



**AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
DES PERSONNELS MAÎTRISES ET CADRES**

**PROPOSITIONS  
DE LA FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS**

***Pour une organisation du travail  
des Agents de Maîtrise et Cadres  
du Groupe Public Ferroviaire  
garantissant des conditions de vie  
et de travail optimales***

# SOMMAIRE :

Edito.....	3/4
Fiche n° 1 : Pour réduire le temps de travail.....	5/6
Fiche n° 2 : Pour lutter contre le travail en dehors du temps de travail.....	7
Fiche n° 3 : Pour adapter les charges de travail à l'Homme.....	8
Fiche n° 4 : Pour des emplois en nombre suffisant pour assurer les charges de travail.....	9
Fiche n° 5 : Pour redonner du sens au régime de travail.....	10/11
Fiche n° 6 : Pour garantir les équilibres vie personnelle/vie professionnelle.....	12
Fiche n° 7 : Pour une véritable reconnaissance par la qualification hiérarchique..	13
Fiche n° 8 : Pour une reconnaissance de la qualification par une augmentation générale.....	14/15

Depuis 1924, la réglementation du travail des salariés du ferroviaire relevait intégralement d'un régime réglementaire par décret.

La loi du 04 août 2014 portant réforme ferroviaire, soutenue par certains et combattue par la CGT, a modifié ce principe en instaurant une réglementation à 3 niveaux intégrant des accords collectifs.

Le décret-socle se contente de traiter des dérogations au code du travail. Il renvoie les autres pans de la réglementation du travail à la négociation collective de branche et d'entreprise.

Concernant les personnels non-soumis à tableau de service, aucune disposition juridique n'interdit de constater par accord que certains personnels ne suivent pas les horaires collectifs et qu'il est difficile de définir par avance leurs horaires de travail.

La proposition d'accord « relatif à la mise en place du forfait-jours » remise aux organisations syndicales par la direction du Groupe Public Ferroviaire le 16 novembre 2016 prévoit d'ailleurs, en son article 17, une période transitoire durant laquelle « *les personnels concernés conservent leur régime de travail actuel hors tableau de service* ».

Ce qu'il est juridiquement possible de constater par accord à titre temporaire peut tout autant l'être sur le long terme.

Pour la CGT, le régime des agents « non-soumis à tableau de service » peut et doit donc être maintenu, sans préjudice de son indispensable amélioration.

C'est d'ailleurs fort de ce constat que l'ensemble des organisations syndicales convenait en avril 2016 d'une position commune visant le maintien et l'amélioration du Titre 3 du RH0077.

En dépit de cet engagement devant les cheminots, les signatures de l'UNSA et de la CFDT sur un accord de branche moins-disant envisageant le forfait en jours, conduisent aujourd'hui la direction à tenter d'imposer ce dispositif aux cheminots.

C'est pour satisfaire cette ambition de la direction que les cheminots maîtrises et cadres, relevant du Titre 3 du RH0077, ont été exclus des négociations d'entreprise autour de l'aménagement du temps de travail.

La dégradation des conditions de vie et de travail des maîtrises et cadres est prégnante dans l'entreprise depuis plusieurs années.

La CGT n'a eu de cesse de dénoncer le mal-être au travail de cette catégorie de personnel qui représente aujourd'hui plus de 50% de l'effectif du Groupe Public Ferroviaire.

L'organisation du travail tient une place importante dans ce mal-travail. C'est au regard de ce constat partagé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein du Groupe Public Ferroviaire et la direction, ont convenu qu'un état des lieux, de la situation du temps de travail des agents maîtrises et cadres, était un préalable indispensable à l'avancée des négociations.

Cet état des lieux a été réalisé en deux temps : d'une part une étude conduite par la Direction des Audits et des Risques sur près de 93 emplois repères et plus de 12000 salariés et d'autre part, une expertise conduite par *Secafi* sur mandat du Comité Central du Groupe Public Ferroviaire.

