



L'ETOF de Paris St Lazare recrute un agent en CDD pour la conduite des trains !

Ayant eu connaissance que l'ET de PRG avait recruté en mars un salarié de plus de 30 ans pour entrer en formation conduite (à l'UFT d'ACH), la délégation CGT a interpellé la direction de l'ETOF dans sa déclaration lors de la DP du 5 avril afin de savoir ce qu'il en est à PSL:

« Nous voulons savoir si vous comptez embaucher pour la conduite des trains des agents hors statut ? »

La réponse de la direction a été claire : oui !

Ainsi la semaine prochaine, un salarié de 34 ans signera son contrat d'embauche pour intégrer une formation conduite ETT2 débutant le 12 avril.

Le DRH nous a expliqué qu'en application de la loi Borloo sur l'égalité des chances (loi du 30 décembre 2004 / décret du 4 mars 2005), la direction de l'entreprise ne veut pas être poursuivie pour discrimination à l'embauche du fait d'un refus lié à l'âge des candidats.

Il faut être lucide, en se réfugiant derrière la loi Borloo, la SNCF s'attaque à notre statut en favorisant le recrutement de PS25, maintenant à la conduite et cela au détriment du cadre permanent.

A l'instar de ce qui s'est passé dans d'autres entreprises publiques, la volonté politique est de faire baisser l'emploi à statut et de développer l'emploi contractuel (France Télécom, la Poste, ...).

Les objectifs du gouvernement et de la direction de la SNCF sont clairs:

- **Abaisser les coûts sociaux en recrutant moins au Cadre Permanent**
- **S'aligner sur la concurrence avec des garanties sociales moindres**
- **Poursuivre la transformation de l'entreprise, dans un contexte de politique ultra libérale, pour qu'elle devienne une entreprise comme les autres.**

Quelles en sont les conséquences ?

Ce salarié ne cotisera pas à la caisse de retraite ni à la caisse de prévoyance, il sera au régime général, cotisera à la Sécurité Sociale et devra valider 40 annuités pour prétendre à une retraite à taux plein (loi Fillon).

Cela implique donc un départ à la retraite bien après l'âge de 60 ans.

Sa rémunération se fera conformément au RH 0254 annexe C. Recruté en CDD durant la formation, il lui sera proposé ensuite un CDI en tant que PS25.

Que dit le RH0254 ?

La rémunération est fixée contractuellement par référence à celle des agents du CP auxquels l'intéressé peut être assimilé.

La rémunération forfaitaire mensuelle tient compte de la prime de travail et de la PFA.

Ces agents bénéficient des augmentations générales de salaire mais aussi de révisions salariales individuelles au regard des compétences acquises au vu d'un Entretien Individuel Annuel et en fonction d'une enveloppe attribuée au responsable de l'entité.

Au recrutement, ces salariés bénéficient :

- d'une garantie minimale de rémunération
- ultérieurement d'une majoration de salaire pour ancienneté de 1,5 % par période entière de 3 ans de service effectués depuis l'embauche et ceci dans la limite de 33 ans.

Dans les faits, cet agent aura une rémunération globale brute inférieure à celle d'un TA position 5 à l'embauche, négociera ultérieurement de gré à gré son contrat avec la direction.

La logique de la direction avec son approche au mérite sera d'avoir à terme des agents contractuels plus productifs, malléables et flexibles que ne le sont les agents au CP.

Il s'agit donc d'une attaque frontale sur les coûts sociaux des personnels affaiblissant notre statut et instaurant le dumping social interne à la conduite des trains.

La CGT est déjà intervenue au niveau national, la direction de la traction se réfugie derrière la loi et le décret.

Face à cette nouvelle attaque sur l'emploi, les ADC doivent se mobiliser avec les autres cheminots et avec leurs organisations syndicales pour stopper cette politique libérale de destruction par étapes de notre entreprise.