



La politique salariale de la direction SNCF vise à individualiser les éléments de rémunération afin de contraindre les cheminot-e-s à adhérer à ses choix politiques néfastes et à briser les socles collectifs en gelant depuis 6 ans les augmentations générales de salaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les embauches ne sont plus faites au statut et les salaires se négocient de gré à gré. L'entreprise met donc en opposition les cheminot-e-s qui pour un travail égal et une qualification égale seront payés différemment.

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE ?

Le salaire est la rémunération d'un salarié en échange d'un travail. Il dépend du temps de travail et de la qualification. Ces qualifications sont indispensables à la production des entreprises où la technicité garantit sa modernité et l'efficacité. Une grille salariale permet ainsi de reconnaître les compétences et l'expérience acquises par les salariés.

Le salaire est constitué par :

- ▶ Le « salaire direct », perçu chaque mois par le cheminot, qui lui permet de répondre aux besoins du quotidien, de bénéficier des progrès scientifiques et techniques, et contribue à l'épanouissement par l'élévation du niveau de vie ;
- ▶ Le « salaire socialisé » qui est composé des cotisations sociales. Pour la CGT, qu'elles soient dites « patronales » ou « salariales », les cotisations sont du salaire issu des richesses que créent les salariés. Le salaire socialisé finance la Sécurité Sociale, les caisses de retraites, dont le Régime Spécial des cheminots (prévoyance et retraite), et l'Action Sociale SNCF.

Tout salaire doit être la juste rémunération de la force de travail et assurer une véritable garantie de reconnaissance des qualifications et des compétences acquises par le cheminot. Il doit donc tenir compte des diplômes et de l'expérience acquise.

ABSENCE D'AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES

Depuis la première réforme ferroviaire de 2014 (combattue par la CGT et soutenue par d'autres), les cheminots subissent le gel de leurs salaires.

La direction prétend que les évolutions au titre des notations ou de l'ancienneté sont suffisantes.

Rappelons que les augmentations générales des salaires permettent de compenser les augmentations des prix, et ainsi éviter les pertes de pouvoir d'achat des cheminots.

La qualification acquise par l'expérience au fil de la carrière est rémunérée par les évolutions de positions, niveaux, qualifications ou échelons.

En conséquence du gel des salaires depuis 2014, c'est la reconnaissance des qualifications des cheminots qui compense les hausses générales des prix. Depuis 2014, la qualification des cheminots est donc de moins en moins reconnue !

Précisons que depuis le 1^{er} janvier 2020, la direction refuse d'appliquer les barèmes de rémunération aux cheminot-e-s recruté-e-s, créant un clivage salarial supplémentaire.

C'est pour cette raison que la CGT revendique une grille de branche unique, intégrant l'ensemble des cheminots, permettant une juste reconnaissance des qualifications à l'embauche et tout au long de la carrière et la reconnaissance de l'expérience acquise, avec un salaire de début de grille à 1800 € pour un cheminot embauché sans diplôme.

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 encadrant 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 ?

EXIGEONS UN SALAIRE STABLE ET PROGRESSIF

Les conditions sont créées pour précariser la rémunération de l'encadrement. L'entreprise instaure une culture du « savoir-être » dérivé d'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. 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 !