ce que l'on connait puisque **528** métiers se côtoient à la SNCF.

C'est clairement une validation de la poly-compétence et de la polyvalence.

3

Non-reconnaissance des diplômes

Dans cet accord, il n'y a aucune obligation de reconnaitre les diplômes à l'embauche ou en cours de carrière.

C'est l'arbitraire patronal qui prévaut ! Il définira, sans prise en compte des diplômes, l'affectation d'un agent à une classe.

Volet rémunération : C'est la loose !!!

Ce chapitre institue une Rémunération Annuelle Garantie pour les cheminots relevant de la branche ferroviaire. Tous les cheminots sont donc concernés, à l'exception des cheminots régis par le statut. **Sur la quasi-totalité des dispositions, cet accord est très inférieur aux dispositions statutaires et contractuelles.**

La CGT ne sera pas l'OS qui sacrifie les cheminots ne relevant pas du statut !!!

Quelques exemples

1 Faiblesse des rémunérations minimales

Ce système instaure un revenu annuel garanti de très très bas niveau !
A titre d'exemple, un ADC nouvellement embauché :

Accord signé	SNCF	REGIORAIL	Eurotunnel
23250€ / An	27000€ / An	29640€ / An	31500€ / An

Cet accord permet de tirer les salaires vers le bas!

2 Une rémunération annuelle qui ne garantit pas le même revenu mensuel

De plus, l'accord autorise l'employeur à appliquer une rémunération différenciée en fonction des besoins en emploi, des établissements, des zones géographiques,…

Même poste mais pas le même salaire !

C'est la loi du marché qui prévaut pour l'emploi !

3 Progression professionnelle très limitée

L'accord prévoit une plage de progression en classe (anciennement les qualifs), en revanche il ne prévoit pas de dispositif d'évaluation, ni de délai de séjour dans chaque classe.

Aucune garantie en terme de mécanisme de déroulement de carrière n'est apportée dans l'accord !

4 Aucune mesure collective, ni de contrôle social n'est apporté

L'accord ne prévoit aucun dispositif collectif similaire aux notations, ni de contrôle social par les organisations syndicales.

C'est l'arbitraire patronal qui devient la règle !

5 Majoration d'ancienneté plus faible que l'existant

L'accord institue une majoration d'ancienneté de 18% (par paliers) pour les collèges exécution et maitrise sur 30 ans, et 9% sur la même période pour le collège cadre (excepté la dernière classe cadre qui n'a pas de dispositif d'ancienneté)!

C'est très inférieur au statut, et à certaines annexes du RH 0254 (contractuels) et discriminatoire en fonction de sa classe !

Le patronat a obtenu des signataires, des délais supplémentaires pour l'application des dispositifs d'ancienneté !

6 Facilités de circulation considérées comme un « avantage en nature »

L'accord instaure donc la fiscalité et la soumission à cotisations des FC. De plus la gestion sera transférée à un organisme de l'UTP (patronat ferroviaire).

Pas de FC « universelles » ! Le bénéfice des FC pour les entreprises privées est conditionné à un accord unilatéral de l'employeur, donc PAS D'OBLIGATION !

L'inscription des FC dans l'accord rémunération instaure de fait le principe d'avantage en nature !

Le « moins pire » prôné par certaines OS, c'est le carburant des attentes patronales !

Dès l'accord de branche signé, la SNCF cherche à le transposer dans l'entreprise.

Afin notamment de :

- Créer de nouvelles règles de rémunération des salariés contractuels sur la base de l'accord signé.
- Transposer les grades et les qualifications de TOUS LES CHEMINOTS statutaires ou non dans une classe. *In fine*, c'est l'abrogation du dictionnaire des filières !

Aucun accord d'entreprise majoritaire n'étant trouvé, la direction SNCF a convoqué les OS pour présenter les mesures unilatérales déclinées dans l'entreprise, sur la base de l'accord de branche signé par l'UNSA, Sud et CFDT !

5 profils à la loupe

Comparatif théorique entre une rémunération issue du statut et celle pouvant être appliquée par les employeurs du ferroviaire dans l'accord Rémunération, applicable à la SNCF.

Eléments pris en compte:

- *Rémunération d'embauche*

Pour le statut : traitement-indemnité de résidence (Lyon)-prime de travail-PFA
Pour l'accord : RAG à la classe associée

- *Ancienneté fin de carrière*

Pour le statut : majoration 23,6% (prévue au statut)
Pour l'accord : majoration de 18% sf 9% pour les classes 7 et 8

- *Rémunération en fin de carrière*

Pour le statut : base moyenne 1 PR tous les 4 ans sur 40 ans et ancienneté
Pour l'accord : ancienneté, RAG au seuil 30 ans,
et base moyenne de 0,8% tous les 3 ans sur 40 ans

	qualif C-1-9	qualif D-1-13	qualif E-1-16
Perte de salaire brute annuelle à l'embauche	+ 490 €	- 996 €	- 766 €
Perte brute annuelle d'ancienneté en fin de carrière	- 1096 €	- 1537 €	- 1608 €
Perte de salaire brute annuelle en fin de carrière	- 1963 €	- 6147 €	- 7705 €

	qualif F-1-21	qualif G-1-26
Perte de salaire brute annuelle à l'embauche	- 1166 €	- 1887 €
Perte brute annuelle d'ancienneté en fin de carrière	- 1971 €	- 5768 €
Perte de salaire brute annuelle en fin de carrière	- 11235 €	- 14733 €

Ce qu'il faut retenir

Avec l'application à la SNCF de ces accords, et l'arrêt conjugué du recrutement à statut :

- Faiblesse des rémunérations minimales = DUMPING SOCIAL ORGANISÉ, la CCN n'est pas protectrice pour les salariés.
- Asséchement des ressources du régime spécial (par la baisse des cotisations employeur).
- Baisse des cotisations sociales du régime général par la faiblesse des salaires et l'augmentations de la part des primes.
- Pas d'alimentation des tableaux de notations.
- Déroulement de carrière à la main du patronat
- Le salaire devient la variable d'ajustement, pour un emploi soumis aux lois du marché.

La CGT s'attachera à créer les conditions du rapport de force le plus massif, afin de faire ré écrire des textes plus favorables aux cheminots !