Le constat est sans appel et atteste que :

- l'ensemble des agents d'encadrement, soumis ou non à tableau de service, travaille au-delà de la durée légale du travail et pour bon nombre d'entre eux au-delà même des limites maximales fixées en Europe ;
- la désorganisation du travail causée par la succession incompréhensible de restructurations, provoque une perte de repères, de sens et un surtravail ;
- les agents de maîtrise et cadres souffrent de la carence de la direction à assurer leur remplacement durant leurs absences afin qu'ils puissent en jouir pleinement ;
- par attachement au Service Public, à sa qualité et par engagement pour l'assurer, la plupart sacrifient leurs temps de repos, leurs congés, renoncent à se restaurer le midi, pour assumer la charge de travail excessive qui leur est confiée ;
- ces agents en sont souvent réduits à troquer quelques souplesses préservant un semblant d'équilibre contre une dégradation certaine et continue de leurs conditions de vie et de travail ;
- la plupart d'entre eux n'ont pas d'autre solution que d'exécuter du travail supplémentaire à celui réalisé sur leur lieu de travail via les nouvelles technologies de communication. Ce qui vient s'ajouter aux heures de présence déjà excessives ;
- enfin, les agents constatent un manque de reconnaissance de la direction pour leur engagement quotidien malgré des moyens indigents.

**La CGT propose des solutions pour mettre un terme à cette situation inacceptable.**

**La question qui se pose dans le cadre des négociations engagées est celle de la réduction du temps de travail des agents de maîtrise et cadres.**

**Cette question appelle, à l'instar de l'accord 35 heures signé par la CGT, des mesures pour l'emploi, mais également des mesures tenant à la reconnaissance des qualifications.**



## **Pour réduire le temps de travail des maîtrises et cadres, la CGT revendique :**

Tout salarié accomplit un travail au service de l'employeur pour lequel il est rémunéré.

Le seul moyen de quantifier avec justesse le travail fourni par le salarié et donc la rémunération qui lui est due, tout en garantissant la protection de sa santé par des temps de travail encadrés et des temps de repos suffisants, est la mesure du travail avec référence horaire.

Le forfait-jours repose sur une mesure en jours de travail et tourne le dos à la mesure horaire du travail pourtant seule propre à garantir une juste rémunération et des temps de travail et de repos conformes à la législation.

Les limites au temps de travail ou les durées de repos, exprimées en heures par la loi, ne peuvent pas être respectées dans un système qui dissimule la notion d'horaires.

Le forfait-jours impose un nombre minimum de jours de travail, sans imposer de temps maximum de travail ou minimum de repos.

Les 205 jours de travail, imposés pour une durée annuelle de travail de 1568 heures, représentent une moyenne journalière de 7h38. Ainsi, chaque cheminot au forfait en jours qui accomplirait des heures de travail au-delà d'une moyenne journalière de 7h38, perdrait ces heures au profit de son employeur !

Le système auto-déclaratif limité aux jours travaillés ou non-travaillés ne permet par ailleurs pas de garantir le respect des durées maximales de travail et minimales de repos exprimées en heures.

La Charte Sociale Européenne de 1996 prévoit que la semaine de travail soit progressivement réduite pour autant que l'augmentation de la productivité et les autres facteurs entrant en jeu le permettent.

Le Comité européen des droits sociaux lui-même, saisi par la CGT, jugeait à l'unanimité de ses membres, par une décision du 23 juin 2010, que la situation des salariés avec forfait en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes et une violation de l'article 4§2 relatif au droit à une rémunération équitable au regard de la neutralisation des heures supplémentaires de travail.

Pour la CGT, le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire la durée du travail et à permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

L'augmentation des temps contraints, notamment des trajets domicile-travail, consécutive aux restructurations et à l'inefficacité des politiques de l'emploi dans les territoires, accentue cette nécessité de réduction du temps de travail.

