



# TRACT AUX CHEMINOTS

Montreuil, le 12 novembre 2020

**TABLE RONDE POLITIQUE SALARIALE  
DU 26 OCTOBRE 2020**

## **RIEN SUR LES SALAIRES MAIS DES MESURES CLIVANTES !**

**La table ronde sur la politique salariale de la SNCF (Groupe Public Unifié) s'est tenue le 26 octobre dernier.**

**Rien sur les salaires mais des mesures pour cliver davantage le salariat.**

La direction propose d'attribuer une prime de 75 € mensuels (non prise en compte pour les retraites) pour celles et ceux qui exercent des fonctions managériales en établissement. Selon la direction, cela représenterait 5 000 agents.

Le principe de reconnaître uniquement les fonctions managériales comme plus-value dans l'organisation du travail est lourd de sens. En effet, quid des fonctions techniciennes, d'ingénierie et d'expertise qui nécessitent elles aussi un investissement fort des cheminots ?

La direction applique à la lettre les directives de l'UTP en ce qui concerne la volonté du patronat de classer les emplois. **Seul le poste tenu donnera droit à une rémunération toujours tirée vers le bas** dans une concurrence organisée entre les salariés de la branche ferroviaire. C'est la marchandisation du travail, ainsi le patronat se contentera de « récompenser » pour encourager toujours plus le zèle.

Et pour celles et ceux qui développent, qui expertisent : RIEN !

**Sans augmentation du point de grille, la reconnaissance des qualifications s'amenuise mécaniquement.**

Le patronat souhaite uniquement rémunérer l'employabilité et non les qualifications.

**L'absence de reconnaissance des diplômes et des qualifications se traduit par une mise à l'écart des agents de maîtrise et des cadres du parcours professionnel.** Ils ne peuvent pas être acteurs de leurs progressions professionnelles : c'est la détection arbitraire de leurs « potentiels » qui leur est opposée.

**Les potentiels ne sont pas liés aux compétences acquises par la formation, l'expérience ou les diplômes.** Être cadre aujourd'hui consiste-t-il uniquement à être le porteur et le garant de l'idéologie patronale, à jouer le rôle que les directions d'entreprises tentent d'imposer, à être responsable de la mise en œuvre de directives imposées sans en négocier les moyens ? Un cadre serait-il supposé laisser au vestiaire ses convictions profondes et son expertise ?



## La GIR, une politique managériale qui infantilise

**Le management par objectif ne paye pas le travail réel.** Il donne droit à une prime (GIR) si le travail prescrit est réalisé, mais **le temps passé pour atteindre les objectifs se transforme en temps de travail gratuit !**

Une étude du CCGPF réalisée en 2016, à la demande de la CGT, a recueilli 13 300 réponses d'un questionnaire en ligne et 100 entretiens approfondis. Il en ressort un état des lieux explicite des conditions de vie et de travail des maîtrises et cadres :

- 94 % travaillaient plus de 35 heures hebdomadaires ;
- 74 % au-delà de 39 heures ;
- 18 % au-delà de 48 heures ;
- 4 % plus de 55 heures par semaine.

**Les encadrant·e·s en établissement, les agents non-soumis au tableau de service, les astreintes sont les plus touchés par ce surtravail.**

Les outils de travail à distance, s'ils peuvent paraître indispensables, sont tout autant asservissants avec l'introduction du travail dans l'espace personnel. Si ce surtravail n'est pas rémunéré, il a un prix pour la santé des salariés.

**Le temps passé au travail doit être décompté et rémunéré en intégralité !**

## Exigeons un salaire stable et progressif

**Les conditions sont créées pour précariser la rémunération de l'encadrement.** À cela s'ajoute l'instauration d'une culture du « savoir-être » prédéfinie par une charte « éthique » ou un « code de bonne conduite ». Quelle est cette « éthique » qui vise à priver l'individu de son libre arbitre pour le transformer en exécutant sans aucun droit statutaire ?

**Les encadrants sont des salariés, au même titre que les autres.** Certes, nos fonctions, les niveaux de responsabilités, la technicité et le rôle dans l'organisation du travail leur confèrent une spécificité. Mais elle ne peut en aucun cas se substituer à des droits collectifs, tant sur la garantie d'un salaire tenant compte de l'ancienneté, que sur le déroulement de carrière lié à l'expérience acquise.

Refusons de subir la régression de notre salaire fixe au profit d'une part variable de plus en plus aléatoire.

**Les grilles salariales sont attaquées et remises en cause.** Individualisée et déconnectée de la qualification, la rémunération devient arbitraire. L'individualisation tirera nos salaires vers le bas. De plus, le développement des dispositifs d'intéressement, de gratification et d'épargne salariale vient en opposition au salaire et fragilise la protection sociale au travers des exonérations de cotisations.

**Les qualifications doivent être reconnues et rémunérées à leur juste valeur.** Pour l'encadrement comme pour l'ensemble du salariat, toutes les heures travaillées doivent être payées grâce à un décompte horaire !

**Faisons comprendre à la Direction que le ras-le-bol est à son maximum : signons massivement la pétition CGT, pour exiger de véritables négociations salariales et une augmentation générale des salaires !**

<https://www.cheminotcgt.fr/petitions/#p24>



**DU 4 AU 10 DÉCEMBRE 2020  
VOTONS ET FAISONS VOTER CGT  
AUX ÉLECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION  
VOTER CGT, C'EST LUTTER !**