

## Salaires : des mesures très insuffisantes !

*Le pouvoir d'achat est, avec les effectifs et l'avenir du service public, au cœur des préoccupations des cheminot-e-s. Les bas niveaux des salaires et pensions, l'inflation en 2005, les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis de très nombreuses années justifient pleinement l'exigence d'une autre politique salariale, pour qu'enfin toutes et tous puissent vivre dignement grâce au juste paiement des qualifications et de l'expérience.*

### SUD-Rail revendique

- Une augmentation uniforme du salaire net mensuel : 250 € pour toutes et tous.
- Un salaire minimum d'embauche de 1 300 € nets mensuels.
- Un véritable treizième mois.
- Une prime de vacances uniforme : 1 300 €, payable en juin.
- L'intégration de l'indemnité de résidence (unique, alignée sur l'actuel « taux 1 ») dans le traitement.

### Les mesures salariales décidées

- En complément de l'**augmentation générale des salaires de 0,3% au 1<sup>er</sup> janvier**, une deuxième **augmentation de 0,4% sera appliquée au 1<sup>er</sup> avril 2006**. Elle s'applique également sur le niveau des retraites.
- Des **mesures particulières envers les plus basses rémunérations** sont prises, pour que les salaires soient tous supérieurs au SMIC interne de la SNCF (Valeur de Référence Mensuelle) :
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, **les coefficients hiérarchiques des positions de rémunération sont relevés** de 2,7 points pour les positions 2 à 4 et les classes G ; de 2,6 points pour la position 5 ; de 2,4 pour la position 6 ; de 2 points pour la position 7 ; de 1 point pour la position 8.
- A compter du 1<sup>er</sup> mai 2006, **la position minimale d'embauche à la SNCF sera la position 3**. Tous les agents encore situé-e-s sur la position 2 à l'issue des notations seront placés, au 1<sup>er</sup> mai, sur la position 3.
- Ces deux mesures font l'objet d'une **transposition pour les contractuel-le-s**.

**Par la lutte des acquis sont possibles.**

*La grève reconductible de novembre 2005 avait permis d'acter une augmentation de 0,3% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006, avant même l'ouverture de négociations salariales. Le 25 janvier, la direction annonce une nouvelle mesure : 0,4% au 1<sup>er</sup> avril. Tout cela est insuffisant, certes ... mais il y a bien longtemps que la direction n'avait pas dû annoncer des augmentations de salaire dès le mois de janvier.*

Syndiquez-vous !



### Les bas salaires

Pour SUD-Rail, la question des bas salaires ne se limite pas à ceux inférieurs au SMIC : aujourd'hui, cela concerne **une part importante de cheminots actifs/ves et retraité-e-s**. La mise en place d'une nouvelle grille salariale, avec un salaire minimum permettant de satisfaire les besoins, est une nécessité.

L'attribution de points aux premières positions est insuffisante : d'une part il en faudrait plus vu la situation de nos salaires, d'autre part si les pertes de pouvoir d'achat se poursuivent ... nous retrouverons rapidement des coefficients salariaux inférieurs au SMIC interne (VRM).

### SUD-Rail réclame des augmentations uniformes, pour réduire les inégalités.

Les augmentations (en pourcentage) décidées pour 2006 représentent :

- 117,26 € sur l'année pour un agent à B/1/4
- 203,97 € sur l'année pour un agent à D/2/18
- 404,69 € sur l'année pour un agent à H/2/35

**Les augmentations en pourcentage accentuent les écarts hiérarchiques : Celui qui gagne beaucoup est plus augmenté que celui qui gagne peu !**

## Une SNCF indépendante de l'Etat ?

C'est le mythe auquel veut nous faire croire le président Gallois, lorsqu'il prétend asseoir la politique salariale sur les seuls « résultats de l'entreprise », ce qui lui permet aussi de développer la logique de privatisation, d'abandon du service public au profit des intérêts privés.

Mais le 19 janvier, lorsque la direction a reçu une première fois les fédérations syndicales de cheminots, la vérité a éclaté : Le Directeur des

Ressources Humaines de la SNCF était dans l'incapacité de faire la moindre proposition ... parce que le ministère des finances n'avait pas fixé le cadrage budgétaire ! Et il a donc fallu revenir pour une seconde réunion, le 25 janvier.

*24 heures pour gagner un an.*

*SUD-Rail a demandé que l'augmentation de 0,3%, fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit avancée de 24 heures ... pour entamer des négociations salariales 2006 sur de nouvelles bases. La direction a refusé.*

## L'argent qu'ils nous ont volé ...

Depuis 1983, les cheminot-e-s ont perdu 22% de pouvoir d'achat.

Les 3 dernières années, se soldent au global par une baisse de 3% de ce pouvoir d'achat. Baisse entérinée par l'accord salarial signé, l'an dernier, entre Direction, CFDT, UNSA et FGAAC. Elle se traduit, uniquement pour 2005, par 235 millions d'euros pris dans la poche des cheminots.

