

Accord NAO 2024 : Il y a la qualité, il manque la quantité...

29 mars 2024

Le 7 mars dernier se tenait la réunion de négo de la NAO 2024. Un accord **Direction-CGT-UNSA** en est ressorti : **SUD-Rail** n'a pas signé. Voici ce qui entre en vigueur dans l'entreprise, et pourquoi nous n'avons pas signé.

Ce qui a été conclu

- **Augmentation générale (AG)** des salaires bruts mensuels de base de **+2,8%** pour tou.tes les salarié.es des classes 1 à 5 (sauf chefs de site). L'appointement à prendre en compte est celui de décembre 2023.
- **Intégration de la prime de fin d'année (PFA) dans le salaire de base brut mensuel.**
- **Instauration d'une grille des salaires de base bruts mensuels minimum** pour certains emplois :

Emploi (conformément à la classification en vigueur)	Seuil 1	Seuil 2	Seuil 3	Seuil 4	Seuil 5	Seuil 6	Seuil 7	Seuil 8	Seuil 9	Seuil 10	Seuil 11
	embauche	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Opérateur ferroviaire industrie	1 989,69	2 014,56	2 064,93	2 106,23	2 148,35	2 191,32	2 235,15	2 279,85	2 325,45	2 371,95	2 419,39
Opérateur fret au sol	2 058,33	2 099,50	2 141,49	2 227,15	2 275,00	2 320,50	2 366,91	2 414,25	2 462,53	2 511,78	2 562,02
Conducteur ligne	2 275,00	2 383,33	2 491,67	2 708,44	2 816,67	2 873,00	2 930,46	2 989,07	3 048,85	3 109,83	3 172,02
Conducteur manœuvre remonte et navette de fret de proximité	2 166,67	2 247,92	2 329,17	2 487,55	2 537,30	2 588,05	2 639,81	2 692,60	2 746,46	2 801,39	2 857,41
Opérateur de maintenance des matériels et prestations associées	2 112,50	2 144,19	2 176,35	2 241,64	2 275,76	2 309,90	2 344,55	2 379,72	2 415,41	2 451,64	2 488,42
Technicien de maintenance des matériels	2 491,67	2 524,06	2 556,87	2 590,11	2 623,78	2 657,89	2 692,44	2 727,45	2 762,90	2 798,82	2 835,20

Le nouveau salaire de base augmenté et intégrant la PFA (ainsi que le surplus de prime d'ancienneté) doit faire l'objet d'une rétroactivité au 1^{er} janvier 2024, et d'une régularisation sur la paie de mars 2024.

Les indemnités de frais professionnels sont revalorisées comme suit, à partir du 1^{er} avril 2024 :

- **Repas en déplacement = 18,50 euros**
- **Panier en déplacement = 9,70 euros**
- **Panier hors déplacement = 6,90 euros**
- **Panier nuit = 6,90 euros**
- **Indemnité de « couchage » = 49,50 euros**
- **Ticket restaurant = 9,55 euros** (5,73 euros pour la part patronale + 3,82 euros pour la part salariale)

Chèques vacances : 120 euros pour les agents de maîtrise et cadres, 130 euros pour les autres.

Décompte des heures supplémentaires au mois calendaire, et non plus au cycle, à partir du 1^{er} avril 2024.

- Le plafond mensuel de la **prime de visite technique** est porté à **240 euros bruts pour 15 visites**, à partir du 1^{er} avril 2024.
- L'**indemnité d'astreinte** est portée à **30 euros bruts / 24 heures**, et à **40 euros bruts / 24 heures** si, sur la totalité de la période, le salarié assure l'astreinte locale matérielle et la hotline. Rétroactivité au 1^{er} janvier 2024.
- La **prime moniteur** vient remplacer la prime parrainage à partir du 1^{er} avril 2024. Attribuée aux **moniteurs (conducteur de ligne ayant au moins 18 mois d'expérience et ayant suivi le module e-learning)** pour un montant de **10 euros bruts / JS** comprenant du **monitorat**.