Alors que l'accord 35 heures à la SNCF a permis d'augmenter les temps de repos et l'embauche de plus de 26 000 cheminots, dont près de 4 000 femmes, la direction de l'entreprise s'attache depuis plusieurs années à en annihiler les effets en densifiant le travail, notamment par des suppressions massives d'emplois.

L'augmentation de la charge de travail, les objectifs professionnels de moins en moins réalisables dans des délais imposés de plus en plus réduits et les suppressions de postes, conduisent les maîtrises et cadres du Groupe Public Ferroviaire à tous travailler au-delà de 35 heures et pour un nombre important d'entre eux, à travailler en moyenne entre 50 et 65 heures par semaine.

Les heures supplémentaires, ni payées, ni récupérées se généralisent pour 40% des techniciens et la majorité des cadres.

### **La CGT revendique :**

- le respect de la durée légale de 35 heures de travail hebdomadaire, y compris pour les agents de maîtrise et cadres ;
- l'ouverture de négociations portant sur la réduction du temps de travail à 32 heures ;
- que le travail soit mesuré selon une référence horaire, seule à même de garantir les droits des agents au repos et à des temps de travail adaptés ;
- que le temps de travail des agents et le respect des dispositions relatives au repos soient placés sous la responsabilité exclusive de l'employeur sans que celui-ci puisse arguer de l'autonomie du salarié pour s'en dédouaner ;
- que chaque heure de travail accomplie soit rémunérée selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ;
- la mise en place de dispositifs de déconnexion sous la responsabilité de l'employeur ;
- que les charges de travail soient mesurées a priori et suivies afin d'être en permanence adaptées à l'agent sous le contrôle des instances représentatives du personnel.



## **Pour lutter contre le travail en dehors du temps de travail, la CGT revendique :**

La question de la durée du travail ne saurait être traitée sans celle du droit à la déconnexion posée par l'accroissement des heures de travail accomplies avant ou après les horaires de travail.

Les technologies numériques et la digitalisation des entreprises ont accéléré et amplifié le transfert du travail en dehors du temps de travail.

Ces outils participent à l'intensification du travail, à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limites.

Ainsi, la majeure partie des maîtrises et cadres du Groupe Public Ferroviaire travaillent durant leurs temps de repos, selon les deux études menées dans le cadre de ces négociations.

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité devraient servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, à en transformer le contenu, à préserver la santé des salariés et à leur permettre de concilier vie privée et vie professionnelle.

**Afin de garantir un réel droit à la déconnexion et des temps hors travail réellement dégagés des contraintes professionnelles, la CGT revendique :**

- Un agent ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail ou d'astreinte ;
- Pour garantir l'efficacité de ce principe, il est instauré des périodes de trêves de messages électroniques, matérialisées par des plages horaires de fermeture de serveur et d'impossibilité d'adresser un courriel à un salarié en congés. Ce système de blocage doit être conjugué à un avertissement de l'expéditeur que son message est détruit de manière à ce que les courriels ne s'accumulent pas pendant les périodes d'absence ;
- Il est instauré une négociation annuelle dans l'entreprise sur l'utilisation des outils numériques et le droit à la déconnexion.



## Pour adapter les charges de travail à l'Homme, la CGT revendique :

La question du temps de travail est intrinsèquement liée à celle de la charge de travail.

L'étude commanditée par le CCGPF auprès de *Secafi* montre que ce sont les charges de travail excessives qui conduisent les agents de maîtrise et cadres à accomplir des heures de travail au-delà de la durée légale du travail, voire au-delà des limites autorisées par la législation européenne.

Pour la CGT, la charge de travail doit être adaptée à l'agent et ce n'est pas l'agent qui doit adapter sa vie aux prétentions de son employeur.

La surcharge de travail est une des causes premières du mal-être au travail et des « burn-out » qui se multiplient chez les maîtrises et cadres. La surcharge de travail nuit gravement à la santé des salariés !