Avec l'année blanche de 2003 et les accords salariaux des 2 années suivantes, c'est en 2005, un manque à gagner de 660 € environ pour un

cheminot sur la position C/2/12 par rapport à son pouvoir d'achat de 2002 (chiffre brut). Faut-il échanger ces sommes (qui comptent pour le calcul de la retraite) contre un « intéressement » (non pris en compte pour la retraite) d'environ 150 euros seulement les « bonnes années » (celles avec beaucoup de suppressions d'emplois) ? Quelques fédérations syndicales répondent oui à cette proposition de la direction. SUD-Rail refuse le marché de dupes, exige le paiement de ce qui nous est dû, et par l'action collective obtient des résultats ... qui seraient meilleurs si toutes les forces syndicales tiraient du même côté !

## Changements de niveaux 2006 : un peu moins pour les B et C ... un peu plus pour les G et H

Le 27 janvier, la direction a réuni les fédérations syndicales, pour discuter des contingents attribués en 2006, pour les changements de niveaux. Il s'agit de définir les quotas attribués à chaque qualification, qui sont ensuite déclinées par région et filière. Voici ce qu'a finalement décidé la direction :

- B1 vers B2 : 920 - 30 par rapport à 2005
  - C1 vers C2 : 2800 - 50
  - D1 vers D2 : 1600 +50
  - E1 vers E2 : 1300 +50
  - F1 vers F2 : 560 =
  - G1 vers G2 : 240 +20
  - H1 vers H2 : 230 +20
  - TA1 vers TA2 : 100 +10
  - TB1 vers TB2 : 820 +420 (réforme de la filière, fusions d'ET)
- Mesures particulières ECT : B1/B2 + 24 ; C1/C2 + 138 ; D1/D2 + 38.

---

**Montant annuel des dix plus hautes rémunérations :**  
**+ 22% sur un an** (Bilan social SNCF 2005)

---



# Pourquoi nous refusons l'intéressement ?

Direction, CFDT, CFTC, CGC sont favorables à la mise en place d'un système d'intéressement. SUD-rail, et les fédérations CGT, FO, UNSA, FGAAC s'y opposent. Pourquoi ? Redisons que la question n'est pas de savoir si les uns ou les autres sont pour que les cheminot-e-s gagnent un peu plus d'argent.

Patrons, CFDT, CFTC, CGC sont signataires de multiples accords salariaux entraînant des pertes de pouvoir d'achat, de l'accord UNEDIC qui diminue l'indemnisation des chômeurs/ses et augmente les cotisations sociales des salariés, ... bref, ils n'ont vraiment pas de leçon à donner.

Les syndicats SUD-Rail ont consulté leurs adhérent-e-s, et se sont massivement exprimés contre la mise en place d'un système d'intéressement. Trouvant des relais syndicaux pour appuyer sa politique de casse de notre système de rémunération, la direction SNCF remettra ça sur le tapis d'ici quelques mois.

SUD-Rail sera à l'écoute des cheminot-e-s. Auparavant, notre rôle d'organisation syndicale est de les informer sur nos réflexions sur les risques engendrés par un tel éclatement de notre système salarial.

## Article 1 - Description du mécanisme de l'intéressement

Le montant de l'intéressement est déterminé annuellement à partir :

- d'un montant « socle » calculé en fonction de l'EBE atteint (Excédent Brut d'Exploitation) et déclenché au dessus d'un seuil, sous réserve que le résultat courant (hors dividendes SNCF-Participations) soit positif.
- à condition que ce seuil de déclenchement de l'intéressement ait été atteint, 4 critères « bonifians » (sécurité, régularité, qualité de service client, efficacité) permettent d'augmenter le montant socle .

## Article 2 - Seuil de déclenchement de l'intéressement

Lorsque le résultat de l'EBE est inférieur à 100% de l'EBE prévu au budget, il n'y a pas d'intéressement au titre de l'exercice considéré.

De même, quel que soit le résultat de l'EBE, si le résultat courant (hors dividendes SNCF Participations) est négatif, il n'y a pas d'intéressement.

Le niveau de l'objectif est réactualisé chaque année en référence au budget approuvé en conseil d'administration.

Pour 2005, la valeur de l'EBE budgétaire est de 1172M€

## L'EBE, c'est quoi ?

C'est ce qui reste dans les caisses quand on a déduit des produits toutes les dépenses nécessaires.

Exemple du budget 2005 :

Produits d'exploitation	+ 16 624 M€
Charges de personnel	- 7 817 M€
Achats et charges externes	- 4 536 M€
Péages	- 2 476 M€
Impôts, taxes	- 623 M€
Excédent Brut d'Exploitation	1 172 M€

Pourquoi la rémunération des cheminots varierait-elle selon ces résultats alors que nous ne maîtrisons rien dans le coût des péages payés à RFF, nous ne maîtrisons pas plus l'évolution du coût des matières premières, de l'énergie ?

Ce que nous supportons, ce sont les suppressions d'emplois et la modération salariale. La direction pense-t-elle que nous demanderons plus de suppressions d'emplois et moins d'augmentation générale pour avoir un intéressement (un tout petit peu) plus élevé ?

## Un montant minimum ?

C'est un mensonge, le principe même du système c'est que le montant minimum assuré est de ... 0 ! Car, pour que l'intéressement se déclenche, il faut que l'objectif de l'EBE soit atteint (et que le résultat courant soit positif).

