



TRACT AUX CHEMINOTS

Montreuil, le 4 juin 2020

SALAIRES

LE SALAIRE EST UN DROIT !

La crise sanitaire que nous traversons relance les appétits du patronat et met en évidence la grave crise sociale que subissent les salariés français depuis plusieurs années. À la SNCF, après 5 années de gel des salaires, la direction semble favorable au maintien de l'austérité salariale, au motif de pertes financières qu'elle entend récupérer sur le dos des cheminots !

Alors qu'il bénéficie d'aides financières massives depuis plusieurs décennies, le patronat réclame la baisse des salaires, soit directe, soit par l'augmentation du temps de travail, soit par les exonérations de cotisations sociales.

► LE FANTASME PATRONAL DU COÛT DU TRAVAIL

Les richesses produites en France n'ont cessé de croître depuis l'après-guerre et elles n'ont jamais été aussi inégalement réparties.

Il ne peut y avoir de création de richesses sans l'intervention de l'Homme.

Le patronat ne crée pas de richesses, et tout comme le fantôme du « coût du travail », le mythe du créateur d'emplois est une thèse absurde.

Les employeurs ne créent pas d'emplois, ils font appel à la main-d'œuvre pour créer les richesses qu'ils ne sont pas capables de produire eux-mêmes.

Le patronat est donc en quelque sorte le coucou de la chaîne de création de richesses.

Ce sont les travailleurs qui créent les richesses et le salaire est le prix de leur travail.

► LE SALAIRE A UNE DOUBLE FINALITÉ

Le salaire doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement des salariés par l'élévation de leur niveau de vie en dehors de tout autre élément de rémunération, par nature variable, et qui ne permettrait pas la réponse évolutive aux besoins.

En ce sens, le salaire comporte une partie de salaire direct (le net) pour le mois, et une partie de salaire socialisé (les cotisations) pour la vie. Cela permet au salarié de continuer à percevoir un revenu en retraite, lorsqu'il sera malade, privé d'emploi...

Les 2 rôles sont intimement liés car répondre aux besoins collectifs de Sécurité Sociale, c'est éviter les dépenses individuelles nécessaires à la réponse aux besoins (hôpital, remboursements maladie, pensions de retraite...).



▶ 2 COMPOSANTES INDISSOCIABLES POUR 2 FINALITÉS ESSENTIELLES

La distinction idéologique entre cotisations dites « salariales » et « patronales », est largement usitée pour inoculer les exonérations, notamment celles promises encore récemment au patronat. Elle serait basée sur le fait que c'est l'employeur qui les verse.

Tout d'abord, cette distinction est absurde. Pour faire un parallèle, chacun sait que la TVA est payée par les consommateurs et pourtant ce sont les entreprises qui la collectent et la versent.

Ensuite, cette distinction vise à remettre en cause une partie du salaire des salariés, au détriment de la Sécurité Sociale, sur fond d'abaissement du prix du travail au profit du capital.

Le salaire est un tout et les cotisations sociales, qu'elles soient dites « patronales » ou « salariales », sont la contrepartie du travail du salarié. Toute exonération de cotisations sociales constitue donc une baisse du salaire !

▶ LE SALAIRE : SEUL GAGE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Le niveau du salaire doit permettre la reconnaissance des qualifications, que ce soit à l'embauche ou en cours de carrière.

La qualification s'acquiert par la formation et l'expérience.

Selon l'INSEE et l'Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion sociale, il faut au minimum 1 424€ (net) à une personne seule pour vivre décemment.

Cet état de fait conforte la revendication de la CGT pour un salaire minimum d'embauche sans diplôme à 1 800 euros brut.

L'évolution permanente des sciences et des techniques amène une élévation constante des qualifications nécessaires tant à l'embauche qu'en cours de carrière, ce qui doit se traduire pour la CGT par :

- La reconnaissance des diplômes de formation générale et professionnelle ;
- La prise en compte de l'évolution de la qualification liée aux transformations technologiques (évolution du métier, de l'outil de travail), à l'expérience, à l'ancienneté acquise, à la formation continue, à la réussite aux examens, concours, constats d'aptitude, à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et à la validation des acquis professionnels (VAP).

La reconnaissance de la qualification s'oppose à la notion d'employabilité, qui constitue une pure forme d'arbitraire patronal selon lequel les qualifications reconnues sont celles dont l'employeur prétend avoir besoin à un temps donné.