Pour la CGT, le « suivi » de la charge de travail ne suffit donc pas car il ne consiste qu'en un traitement a posteriori du mal-travail et ne permet pas de le prévenir.

Pour la CGT, la charge de travail doit être mesurée en amont à l'occasion du « calibrage » du poste de travail en y associant les instances représentatives du personnel, seules à même de juger des besoins et droits des agents et des excès de l'employeur.

### La CGT revendique :

- La mise en place d'un dispositif d'alerte de la direction et des instances représentatives du personnel par tout agent qui constaterait l'émergence d'un risque de surcharge de travail ;
- La remise à plat des modalités de l'organisation du travail dès lors qu'une surcharge continue apparaît, qui serait susceptible de faire porter des risques sur la santé et la sécurité des cheminots. Les instances représentatives du personnel doivent y être associées ;
- Que l'encadrement ne soit pas utilisé, dévoyé pour l'accomplissement de tâches visant à compenser des manques d'effectifs ou en cas de conflit social ;
- Que le travail de nuit soit limité à l'exercice du Service Public, sous le contrôle des représentants du personnel. Il doit systématiquement donner lieu à des compensations en repos.



## **Pour des emplois en nombre suffisant pour assurer les charges de travail, la CGT revendique :**

La charge globale de travail dans l'entreprise ne diminue pas.

Elle tend même à s'accroître sous l'effet des multiples et successives restructurations incompréhensibles qui désorganisent les collectifs de travail, engendrent une perte de sens et de repères et conséquemment un surtravail pour les cheminots.

Dans le même temps, les effectifs disponibles n'ont cessé d'être contraints depuis plusieurs années.

Un agent qui travaille 70 heures par semaine assume la charge de travail d'au moins deux agents.

La Direction de la SNCF a supprimé 18 500 emplois de cheminots entre 2006 et 2015. Incontestablement, la tension sur les effectifs se traduit pour les cheminots de l'encadrement par un accroissement de leur charge de travail.

Les annonces du Président Pépy, dans la presse en septembre 2016, prévoient la suppression de 28 000 emplois supplémentaires dans les sept années à venir.

Pour le Président du directoire, les départs en retraite dans les cinq prochaines années ne seront remplacés que dans la proportion d'un sur deux. Dans la même veine, lors du dernier séminaire des « managers », les deux dirigeants du Groupe Public Ferroviaire ont annoncé un objectif de réduction des coûts transverses de 20% en quatre ans, venant impacter directement l'emploi dans toutes les fonctions transverses du GPF.

L'adaptation de la charge de travail à l'Homme, condition à des durées de travail adaptées, requiert des emplois en nombre suffisant pour permettre le partage de cette charge de travail.

Pour permettre aux agents de maîtrise et cadres de travailler dans des conditions correctes, il est nécessaire que l'ensemble des moyens humains soit adapté à la charge de travail et que la politique de l'emploi tienne compte des départs en retraite prévisibles.

### **La CGT revendique :**

- une politique de l'emploi et une organisation de la production qui évitent le recours systématique aux heures supplémentaires, à la sous-traitance, à l'emploi intérimaire ou à durée déterminée ;
- une politique de l'emploi et une organisation de la production qui limitent le recours aux astreintes aux strictes nécessités du Service Public, en conformité avec les engagements internationaux de la France ;
- que toutes les heures supplémentaires soient tracées et récupérées ;
- la mise en place d'une véritable politique de l'emploi, de déroulement de carrière et de développement des compétences qui réponde aux besoins.



## **Pour redonner du sens au régime de travail des maîtrises et cadres, la CGT revendique :**

Le Groupe Public Ferroviaire est la composante principale du système de transport ferroviaire qui :

- concourt au service public ferroviaire et à la solidarité nationale ainsi qu'au développement du transport ferroviaire, dans un souci de développement durable ;
- participe à la dynamique, à l'irrigation et à l'aménagement des territoires ;
- concourt au maintien et au développement de la filière industrielle ferroviaire et des bassins d'emploi sur l'ensemble du territoire ;
- contribue à la mise en œuvre du droit au transport.

