



Dialogue social, POUR FAIRE QUOI ?

La période est sans pitié pour les salariés, partout dans le monde, mais en France vous avez encore le droit de choisir vos représentants. Vous avez aussi la chance d'avoir à votre disposition une organisation qui défend les salariés, tous les salariés : La CGT. Une organisation qui vous aide à la fois à décortiquer les stratégies patronales, à en mesurer les impacts et en identifier les bénéficiaires, sans cesser de porter la réalisation d'un travail de qualité comme une nécessité et une priorité du quotidien. Vous pouvez faire le bon choix le 19 novembre.

Profitant de la crise, de la peur qu'elle génère, directions et ministère sèment le trouble et la confusion autour de « sacrifices », dont la plupart des autres organisations syndicales accepte et favorise le principe. Les directions occultent sans cesse la finalité de ces « efforts » : distribuer toujours plus de dividendes : nos 3 EPIC ne font pas exception à cette règle. En plus de versements sous cette appellation à l'Etat propriétaire (et non pas actionnaire), on oublie que la dette du système ferroviaire entraîne le paiement d'intérêts colossaux, qui s'apparentent, finalement, à un versement de dividendes, en mieux : les intérêts sont contractuels et obligatoires, et un mauvais résultat augmente l'endettement puis le versement de nouveaux intérêts... Il faut aussi souligner que les choix

de financement des lignes nouvelles en PPP « Partenariat Public Privé » font encore plus fort puisqu'elles garantissent carrément les dividendes versés : par exemple sur la LGV Tours – Bordeaux, dont on connaît déjà le déficit d'exploitation pour SNCF-Mobilités : environ 165 millions d'euros par an auxquels s'ajouteront les dividendes à verser aux propriétaires pendant plusieurs décennies. Vous pouvez exprimer votre désaccord avec cette véritable antienne du besoin de sacrifice pour sauver les entreprises, en votant pour la CGT. Nous vous proposons plusieurs exemples très actuels qui démontrent que vous avez besoin et que vous aurez besoin de la CGT, une CGT que vous pouvez rendre encore plus forte en votant pour elle.



Négociations dans les entreprises : les règles du jeu

Les règles de négociation sont mal connues des salariés, même si les signatures ou non-signatures sont très médiatisées. Trop peu de salariés savent que la direction n'a pas besoin d'un accord salarial, par exemple, pour augmenter les salaires, elle peut le décider à tout moment. A la SNCF (hier) ou dans le GDF (demain), la direction peut très bien décider, aussi, de l'ouverture d'une négociation salariale. Si des organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages signent, l'accord s'applique sauf si des organisations syndicales regroupant plus de 50 % le dénoncent. Avec M. PEPY, est arrivée une instrumentalisation des négociations salariales : il a ainsi fait du chantage à la signature, menaçant de ne pas augmenter sans accord. C'est aussi toute une stratégie qui s'est construite autour des conditions de validité des accords. Les dernières négociations ont ainsi mis en relief la volonté patronale d'appuyer ses propositions sur une minorité de blocage des négociations représentant un peu plus de 30% des cheminots, au lieu d'un accord majoritaire.



Parlons salaire

Est-ce moderne de valider une baisse de pouvoir d'achat ?

La question du dialogue social a été très médiatisée. Nous avons souhaité apporter des éléments d'information sur notre non signature des accords salariaux à la SNCF ces dernières années pour mieux vous faire mesurer ce que nous dénonçons. L'actuelle grille en vigueur date de 1992, elle détermine qualification, niveau et position de rémunération. Nous vous proposons un comparatif sur les salaires de base entre 1992 et 2015 par rapport au SMIC. Nous avons utilisé le RH0389, annexe 5 du RH0131 du 01/07/14. (échelon 5, soit 14 ans d'ancienneté). Pour les rémunérations horaires, nous nous sommes basés sur les résultats de la DARES indiquant 44h en moyenne de travail pour les cadres et 39.5h pour les autres salariés.



