



ACCORD RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS

UN CADRE SOCIAL AU RABAIS

La direction du GPU SNCF abaisse les conditions de rémunération des cheminots contractuels de l'entreprise au niveau de la CCN (Convention Collective Nationale).

La CGT ne signera pas un accord qui acte un recul en matière de droits et de garanties.

Nous revendiquons un statut social de haut niveau pour tous les cheminots.

Contractuels de la SNCF, rejoignez la CGT !

Il n'aura pas fallu attendre longtemps après la validation du volet « rémunération » de la CCN pour que la direction matérialise, dans un accord d'entreprise, sa volonté de construire un cadre social au rabais en substitution au cadre existant, jugé trop protecteur.

Elle vise les futurs cheminots recrutés, mais aussi, sous couvert « d'harmonisation », tous les cheminots contractuels de la SNCF.

SMICARDISATION ET PRÉCARISATION SALARIALE

La direction compte appliquer une rémunération de tous les cheminots contractuels sur un salaire annuel minimum.

Ainsi, elle ne serait plus tenue de respecter un salaire mensuel minimum en lien avec le métier exercé, mais seulement de garantir mensuellement le SMIC. Le salaire mensuel pourrait être variable au gré des pics ou des baisses d'activité de l'entreprise. La Rémunération Annuelle Garantie (RAG) n'offre donc aucune stabilité dans la durée.

DES SALAIRES ANNUELS SNCF INDIGENTS

Chaque cheminot contractuel se verrait attribuer une classe ou qualification en fonction du poste ou emploi qu'il occupe (ci-dessous l'équivalence avec la grille statutaire).

Collège	Exécution			Maîtrise		Cadre			
	A	B	C	D	E	F	G	H	CS
Qualification STATUT									
Nouvelle classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Les salaires annuels minimaux correspondant à chaque classe seraient alignés sur les seuils les plus bas de la CCN (cf. tableau ci-dessous).

ÉCARTS ENTRE SALAIRES MINIMAUX SNCF ET RAG DE LA CCN								
CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE	CLASSE
1	2	3	4	5	6	7	8	9
0 %	+0,3 %	0 %	+1 %	+0,8 %	+0,4 %	+0,9 %	+0,1 %	+0,05 %

Ils ont été définis à un niveau tellement bas, qu'ils permettraient à l'entreprise de pratiquer des rémunérations « à la carte » selon ses besoins (logique de marché de l'emploi).

Ce sont des salaires annuels et il n'y a pas de 13^{ème} mois ! Les contractuels qui perçoivent aujourd'hui la GFA (Gratification de Fin d'Année) ne la percevraient plus.



UNE PROGRESSION SALARIALE CONDAMNÉE

La progression salariale (assimilable aux positions de rémunération pour les statutaires SNCF) par paliers de 3 ans, plafonnée à 16 % sur 30 ans, est insuffisante et très théorique.

Si le salaire d'embauche est supérieur au salaire minimum, rien ne garantit une augmentation de rémunération par ce mécanisme.

La revalorisation salariale minimale garantie n'est en réalité que de 0,8 % par période de 3 ans, soit 8 % sur 30 ans.

À titre de comparaison, au déroulement de carrière type du Statut SNCF, la progression est au minimum de l'ordre de 35 % (hors échelon d'ancienneté).

UNE ANCIENNETÉ INÉGALE ET INFÉRIEURE À DE NOMBREUSES DISPOSITIONS

La direction reprend la CCN avec la majoration du salaire de 18 % au bout de 30 ans d'ancienneté pour les classes 1, 2, 3, 4, 5, 6 (équivalentes qualifications A, B, C, D, E, F au Statut), de 9 % pour les classes 7 et 8 (équivalentes qualifications G et H au Statut), et aucune majoration pour la classe 9 (CS).

À titre de comparaison, la majoration est de 23,6 % pour les statutaires. Pour les contractuels recrutés à la SNCF avant le 1^{er} janvier 2020, la majoration peut atteindre 36,3 % selon les annexes du GRH O254 dont ils dépendent.

Pour les contractuels relevant de l'annexe C du GRH O254 et les nouveaux embauchés, l'accord proposé par la direction du GPU SNCF transpose dans l'entreprise les dispositions concernant l'ancienneté de l'accord de branche, sans les améliorer.

Cet accord d'entreprise ne crée donc pas de nouveaux droits, mais acte de nombreux reculs.

La CGT revendique :

- une grille unique pour tous les cheminots avec 9 qualifications, de l'Exécution au Cadre Supérieur, comportant 6 positions par qualification ;
- des garanties sur le déroulement de carrière avec avancement automatique ;
- la reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière ;
- un 13^{ème} mois ;
- un salaire mensuel de début de grille à 2 000 Euros ;
- une majoration d'ancienneté linéaire au cours de la carrière de plus de 30 %.

**ENSEMBLE,
GAGNONS UN STATUT SOCIAL
DE HAUT NIVEAU**

LE 27 JANVIER, TOUS MOBILISÉS !