

### Liaison encadrement

## **Il faut augmenter les salaires, pas la GIR !**

G Pépy vient d'envoyer une lettre aux cadres dans laquelle il propose de doubler voire même tripler le montant de la Gratification Individuelle de Résultat (GIR) pour 2008 et envisage même « une seconde revalorisation » pour 2009 ! **SUD Rail dénonce fermement cette individualisation croissante des salaires alors que c'est bien le travail de l'ensemble des cheminots, qu'ils soient ou non cadres, qui fait fonctionner le service public ferroviaire.**

### **Les cadres veulent des augmentations de salaires !**

Dans son courrier, Pépy ose dire qu'il s'agit d'une demande de l'encadrement, et que le montant actuel de la GIR n'est pas suffisant pour motiver les cadres et que la répartition est trop peu discriminante, ce qui veut dire trop équitable !

A SUD Rail, nous sommes persuadés que la majorité de l'encadrement, comme le reste des cheminots, compte tenu de l'augmentation du coût de la vie, veut des augmentations de salaires. D'autant plus qu'avec la réforme des retraites des régimes spéciaux et la fin de la retraite à 55 ans, l'alignement des salaires de l'encadrement sur ceux du privé est une exigence forte.

### **L'équivalent d'une PFA supplémentaire pour certains cadres !**

Aujourd'hui la GIR peut atteindre 40% de la PFA, en la doublant ou le triplant pour les managers, on aboutit de fait à verser à certains cadres plus qu'une PFA supplémentaire !

**Alors que les négociations salariales 2008 s'ouvrent à la SNCF, nous souhaitons bien du plaisir à la direction pour expliquer aux cheminots qu'il n'est pas possible d'augmenter fortement les salaires !**

Par ailleurs, si la GIR est soumise est soumise à cotisations sociales (CSG et CRDS) elle n'est pas prise en compte pour la retraite, on voudrait saborder notre régime de retraite qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

### **L'individualisation des salaires, c'est archaïque !**

Ce que propose la direction est dans l'air du temps libéral. Elle prétend qu'en individualisant

les salaires on motive mieux les cadres. Nous affirmons que pour la grande majorité des cadres, la performance individuelle se vaut ! Et que de plus en plus, c'est le travail collectif des salariés qui fait la richesse des entreprises. Comme le faisaient remarquer des joueurs de rugby de l'équipe de France, lors de la dernière coupe du monde : nous étions tous en concurrence les uns les autres, chacun entraînait sur le terrain pour se faire remarquer de l'entraîneur et oubliait le jeu collectif, ...on a vu le résultat ! Finalement, ce sont ces méthodes Sarkozistes que la direction veut appliquer aux cheminots !

La direction a déjà des outils d'individualisation des cadres lors des notations, il n'est point besoin d'en rajouter.

### **L'individualisation des salaires renforce l'arbitraire et bride la créativité des cadres**

Nous savons aussi que très souvent l'individualisation et la mise en concurrence des salariés, dé motive et crée des tensions entre les agents. Il est facile de comprendre que pour bénéficier de cette GIR, il faudra mieux ne pas trop contester les orientations de l'entreprise. C'est aussi une incitation à ne pas contredire son chef même quand on pense qu'il a tort. Ce sont pourtant souvent les esprits critiques qui font avancer les choses ! **Pour SUD Rail, la SNCF est sans doute une des entreprises ferroviaires les plus performantes au monde. Ces résultats sont obtenus avec des cheminots qui ont des garanties salariales collectives, ce qui est bien la preuve que ces garanties ne sont pas un frein ...à la performance collective !**

# Refusons l'individualisation des salaires, exigeons 250€ d'augmentation pour tous les cheminots !

L'alternative à la GIR, c'est l'augmentation générale des salaires. C'est la préoccupation sociale majeure dans ce pays, n'en déplaise à Sarkozy ! Depuis 20 ans les cheminots ont perdu 250€ par mois de pouvoir d'achat, il est temps d'augmenter les salaires ! Aucun salaire ne doit être inférieur à 1350€. Le 24 janvier 2008, les fonctionnaires se mobiliseront pour leur salaire. C'est autour de cette date qu'il faut faire converger les mobilisations pour gagner des augmentations de salaires pour tous !



34, rue du Commandant Mouchotte 75699 PARIS Cedex 14  
Tél. : 01 53 25 62 02 - Fax : 01 53 25 62 25

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL EXÉCUTIF

Madame, Monsieur, *Cher(e)s Collègues,*

Comme tout notre encadrement, vous êtes, depuis plusieurs années, très sollicité sur l'atteinte de nos objectifs de performance. Cette contribution mérite d'être reconnue et valorisée, à la hauteur de l'investissement personnel de chacun.

Vous nous avez clairement dit :

- que la Gratification Individuelle de Résultats (GIR) ne représente pas une part suffisamment significative de la rémunération annuelle pour être un réel facteur de motivation,
- que les critères d'attribution de cette gratification sont perçus comme trop peu discriminants pour être un réel facteur de reconnaissance.

Avec la Présidente Anne-Marie Idrac, nous souhaitons faire de la part variable un vrai levier de motivation et de reconnaissance de la performance.

J'ai donc le plaisir de vous informer, personnellement, d'une évolution significative de la GIR, afin de valoriser les performances des cadres, et ce dès 2008 :

- dès avril 2008, les montants des enveloppes allouées seront doublés pour les cadres et même triplés pour les managers opérationnels (DPX, DU et DET à la qualification H).
- en 2009, si le retour d'expérience sur ces nouvelles mesures s'avère concluant, une seconde revalorisation de la GIR sera effectuée.

Les principes de l'attribution de la « part variable » (GIR) ne changent pas : elle est attribuée au regard d'une évaluation précise de la performance globale réalisée au cours de l'EIA.

La GIR 2008 reste donc liée à l'atteinte des objectifs individuels établis avec votre manager à l'occasion de l'EIA 2007. En 2009, pour les managers, l'attribution de la GIR tiendra compte aussi de la performance managériale de l'année 2008.

Le nouveau support d'entretien individuel d'appréciation a d'ailleurs été recentré sur la performance des collaborateurs. Ce nouveau dispositif donne la priorité à un dialogue managérial ouvert, pour donner du sens et de la cohérence aux décisions d'évolution salariale ainsi que des repères pour objectiver le montant de la part variable versée.

Le paiement de la GIR s'effectuera cette année pour tous au mois d'avril.

*Guillaume PEPY*  
Guillaume PEPY

*Bien à vous,*

SOCIÉTÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS - R.C.S. PARIS B 552 049 437