Le Service Public de transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs nécessite des moyens humains, matériels et infrastructurels disponibles en permanence et chaque jour de l'année.

En ce sens, les cheminots œuvrent en permanence à assurer la continuité et le cas échéant le rétablissement du Service Public.

Leur encadrement est donc dans certains cas amené à suivre des horaires de travail qui ne peuvent être prévus par avance ou qui requièrent une certaine autonomie, afin d'assurer le suivi et la gestion d'agents qui travaillent parfois en horaires décalés.

C'est dans ce contexte et à cette fin que le régime des agents non-soumis à tableau de service (titre 3 du RH0077) a été instauré.

Le champ d'application du régime des salariés non-soumis à tableau de service au sein du Groupe Public Ferroviaire, intègre environ 30 000 salariés, dont plus de deux tiers ne concernent pas des métiers justifiant cette exception.

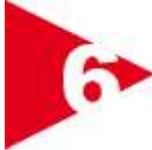
Pour autant, l'affectation de ces salariés à ce régime dérogatoire peut répondre, pour les métiers le permettant, à une aspiration à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle.

Cependant, cette extension du régime a surtout permis, dans de nombreux cas, à la direction de l'entreprise, de tenter d'intensifier le travail de ces agents, tout en leur déniaient leur faculté de gérer leur temps de travail.

Pour la CGT, le régime des agents non-soumis à tableau de service doit être maintenu, en y ajoutant des mécanismes contraignant la direction de l'entreprise à en respecter le champ d'application et les taquets horaires réglementaires.

## La CGT revendique :

- L'agent non-soumis à tableau de service est un salarié dont on ne peut pas déterminer les horaires par avance et qui, de par ses fonctions, bénéficie d'une certaine autonomie pour les déterminer ;
- L'autonomie est toute relative pour tout salarié qui est placé par nature sous la subordination de son employeur et de ses représentants. Pour la CGT, l'autonomie se définit comme la situation d'un agent du collège cadre ou exceptionnellement maîtrise, doté de pouvoir d'organisation lui permettant de gérer et d'organiser son travail, son emploi du temps, sans intervention de sa hiérarchie et dont la durée de travail ne doit pas être dépendante de celle d'autres agents placés ou non sous sa subordination ;
- Les métiers concernés sont définis par l'accord d'entreprise ;
- La détermination des postes non-soumis au tableau de service est soumise à la consultation des Instances Représentatives du Personnel concernées auxquelles est présenté un pesage de la charge de travail de chaque poste ;
- Chaque année, un bilan et une mise à jour de ces postes sont soumis au CHSCT concerné. Ce bilan fait l'objet d'une information du Comité d'Établissement ou d'Entreprise ;
- Chaque heure de travail accomplie est rémunérée selon les dispositions légales, conventionnelles ou contractuelles ;
- Pour ce faire, la justification des horaires réellement accomplis par l'agent relève de la seule responsabilité de l'employeur et peut s'exercer, sous cette condition, par un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité. Les modalités de mise en œuvre d'un tel dispositif relèvent de l'accord d'entreprise ;
- Il est instauré un système d'alerte dès l'atteinte, même accidentelle, par un salarié des durées maximales de travail journalières, hebdomadaires, semestrielles et annuelles définies légalement, conventionnellement ou contractuellement. Dans ce cas, une enquête du CHSCT doit être diligentée pour déterminer les causes de cette atteinte et les modalités à mettre en œuvre pour s'en prémunir à l'avenir, notamment par une meilleure adaptation de la charge de travail au salarié ;
- Les durées maximales et moyennes de travail des agents non-soumis à tableau de service, ainsi que les durées de leurs repos, sont identiques à celles des autres salariés.