Hervé est agent de maîtrise, qualification D position 14 au matériel. Il gagne 1 805 € par mois (soit 1,2 SMIC)
En 1992, son salaire aurait été de 1 423 € mensuel soit 1.6 SMIC de l'époque
En 2015, si nous avions maintenu notre pouvoir d'achat à 1.6 SMIC*, Hervé devrait gagner 2 332 €

10,50€
par heure

Perte mensuelle : **526 €**
Perte annuelle 6 500 €



Isabelle est agent de maîtrise, qualification E position 17 au médical. Elle gagne 1 974 € par mois (soit 1,4 SMIC)
En 1992, son salaire aurait été de 1 556 € mensuel soit 1.8 SMIC de l'époque
En 2015, si nous avions maintenu notre pouvoir d'achat à 1.8 SMIC*, Isabelle devrait gagner 2 623 €

11,50€
par heure

Perte mensuelle : **649 €**
Perte annuelle 7 800 €



Idir est cadre, qualification F position 21 à l'Infra. Il gagne 2 335 € par mois (soit 1,6 SMIC)
En 1992, son salaire aurait été de 1 842 € mensuel soit 2.1 SMIC de l'époque
En 2015, si nous avions maintenu notre pouvoir d'achat à 2.1 SMIC*, Idir devrait gagner 3 060 €

12,20€
par heure

Perte mensuelle : **725 €**
Perte annuelle 8 800 €



Agnès est cadre, qualification G position 26 à SNCF Voyages. Elle gagne 2 860 € par mois (soit 2 SMIC)
En 1992, son salaire aurait été de 2 255 € mensuel soit 2.6 SMIC de l'époque
En 2015, si nous avions maintenu notre pouvoir d'achat à 2.6 SMIC*, Agnès devrait gagner 3 789 €

15€
par heure

Perte mensuelle : **928 €**
Perte annuelle 11 500 €



Franck est cadre, qualification H position 31 à la Traction. Il gagne 3 537 € par mois (soit 2.4 SMIC)
En 1992, son salaire aurait été de 2 787 € mensuel soit 3.2 SMIC de l'époque
En 2015, si nous avions maintenu notre pouvoir d'achat à 3.2 SMIC*, Franck devrait gagner 4 663 €

18,50€
par heure

Perte mensuelle : **1 125 €**
Perte annuelle 14 000 €

Dares : 26 juillet 2013 - SMIC 1992 : 877,52 € - SMIC 2015 : 1 457,52 € - Tous les montants sont bruts

*Le SMIC, c'est quoi ? Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance, est, en France, le salaire minimum horaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé. Il est réévalué au minimum tous les ans le 1^{er} janvier. Le SMIC est revalorisé au minimum à hauteur de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier. Il peut bénéficier de hausses supplémentaires de la part du gouvernement. Mais les gouvernements Sarkozy et Hollande ont fait le choix de ne pas l'augmenter ! Ce qui donne encore plus de sens à nos exemples puisque cela veut dire que nos montants sont sous-évalués par rapport au coût de la vie. Son montant est de 9,61 € de l'heure en 2015.

Conséquences de cette dégradation des salaires :

Nous sommes la 1^{ère} génération de cheminots qui vit moins bien que la précédente.

Elle vient renforcer la baisse des retraites. D'abord impactée par les réformes successives, la baisse du pouvoir d'achat des cheminots les pénalise aussi au moment de la liquider. Triple pénalité car les cheminots partent avec un taux de remplacement de 61,4 % contre en moyenne 70 % en France.

Les cheminots ayant un salaire de base inférieur au plafond de la sécurité sociale, soit 3 129 € (tous nos exemples sauf Franck) ne pourraient plus rester cadre (voir article sur les retraites et la perte du statut cadre).

Elle baisse les dotations pour les activités sociales des CE puisqu'elles sont calculées sur la masse salariale (séjours vacances enfants, les bibliothèques, les arbres de Noël, billetterie...).

Quelques revendications UFCM-CGT

Régler ce contentieux salarial par une augmentation générale, dans un premier temps, de 6 %

Instaurer des majorations salariales annuelles systématiques permettant l'alignement sur l'inflation

Adapter la grille salariale pour qu'elle traduise une progression homogène et linéaire de la qualification, de l'ancienneté et de l'expérience de manière à permettre au minimum le doublement du salaire des maîtres et des cadres par rapport à leur salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) et la création d'une telle grille dans les autres entreprises.

