

DETOX' SUR LA CCN

OUI, LA PERTE EST RÉELLE!

À la suite de leur dénonciation aveugle de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations, les syndicats conservateurs n'en finissent pas de vouloir se dédouaner auprès des cheminots. On mesure la difficulté de l'exercice à la lecture de leurs tracts touffus et confus. La vérité est beaucoup plus simple. **Décryptage CFDT.**

VÉRITÉ #1

Oui, l'accord de branche aurait apporté du plus salarial pour un grand nombre de cheminots de la SNCF (environ 80 000 statutaires & contractuels).

La direction avait chiffré à plus de 60 millions d'euros l'impact de ces mesures salariales. Dans la période de disette salariale que nous connaissons, ce sont loin d'être des « miettes », selon l'appellation de certains. Les cheminots peuvent demander à ces organisations qu'elles obtiennent rapidement des mesures au moins équivalentes ! ●

VÉRITÉ #2

Oui, les dispositions du RH 00254 ont toutes été reprises dans les référentiels SNCF (confirmé par écrit à la CFDT Cheminots dans le RCC d'une DCI qu'elle a déposée à ce sujet). Par conséquent, toutes les dispositions continuaient de s'appliquer. Et en plus, les dispositions plus favorables de l'accord de branche auraient été applicables aux salariés contractuels. ●

VÉRITÉ #3

Oui, la prime d'ancienneté de branche se serait donc appliquée en plus de la rémunération principale à tous les salariés contractuels.

« En plus de la rémunération principale », cela signifie que même pour les salariés contractuels qui bénéficiaient de majorations salariales liées à l'ancienneté, la prime d'ancienneté se serait ajoutée à leur salaire. L'accord de branche prévoit d'ailleurs qu'il puisse exister une double valorisation de l'ancienneté : concernant l'évolution de la rémunération principale, les minima de branche sont également revalorisés en fonction de l'ancienneté ; cela n'empêche pas la prime d'ancienneté de branche qui s'ajoute au salaire de s'appliquer en plus. Ainsi, les salariés contractuels de la SNCF auraient continué à bénéficier sur leur salaire des majorations de 3,3 % par période de trois ans pour les annexes A1, A3 et B et de 1,5 % pour l'annexe C (non-cadres) et en plus la prime d'ancienneté de branche aurait dû leur être appliquée. Le caractère distinct de la prime d'ancienneté et de la majoration salariale a été confirmé par écrit par la direction à la CFDT lors de la même DCI précédemment citée. ●



VÉRITÉ #4

Oui, la revalorisation des heures de nuit aurait apporté du plus salarial. La direction de la SNCF a elle-même reconnu dans sa communication qu'elle aurait dû majorer de 20 % les indemnités de nuit par rapport à ses pratiques. Il est faux de dire que cette compensation aurait pu s'effectuer en « *temps compensé* ». Les compensations en temps pour travail de nuit sont déjà prévues par l'accord de branche sur l'organisation et le temps de travail et par l'accord d'entreprise (ex-RH077). Les majorations s'appliquaient donc obligatoirement sur l'indemnisation salariale en plus des éventuelles mesures compensatoires en temps. L'article 14 de l'accord de branche cité dans certains tracts le précise d'ailleurs très clairement : « *les heures de travail de nuit donnent lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une contrepartie sous forme de rémunération suivant l'une des modalités suivantes (...)* ». La prime d'ancienneté est la raison pour laquelle l'impact en mesures salariales avait été chiffré par la direction SNCF à ce niveau aussi significatif (plus de 60 millions d'euros). ●

VÉRITÉ #5

Oui, les minima de branche étaient très proches des premières positions de rémunération du statut (un écart annuel inférieur à 300 €) qui était une garantie efficace contre le dumping social. En l'absence de tels minima, la seule référence est le SMIC (nettement inférieur) ! Ce faible écart existait en prenant en compte tous les éléments de la rémunération statutaire, y compris une prime de travail ou de traction théorique (alors que la prime de travail ou de traction réelle peut être inférieure en fonction des situations). Bien entendu, ces minima n'avaient aucun impact sur le système de rémunération du statut qui était entièrement préservé. Ils auraient en revanche empêché les employeurs privés concurrents de la SNCF de tirer les salaires vers le bas. ●

VÉRITÉ #6

Oui, les emplois types définis par l'accord de branche posaient une référence indispensable pour « cadrer » les missions relevant d'un emploi. L'accord de branche prévoyait aussi une négociation obligatoire dans chaque entreprise pour encadrer la polyvalence. Sans ces modalités d'encadrement, la polyvalence sera grandement facilitée dans les cas futurs de transferts de personnel. ●

VÉRITÉ #7

Oui, la prime d'ancienneté de branche était une garantie sans équivalent dans d'autres conventions collectives pour tous les salariés. Elle permettait d'assurer que l'ancienneté d'un salarié dans le ferroviaire soit valorisée quel que soit son parcours dans une ou plusieurs entreprises. Elle permettait aussi aux agents au statut qui seraient transférés dans une entreprise privée de maintenir une progression à l'ancienneté. Dans le cas d'un transfert, l'ancienneté est reprise, la rémunération à la date du transfert est garantie par la loi pour tout le reste de la carrière, mais la poursuite d'une progression à l'ancienneté prévue par le statut (échelons) ne s'applique que pendant 15 mois. La prime d'ancienneté de branche fournissait au moins une garantie minimale de progression. ●

L'OPPOSITION DE CGT & SUD A FAIT PERDRE AUX CHEMINOTS DES MESURES SALARIALES DE PLUSIEURS DIZAINES DE MILLIONS D'EUROS, AINSI QUE DES GARANTIES SANS LESQUELLES L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE POURRA SE FAIRE À LEURS DÉPENS. EN DEHORS DE LA SNCF, LE STATUT NE LES PROTÉGERA PLUS !

QUE RETENIR ?

Les cheminots peuvent se poser plusieurs questions sur cette forme de syndicalisme de posture. Que font ces organisations dites radicales pour les protéger réellement ? Qu'obtiennent-elles pour améliorer leurs conditions de vie et de travail ? Par quels moyens seraient-elles capables d'obtenir au moins autant que ce que prévoyait cet accord de branche, notamment en matière de mesures salariales ? Halte aux postures stériles et aux rideaux de fumée ! La CFDT Cheminots continuera de dire la vérité et d'agir en conséquence. La CFDT Cheminots continuera de défendre les salariés en revendiquant de nouveaux droits adaptés aux enjeux à venir. ●