Pour illustrer, l'EBE tant vanté de 2004 (1147 millions d'euros) a permis de se retrouver juste en dessous de l'EBE de 1999 (1174 millions d'euros) ... après des années d'EBE à 756 millions (2003), 713 millions (2002), ... des années où l'intéressement aurait été de 0. Pourtant, n'avons-nous pas autant travaillé ces années là ?

## Pour les « bonnes années » ...

17 millions d'euros, cela représente 100 euros annuels par cheminot (chiffre fourni par la direction) ... c'est-à-dire 0,31 euro d'intéressement aux résultats de l'entreprise par jour (traduction non fournie par la direction)

## De l'argent en moins pour nos retraites

Contrairement aux salaires, l'employeur ne paie aucune cotisation sociale sur ces sommes : c'est une perte énorme pour les Caisses de Retraite et de Prévoyance ! Ca se traduit aussi par une perte une fois parti à la retraite : un "nouveau retraité" qui, au cours de sa dernière année d'actif, aurait touché 200€ sous forme d'intéressement au lieu de les toucher sous forme de salaire soumis à cotisation sociale aura ensuite un manque à gagner de 31,62€ sur chaque pension trimestrielle . En 6 trimestres, il aura presque perdu l'intéressement de sa dernière année de travail.

## Les critères bonifians

- o Faire entrer la sécurité et la régularité dans le calcul de la rémunération des cheminot-e-s, c'est un projet dangereux.
- o La « qualité du service » est un critère totalement subjectif.
- o Quant au quatrième, la direction a beau l'appelé « efficacité », c'est bien la productivité puisqu'il s'agira chaque année de faire baisser le coût du Km/train !

# La politique salariale de la SNCF

La direction fait baisser le coût du travail en limitant les augmentations générales, en ne répercutant pas la hausse du coût de la vie et en organisant le décrochage du salaire de base par rapport au SMIC limitant ainsi l'impact des mesures qu'elle doit concéder pour reconnaître la qualification et l'expérience des agents. En outre, une masse importante de bas salaires constitue pour la direction un champ d'expérience rêvé pour tenter de remettre en cause nos acquis collectifs, notre protection sociale : récompenses, gratifications individuelles, intéressement, etc.

Dans le cadre de la politique libérale de casse des garanties collectives et d'individualisation de la situation des salarié-e-s, la direction met en place des mesures qui ont pour objectif d'augmenter notre productivité, opposer les cheminot-e-s entre eux et tenter de les gagner aux orientations de la politique patronale.

Ainsi, notations en positions, niveaux et qualifications sont faites, de plus en plus, « à la tête du client » : Les référentiels montrent que la soumission aux objectifs de l'entreprise pourraient devenir un élément essentiel de la notation.

Des récompenses (GIR, GEXI) sont distribuées sur des critères totalement subjectifs, avec la volonté de désigner des « maillons faibles » opposer aux « maillons forts » qu'on récompense ... avant qu'ils ne deviennent eux-mêmes les maillons faibles indispensables à la survie d'un tel système.

On pourrait également débattre de la place importante prise dans certaines fonctions par les Eléments Variables de Solde présentés comme le moyen de pallier les insuffisances du pouvoir d'achat et par les répercussions d'une telle politique sur la mobilité, les conditions de travail, la sécurité et même le droit syndical.

# La politique revendicative de SUD-Rail en matière de salaires

Elle s'appuie sur l'exigence d'une nouvelle grille des salaires rémunérant à leur juste valeur l'ancienneté et la qualification des agents. Cette grille doit permettre à tous les agents de finir sur la position maximale de leur collège, et respecter un écart constant entre chaque position (5 points soit 65 Euros) pour éviter les aberrations actuelles : 25,16 Euros de la position 5 à la position 6 et 100, 61 Euros de la position 34 à la position 35.

Cette grille doit avoir pour socle un salaire minimum d'embauche permettant la satisfaction des besoins sans quoi toutes nos revendications en matière de paiement de l'ancienneté, de la qualification et des sujétions ne seraient que pure illusion.

**SUD-rail revendique 1300 Euros nets.**

Base de la grille : position 1 = 100 points ; valeur du point : 13 Euros

# De l'argent, il y en a ... dans les poches du patronat et des banquiers !

D'année en année, nous perdons du pouvoir d'achat : 22% en net depuis 1983. Or depuis cette date la productivité des cheminots a augmentée de 51% ! Ceci nous a été imposé au nom des sacrifices nécessaires pour des raisons économiques !

C'est ce même système économique qui génère des profits toujours plus importants pour quelques uns. C'est dans ce système économique

que le patronat engrange exonérations et baisses de charge.

Les salaires des cheminots coûtent de moins en moins cher à l'entreprise alors que la productivité augmente chaque année : A qui cela profite-t-il ? Aux gros chargeurs via la sous tarification fret et surtout aux banques.

Pour satisfaire nos revendications c'est cette politique là qu'il faut changer !

**Agissons tous ensemble, pour imposer une autre répartition des richesses !**