Embaucher à minima (hors prime de travail) à 1,6 SMIC pour les BTS/DUT ; 1,8 SMIC pour la licence ; 2 SMIC pour le Master et 2,3 SMIC pour le Doctorat.

La validation gratuite des années d'apprentissage et d'étude post BAC pour le calcul du montant de la retraite.

La reconnaissance des heures supplémentaires et le respect de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Ainsi, que la prise en compte du temps connecté en temps de travail.

Mensonges sur les salaires des cheminots

Mais quelles sont les sources des médias pour annoncer des rémunérations idylliques des cheminots ?

Le bilan social de la SNCF et la dernière enquête salaire 2014 de l'APEC, disponibles sur la toile, permettent de répondre à ces propos mensongers. D'après l'APEC, le salaire moyen brut des cadres en 2014 est fixé à 4 500 € (primes incluses). Le bilan social de la SNCF précise lui que la moyenne mensuelle brute de rémunération est de : 3 728 € pour les agents de qualification F, 4 425 € pour ceux de la qualification G. Ce même bilan social démontre que plus de 52 % des cheminots ont une rémunération comprise entre 2 000 et 3 000 € brut par mois. La masse salariale un handicap à la SNCF ? Sur 100 € payés par un usager, 45 € vont au paiement des péages, dont 30 directement pour la dette alors que seulement 6 € sont affectés à la rémunération du personnel.

Les 10 plus hautes rémunérations en hausse de 10 %

Le bilan social 2013 laissait apparaître une hausse de plus de 10 % du montant global des dix plus hautes rémunérations de l'entreprise. En 2014, pour rectifier le tir, cette somme baisse de 9 %, c'est dorénavant un indicateur délicat, mais cela reste très confortable quand même, cela porte la rémunération moyenne mensuelle à presque 30 000 €, plus de 20 fois le SMIC ! Sans compter les ressources liées à l'exercice de mandats sociaux dans les filiales, les écarts de rémunération dans l'entreprise restent très importants et ne manquent pas de poser question face à de tels écarts.

+10%

**C'EST LA
HAUSSE DES 10
PLUS GROSSES
RÉMUNÉRATIONS
DE LA SNCF (BILAN
SOCIAL 2013)**

30 000 EUROS

**C'EST LA
RÉMUNÉRATION
MENSUELLE DES
10 PLUS HAUTS
SALAIRES
DE LA SNCF (BILAN
SOCIAL 2014)**

4 500 EUROS

**C'EST LA
RÉMUNÉRATION
MENSUELLE
MOYENNE BRUT DES
CADRES EN FRANCE
(SOURCE APEC)**

Peut-on augmenter les salaires à la SNCF ?

Les dividendes augmentent actuellement et sans croissance, ce sont donc des salaires « non payés » : productivité entraînant du chômage ou baisse du montant réel des salaires. Nous sommes aussi concernés à la SNCF : les taux d'emprunt réels ont augmenté du fait de l'absence d'inflation, de la perte de garantie de l'Etat (qui ne coûtait absolument rien !)... Et cela va s'aggraver avec le PPP Tours – Bordeaux : déficit prévu 165 millions de €/an ! Le gouvernement accorde des tarifs sociaux (famille nombreuse, par ex.), mais ne les compense plus à la SNCF : montant 72 millions € pour cette année. De plus, la direction met de côté des moyens financiers pour l'intéressement en 2016. Le montant total de ces 2 éléments s'élève à 300 millions d'euros : ils permettraient une augmentation générale des salaires de 3 % immédiatement pour tous les salariés de la SNCF !

Nos salaires sont bien en dessous de ce qu'ils devraient être et ne reconnaissent plus nos qualifications et nos compétences. Ces gains financiers, additionnés aux gains réalisés par la suppression de plus de 35 000 postes en 10 ans ont très largement financé, les 35h et aujourd'hui la direction cherche à les remettre en cause comme à l'hôpital public où un accord a été signé par la CFDT. Dans notre entreprise les accords salariaux depuis 1992 ont quasiment tous été signés par la CFDT et l'UNSA. Ce qu'il faut bien comprendre c'est qu'il n'y aura pas de limite à « l'effort » demandé. L'UFCM-CGT est la seule organisation à être vraiment à l'offensive sur les salaires et porter des revendications collectives pour assurer le maintien du pouvoir d'achat des cheminots.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC ET ARRCO

TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS POUR MOINS DE PENSION

La CFTC, la CFE-CGC et la CFDT viennent de s'engager avec le Medef en signant le 30 octobre un accord amputant sérieusement vos droits à retraite et fragilisant les régimes spéciaux en les stigmatisant (le débat est déjà largement ouvert dans les médias depuis le 16 octobre).