## **Pour garantir les équilibres vie personnelle/ vie professionnelle des maîtrises et cadres, la CGT revendique :**

Le champ d'application du régime des salariés non-soumis à tableau de service au sein du Groupe Public Ferroviaire intègre environ 30 000 salariés, dont plus de deux tiers ne concernent pas des métiers justifiant cette exception.

Pour autant, l'affectation de ces salariés à ce régime dérogatoire peut répondre, pour les métiers le permettant, à une aspiration à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle.

Les expertises diligentées dans le cadre des négociations ont prouvé que la plupart des agents de maîtrise et cadres sacrifient une partie de leurs repos, de leurs congés, des temps de repas et plus globalement des temps dédiés à leur vie personnelle, à des tâches professionnelles, qu'elles soient par le biais d'outils numériques connectés ou par leur présence sur leur lieu de travail durant ces périodes.

Pour la CGT, le repos, quelle que soit sa nature, doit permettre la récupération et laisser le temps libre permettant l'accès aux loisirs, à la culture, des temps partagés avec les proches...

L'accès aux loisirs et aux repos est un droit fondamental garanti à tous par la Nation tel que le proclame le Préambule de la Constitution.

Par une décision très remarquée du 12 octobre 2016, la Cour de Cassation a confirmé que le forfait-jours est incompatible avec le travail à temps partiel.

Cette décision constate que le recours au forfait-jours occulte la durée du travail du salarié, de telle sorte que même une réduction du nombre de jours de travail ne signifie pas pour le salarié une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

L'absence de référence horaire rend en effet impossible la mesure de la durée contractuelle de travail comme elle rend impossible l'appréciation du respect de la durée légale du travail.

Le forfait-jours est donc, sur ce point également, une entrave à l'aménagement des équilibres vie personnelle/vie professionnelle.

### **La CGT revendique :**

- Que l'accord d'entreprise instaure des plages horaires de prise et fin de service variables pour les salariés dont les métiers le permettent, afin de répondre à leur aspiration légitime à davantage de souplesse dans les horaires de travail en vue de (ré)concilier plus efficacement vie personnelle et vie professionnelle ;
- Cet accord fixe les durées minimales et maximales de travail journalières conformes aux règles conventionnelles applicables aux salariés du régime « sédentaires ».



## **Pour une véritable reconnaissance par la qualification hiérarchique, la CGT revendique :**

La qualification hiérarchique est la constatation de la qualification professionnelle.

La qualification professionnelle peut être acquise :

- par l'obtention d'un diplôme professionnel ;
- par l'expérience ;
- par la validation des acquis ;
- par la formation continue.

La qualification professionnelle doit être reconnue dans l'emploi comme dans le salaire.

La reconnaissance de la technicité du poste et des contraintes doit donc se faire par la qualification hiérarchique.

L'autonomie est une caractéristique inhérente à un poste de travail et parfois un vecteur pour l'employeur de densification du travail et de sa déresponsabilisation, mais en aucun cas un outil de reconnaissance professionnelle.

La reconnaissance des contraintes de continuité du Service Public se fait, quant à elle, par des temps de repos supplémentaires sans perte de salaire et l'indemnisation des sujétions particulières.