▶ LA CGT REVENDIQUE UN VÉRITABLE DROIT À LA CARRIÈRE !

Pour la CGT, l'expérience acquise tout au long de la vie professionnelle, doit permettre à chaque cheminot, hors action de formation ou promotion particulière, d'obtenir au minimum le doublement de son salaire d'embauche.

C'est pourquoi la CGT revendique une grille de rémunération unique pour tous les cheminots de la branche ferroviaire, débutant à 1 800 € brut pour un cheminot embauché sans diplôme.

Cette grille est basée sur la reconnaissance des diplômes et qualifications acquises à l'embauche et tout au long de la carrière.

Dans la grille CGT, pour une juste reconnaissance des qualifications, à ancienneté égale, aucun cheminot ne perçoit plus de 4 fois le salaire d'un autre.

Pour la CGT, chaque cheminot doit franchir une position tous les 4 ans (3 ans pour les agents de conduite et métiers à pénibilité avérée pour lesquels la CGT revendique le bénéfice des bonifications retraite).

Dans le cadre des opérations de notations à venir, les représentants CGT porteront cette exigence légitime !

▶ **LA CGT REVENDIQUE DES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES DES SALAIRES EN POURCENTAGE**

La question salariale influe nécessairement sur le pouvoir d'achat des salariés au travers :

- Le salaire net pour le mois ;
- Les cotisations sociales qui financent les prestations de Sécurité Sociale pour couvrir les besoins de santé, de retraite, de revenu de remplacement en cas de privation d'emploi... ;
- Le financement du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale SNCF qui apporte une aide aux cheminots en difficulté ;
- Le financement des Activités Sociales et Culturelles des CSE et CCGPF ;
- Les impôts sur le revenu qui financent notamment les Services Publics dont l'objet est la mise en commun des moyens pour permettre l'accès de tous aux besoins fondamentaux.

Les augmentations générales des salaires ont pour objet :

- De faire profiter les salariés des gains de productivité liés aux avancées des techniques et technologies ;
- De restituer aux salariés une partie des richesses qu'ils produisent (la valeur ajoutée) ;
- D'augmenter le pouvoir d'achat des salariés.

Dans ce cadre, pour faire face à l'augmentation des prix et des dépenses et pour tourner le dos au gel des salaires à la SNCF depuis 5 ans, l'augmentation générale des salaires est indispensable !

Le traitement des cheminots est basé sur la valeur du « point ». Chaque position de rémunération correspond à un coefficient hiérarchique qui est ensuite multiplié par cette valeur du point.

La CGT revendique une augmentation générale et en pourcentage de la valeur du point afin de garantir à tous la même amélioration du pouvoir d'achat.

Les augmentations de salaires en sommes fixes modifient la grille de rémunération (coefficients hiérarchiques), remettent en cause la reconnaissance des qualifications, et entraînent une stagnation du pouvoir d'achat pour les positions intermédiaires et une baisse pour les niveaux supérieurs.

La Fédération CGT des cheminots exige que des NAO salariales se tiennent avant l'été !

La CGT revendique l'amélioration et l'augmentation des primes de travail.

Les dérives managériales préexistantes font que la rémunération de certains cheminots comporte une part excessive d'EVS en lieu et place du salaire. Cette absence de reconnaissance des qualifications conjuguée à des perfusions d'EVS incitent certains cheminots à s'exposer volontairement au risque, qu'il s'agisse du travail de nuit, du travail isolé ou actuellement du travail sans protection, ou sans faire valoir un arrêt maladie.

La CGT revendique l'abrogation de tous les dispositifs de rémunérations individuelles, aléatoires (GIR, La Prime, intéressement, etc.). Les montants globaux doivent être consacrés aux augmentations générales des salaires.

La prime de travail est un élément de rémunération qui permet, outre la reconnaissance des qualifications, de rémunérer une technicité spécifique. La prime de travail est liquidable pour les droits à retraite.

La CGT revendique l'amélioration et la revalorisation de l'ensemble des primes de travail.

C'est pourquoi, forte de son expertise et de ses relations quotidiennes avec l'ensemble des cheminots, la Fédération CGT continuera de porter l'exigence d'une autre politique salariale, notamment lors des prochaines négociations annuelles obligatoires.

Oui, le salaire est un droit !

Il appartient aux salariés, pas au patronat !