Travailler plus longtemps...

Dès 2019, les salariés devront travailler **une année supplémentaire** au-delà de l'âge auquel ils ont leur retraite de base à taux plein. Sinon, ils se verront appliquer pendant **trois années 10 % d'abattement** sur le montant de leurs pensions sauf s'ils sont exonérés de CSG.

Pour des niveaux de pension en baisse

- Avec un **décrochage de 8,53 %** du niveau des futures pensions.
- Auquel s'ajoutent les **baisse de 26 %** à l'AGIRC et 20 % à l'ARRCO déjà concédées depuis 1993.
- le report au 1^{er} novembre de l'indexation des pensions, soit **un manque à gagner de 83 %** sur les revalorisations annuelles.
- La sous-indexation des pensions par rapport à l'inflation pour trois ans.

Dès 2019, disparition de l'AGIRC et fragilisation du statut cadre

Ces mesures laissent subsister **2,3 milliards de déficit en 2020 et 4,1 milliards en 2030**.

D'où l'idée de remplacer les régimes ARRCO et AGIRC par un régime unique appelé à fonctionner comme le régime suédois : l'augmentation des cotisations étant interdite, l'équilibre financier est obtenu en cumulant reports réitérés de l'âge de départ en retraite et, d'une année sur l'autre, baisses des pensions.

Tous les salariés seraient donc perdants, mais les cadres beaucoup plus que les autres avec :

- **la disparition de l'AGIRC**, qui leur fournit en moyenne près de la moitié du total de leurs retraites ;
- **la disparition dès le 1^{er} janvier 2019 de la Garantie Minimale de 120 Points (GMP)** annuels de retraite versés aux cadres à bas salaire (36,4 % d'entre eux) : soit pour une **carrière complète cotisée à la GMP une perte annuelle de 2 089 euros** ;
- **la remise en cause du statut cadre** : l'AGIRC est le seul organisme à opérer de manière interprofessionnelle et opposable aux employeurs une reconnaissance de ce statut fondée sur le niveau de formation exigée, les responsabilités exercées et l'autonomie dans l'exercice de ces responsabilités. Dans le GPF, sont cadres les cheminots qui occupent un poste à une qualification supérieure ou égale à F. **La fin du statut de cadre conduirait à un déclassement d' au moins tous ceux de la qualif F !**



LA CGT FAIT D'AUTRES PROPOSITIONS POUR GARANTIR LES RETRAITES ET LE STATUT CADRE

La CGT propose 2 mesures :

1 L'augmentation des taux de cotisation à l'AGIRC

Soit pour un salarié percevant 4 000 € mensuels bruts, 7,72 € de plus cotisés chaque mois pour résorber 95 % du déficit.

2 La création d'une contribution patronale en faveur de l'égalité salariale femmes/hommes

Calculée entreprise par entreprise, elle verrait son taux diminuer au fur et à mesure des efforts réalisés. Dès 2017, elle rapporterait 4,87 milliards d'euros.

Ces deux mesures cumulées rapporteraient 7,13 milliards en 2017 et permettraient donc de combler les 6,7 milliards de déficit (chiffrages réalisés par la Direction technique de l'ARRCO et de l'AGIRC).

Par ailleurs, nous mettons en débat des propositions pour un véritable statut cadre national et interprofessionnel fondé sur :

- la reconnaissance et le paiement de la qualification ;
- la reconnaissance de l'expertise et de la technicité ;
- la prise en compte des années d'études ;
- des droits nouveaux pour restaurer le rôle contributif des cadres dans l'entreprise ;
- une retraite complémentaire concourant au maintien du niveau de vie lors du passage de l'activité à la retraite.