### **La CGT revendique :**

- que la reconnaissance des diplômes et certifications acquis au cours de la vie professionnelle soit validée par un emploi qualifié et rémunéré à sa juste valeur ;
- que la formation professionnelle et les diplômes obtenus soient des points d'appui déterminants dans la promotion et la qualification ;
- que l'ensemble des agents relevant des collèges maîtrises et cadres bénéficie chaque année de formations d'actualisation et de développement de leurs connaissances, dans leur champ professionnel ;
- l'ouverture d'un examen pour chaque spécialité avec une périodicité maximale de 2 ans. Des modules de formations à la préparation de cet examen doivent être ouverts à tous les agents ;
- la nomination au deuxième niveau de la qualification E pour les agents reçus à l'examen et titulaires du PR4, ainsi qu'un accès rapide au collège cadre ;
- que la notation en qualification ne s'effectue pas au regard des Cadres d'Organisation mais par rapport aux compétences acquises ;
- un déroulement de carrière identique que l'on soit Technicien, Expert ou Manager ;
- que la transmission des savoirs et des savoir-faire, enjeu majeur pour les années à venir, soit reconnue et constitue un élément de valorisation dans la notation.

Le salaire est le paiement de la force de travail du salarié. Il doit garantir les moyens nécessaires à l'existence et permettre l'épanouissement du salarié par l'élévation de son niveau de vie, et ceci en dehors de tout autre élément individuel et variable de rémunération.

Le salaire socialisé (cotisations sociales...) correspond à des prestations auxquelles ont droit le salarié et sa famille, qui couvrent de façon collective et solidaire les événements inhérents à l'activité et à l'existence (maladie, accident du travail, maladie professionnelle, chômage, famille, retraite...).

Le salaire doit enfin assurer une véritable garantie et reconnaissance des qualifications et des compétences du salarié.

Aujourd'hui, rapporté au nombre d'heures de travail accomplies, bon nombre de maîtrises et cadres au sein du Groupe Public Ferroviaire perçoivent une rémunération inférieure ou très légèrement supérieure au SMIC.

Ce niveau insuffisant des salaires est la résultante de plusieurs années de politiques salariales austéritaires validées par des accords salariaux sous le niveau d'inflation.

Les primes, gratification individuelle et autres parts variables, ne financent pas le système de protection sociale, ne sont pas liquidables pour la retraite, ne sont pas perçues par le salarié en maladie... et participent d'une individualisation de la rémunération plutôt que d'une reconnaissance objective des qualifications et compétences.

Ces modes de rémunération alternatifs aux salaires nuisent gravement à l'intérêt collectif des cheminots, et en premier lieu aux maîtrises et cadres.

**La CGT revendique notamment :**

- De porter le salaire minimum et la pension minimum à 1800 euros bruts mensuels (intégrant le traitement, l'indemnité de résidence, la prime de travail) pour faire sauter le verrou des bas salaires et des basses retraites et garantir le maintien du pouvoir d'achat des salaires et des pensions ;
- Qu'au bout d'une carrière professionnelle (hors actions de formation et promotions particulières), chaque salarié doit au minimum avoir obtenu le doublement de son salaire d'embauche (à valeur monétaire constante) ;
- Le relèvement substantiel de la valeur du point pour régler le contentieux salarial, avec mise en place d'un calendrier pluriannuel ;
- La revalorisation des primes de travail ;
- Que les augmentations compensent systématiquement l'inflation en cours d'année, cette garantie devant s'apprécier sur le salaire net et la pension nette de prélèvements sociaux ;
- Que le pouvoir d'achat du salaire net annuel soit maintenu d'une année sur l'autre, à position et à échelon d'ancienneté constants, ainsi que la pension annuelle nette ;

- 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 prise en compte, notamment au travers de la prime de travail, de l'évolution de la qualification liée aux transformations technologiques, à l'expérience et l'ancienneté acquises, à la formation continue ;
- Le maintien de la totalité de la prime de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ;
- Une progression de salaire identique dans chaque qualification, soit 5% de majoration par position de rémunération ;
- La transformation de la PFA en véritable 13e mois incluant le traitement, l'indemnité de résidence et la prime moyenne théorique de travail ;
- Octroi à tous les cheminots d'une prime unique et uniforme payable en juin et représentant le salaire mensuel minimum d'embauche majoré de 10 % par enfant à charge. Cette prime de vacances doit se substituer aux gratifications d'exploitation et de vacances actuelles et resterait liquidable.