La prime de Modification Tardive de Planning (MTP) est modifiée comme suit, à partir du 1^{er} avril 2024 :

Modification indépendante de la volonté du salarié. Modification intervenant moins de 24 heures avant le début de la JS concernée ou au cours de la JS concernée.	PS à résidence avancée ou FS à résidence retardée entre 30 mn et 1 heure 30 mn	20 euros bruts
	PS à résidence avancée ou FS à résidence retardée entre 1 heure 30 mn et 3 heures	25 euros bruts
	PS à résidence avancée ou FS à résidence retardée d'au moins 3 heures	30 euros bruts
Modification indépendante de la volonté du salarié. Modification intervenant moins de 48 heures avant le début du repos considéré.	Suppression d'un repos périodique	50 euros bruts

Droit aux 2 jours de télétravail par semaine, pour les salarié.es concerné.es, dès la validation de la période d'essai, et non plus après un an d'ancienneté, à partir du 1^{er} avril 2024.

Pourquoi nous n'avons pas signé

La direction est allée quasi exclusivement dans le sens des revendications de **SUD-Rail Captrain**. Mais **plutôt que de reprendre notre proposition de grille des salaires minimum par classe, elle a préféré avancer une autre grille diminuée, limitée à certains métiers**, et reprendre en complément une revendication commune aux autres OS, à savoir : une augmentation générale des salaires en pourcentage (donc injuste), qu'elle a d'entrée annoncée à... **1%**.

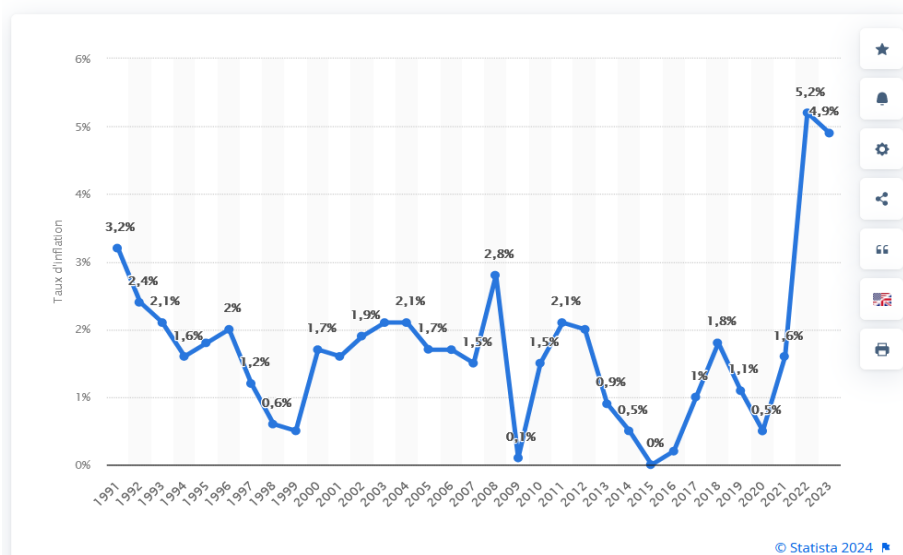
Au cours des négos animées par **SUD-Rail** et la direction, arrivés à 1,6%, l'**UNSA** annonçait déjà sa signature... A **2,8%**, la **CGT** annonçait la sienne, par peur de mesures unilatérales de l'employeur, lesquelles auraient pourtant déclenché sans aucun doute un vaste mouvement de grève dans l'entreprise, permettant d'obtenir bien plus que le résultat final. Compte tenu des résultats des dernières élections chez **Captrain France**, l'accord entre donc en vigueur (**CGT 34,34% + UNSA 20,80% = 55,14%** ; soit plus de 50%, condition de validation des accords d'entreprise).

