

CCN : CFDT et UNSA cherchent à justifier leurs signatures en distillant de fausses informations !

Depuis quelques jours, les syndicats réformistes sont très actifs pour expliquer, à grand renfort de communication, que leurs signatures de la CCN auraient permis d'apporter du plus aux cheminots et que les méchants syndicalistes de SUD-Rail, de la CGT et de FO se sont opposés au « progrès social » que constituait ce texte patronal validé par ces deux organisations. Il est temps de remettre les pendules à l'heure et de pointer ces fakes-news !

FAKE NEWS

Les salaires minima de la CCN sont supérieurs à ceux de la SNCF !

Affirmer que la rémunération minimale de branche aurait apporté un plus à l'ensemble des cheminots relève de la manipulation, à l'image du gouvernement qui tente de « positiver » sa contre-réforme des retraites, c'est oublier que le salaire dans notre branche n'est pas constitué que de la rémunération de base. **Volontairement oublier de préciser que le salaire annuel des salariés de la SNCF est constitué, certes du traitement, mais également de la prime de travail, de l'indemnité de résidence, de la prime de fin d'année, de la gratification d'exploitation, de la prime de vacances et des éléments variables de soldes, c'est mentir aux salarié.e.s.** Se baser sur le seul traitement en renvoyant le reste de la fiche de paie à la négociation en entreprise, c'est faire un chèque en blanc au patronat qui aura toute liberté de faire pression sur les salaires dans le cadre des négociations en entreprise et de faire jouer le moins-disant social !

Les contractuels, grands gagnants de la CCN, vraiment ?!

FAKE NEWS

Affirmer que la nouvelle prime d'ancienneté dans le chapitre rémunération permet de créer de nouveaux droits pour les contractuel.le.s est une gageure ! Tellement en recherche de crédibilité, les réformistes en arrivent à dire et écrire n'importe quoi. **Les dispositifs d'ancienneté existant aujourd'hui à la SNCF sont beaucoup plus favorables aux dispositions de la CCN qui, primes d'ancienneté et seuils supplémentaires de rémunération bloqués à 24 ans, limitent l'augmentation à 26,40% pour les agents d'exécution et de maîtrise et 19,20% pour les cadres. A lui seul, le dispositif d'ancienneté des agents à la SNCF aux Annexes A1, A3 et B prévoyant 3,3% par période entière de 3 ans dans la limite de 36,3% est supérieur.** De même, les annexes C qui ne bénéficient que de 1,5% par période entière de 3 ans pour les non cadres voient une majoration individuelle compenser l'absence d'ancienneté et une rémunération forfaitaire mensuelle tenir compte de la prime de travail et de la prime de fin d'année.

		Agents au CP	Salariés CDI
Contrat de travail	✓	Poursuite automatique. Pas de signature d'avenant	
Statut (GRH001) et notations	✓	Maintien à l'identique	Non concernés
GRH0254 et ses annexes	✓	Non concernés	Droits maintenus à l'identique
Régime spécial	✓	Maintien	Non concernés
Accords collectifs	✓	Restent applicables	
CSE d'établissement	✓	Maintien	
Mobilités entre les 5 Sociétés	✓	Maintien du dispositif actuel (630)/ continuité des contrats de travail	
CCN applicable	✓	CCN du Ferroviaire	
Congés, FC, logement, action sociale, etc.	✓	Maintien	Maintien

De même, les annexes C qui ne bénéficient que de 1,5% par période entière de 3 ans pour les non cadres voient une majoration individuelle compenser l'absence d'ancienneté et une rémunération forfaitaire mensuelle tenir compte de la prime de travail et de la prime de fin d'année.

Il est aussi mensonger de dire que l'action de quelqu'un ces dernières semaines a permis de sauvegarder les acquis du RH0254 pour les contractuel.le.s. Dès le mois de novembre (*voir ci-contre*), la direction annonçait le maintien de l'ensemble des droits inhérents aux RH0254, dispositions que, prête à tout et n'importe quoi pour valoriser ses actions, semblent découvrir la CFDT en février et dont elle s'attribue la paternité !



L'augmentation de 20% du taux horaire de nuit aurait créé du plus sur la fiche de paie !

Article 14 : Indemnisation du travail de nuit

En complément des dispositions des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente Convention collective, 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 deux modalités suivantes :

- A. Soit par l'attribution de la compensation complémentaire prévue au troisième alinéa des articles 32.3 et 36.4 du volet « Organisation du travail » de la présente Convention collective sous forme de rémunération. Si cette forme est choisie, la compensation est égale à 20 % du temps de travail effectué pendant la période nocturne² ;
- B. Soit par l'attribution d'une compensation sous forme de rémunération par heure de travail effectuée pendant la période nocturne, comprenant la prise en charge des frais afférents, de :
 - 4,46 euros par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés sédentaires ;
 - 4,03 euros par heure de travail effectuée pendant la période nocturne pour les salariés roulants.

Le choix entre ces deux modalités est effectué par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur.

compensé). Au final, on est loin de la revalorisation annoncée et surtout, quand on cumule les temps compensés et les indemnités de nuit, loin des niveaux de l'entreprise SNCF.

A grand renfort de communication, direction et réformistes valorisent à hauteur de 20% l'augmentation du taux horaire de nuit, mais il suffit de faire un bref calcul pour voir qu'on ne parle pas de 20% mais de 0,50 cts d'euros d'augmentation horaire pour les heures de nuit et que la mise en place de cette compensation est assortie à la condition que le choix de l'employeur soit celui-ci, vu que c'est lui qui fixe les modalités de compensation (rémunération et/ou temps

La classification des métiers met en place un dispositif de progression de carrière !



Mettre en avant que la mise en place des 144 métiers et des critères classants permettra d'avoir des garanties de progression de carrière est un mensonge éhonté, **il suffit de prendre connaissance du texte pour voir que rien n'est garanti pour la progression professionnelle qui reste exclusivement à la main du management sans aucun dispositif lié à l'ancienneté contrairement au dispositif statutaire.** Et quand on regarde dans le détail, on constate que les DPX sont systématiquement classés au grade maîtrise en entrée de carrière... Une sacrée avancée pour les DPX à la qualification F ! Et pour couronner le dispositif, la CCN prévoit un article qui permet au patron de ne pas respecter la grille de classification et de créer des métiers au gré de leurs besoins... Le joker patronal !



La validation aurait permis de négocier un accord sur l'égalité professionnelle.

Là, on touche le fond, les réformistes affirment que la validation de l'accord aurait permis de pouvoir négocier un accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes... C'est prendre les salarié(e)s pour des imbéciles que d'affirmer une telle contre-vérité ! Alors que l'élaboration d'un accord de branche sur le sujet n'a aucun rapport avec le chapitre classification/rémunération, c'est vite oublié qu'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 49 salariés(e)s, soit l'ensemble des entreprises ferroviaires... Plutôt que crier à l'injustice, les réformistes devraient plutôt se battre avec SUD-Rail au quotidien sur la prise en charge, la défense et la revendication de droits pour les personnels victimes de discrimination et le respect par l'entreprise SNCF des accords déjà signés !