SUD-Rail a eu beau poursuivre en invitant à **prendre sur la « NAO des cadres »**, dont **l'écart de la moyenne des salaires par rapport aux techniciens / agents de maîtrise est injustement beaucoup plus élevé qu'entre les techniciens / agents de maîtrise et les ouvriers / employés** ; à **prévoir, pour les trois prochaines années, d'affecter les bénéficiaires à venir dans les salaires plutôt que dans l'intéressement** ; à **relever les montants de la grille minimale**, quitte à mettre les comptes dans le « rouge » pour les deux prochaines années. La direction a refusé...

En faisant le choix d'aller dans le sens des revendications de **SUD-Rail**, la direction est toutefois allée dans le sens des intérêts des salarié.es. **C'est ce qui en fait incontestablement un accord de qualité.**

- **L'intégration de la PFA dans le salaire mensuel de base** a incontestablement plusieurs avantages :
 - Contrairement à avant, **nous percevons toujours l'équivalent de la PFA complète**, même en cas d'arrêt de travail dans l'année : **le maintien de salaire auquel nous avons droit va nous permettre de ne plus rien perdre de cette prime.**
 - **Notre salaire de base mensuel va être drastiquement augmenté**, à hauteur de la PFA complète divisé par 12, **ce qui va automatiquement augmenter tout ce qui y est corrélé** : prime d'ancienneté, primes de nuit, indemnités de congés payés, heures supplémentaires, indemnités de jour férié, indemnités journalières en cas d'arrêt. **Nous gagnerons plus sur l'année, sans rien faire de plus !**
- **La redéfinition de la prime de MTP**, dédommageant toutes les modifications tardives tant qu'elles sont indépendantes de la volonté du salarié, y compris au cours d'une JS, va mettre fin à bon nombre d'injustices. **Le nouveau schéma par pallier est également une avancée pour les futures négociations annuelles.**
- **La grille des salaires minimum profite à tous les bas salaires et donne une vue à tout le monde.**

Taux d'inflation en France de 1991 à 2023



Mais la compensation garantie du taux d'inflation moyen sur l'année 2023 (+4,9%) n'est pas atteinte pour une majorité de salarié.es de l'entreprise qui auront donc perdu du pouvoir d'achat sur l'année 2023. Ce n'est pas acceptable : ce n'est pas à nous de payer leur crise !

Les montants de la prime de MTP sont bien trop faibles, à des années-lumière des EF concurrentes !

Et que dire des revalorisations des indemnités de frais professionnels... à coups de centimes ?! Nous serons encore obligés de restreindre nos repas pour ne pas avoir à payer pour travailler...

C'est un ensemble de miettes qui n'est pas à la hauteur de la période inflationniste historique que nous subissons : le compte n'y est pas, il manque la quantité ! A tel point que **SUD-Rail Captrain a de sérieuses craintes quant au record de démissions de 2022, déjà battu en 2023, qui pourrait de nouveau être battu en 2024...**

En guise de cerise sur le gâteau, le niveau de la grille des salaires minimum, actée par **Direction-CGT-UNSA**, est tellement bas que le niveau de la « case » CDL – seuil 2 (entre 3 et 6 ans d'ancienneté) se trouve sous le niveau prévu dans l'accord NAO 2021 pour les 4 ans d'habilitation à la conduite... Ce qui correspond à **2 406,86 euros de moins dans l'année, entre 5 et 6 ans d'ancienneté, par rapport à ce qui se pratiquait jusqu'à présent !**

Cette régression est évidemment inacceptable ! La dizaine de CDL qui vont atteindre le pallier des 4 ans d'habilitation dans cette année 2024 sont invités à se rapprocher de **SUD-Rail Captrain** afin d'être aidés pour obtenir le salaire minimum initialement prévu en 2021. Par ailleurs, **SUD-Rail Captrain** veillera à ce que les NAO 2025, qui se tiendront en fin d'année 2024, corrigent cette injustice, de sorte que **personne ne soit lésé !**

Pour nous contacter :
sudrailcaptrain@gmail.com



sudrailcaptrain.org



Rejoignez-nous, adhérez !