

	PROPOSITION INITIALE DE LA DIRECTION	PROPOSITION FINALE OBTENUE PAR LA CFDT	COMPARATIF
B1 → B2	229	321	+ 92
C1 → C2	1 253	1 370	+ 117
D1 → D2	1 336	1 385	+ 49
E1 → E2	947	970	+ 23
F1 → F2	519	705	+ 186
G1 → G2	236	395	+ 159
H1 → H2	231	245	+ 14
TA1 → TA2	71	81	+ 10
TB2 → TB3	286	303	+ 17
TOTAUX	5 108	5 775	+ 667

NOTATIONS 2021 LA CFDT OBTIENT UNE AUGMENTATION IMPORTANTE DES CONTINGENTS EN NIVEAUX

Un rendez-vous annuel très attendu : la table ronde annuelle de présentation des contingents en niveaux constitue le seul moment où le sujet pourtant essentiel du déroulement de carrière du personnel à statut peut être abordé avec la direction nationale.

En 2020, la direction avait fait le choix de renvoyer les concertations sur les contingents en niveau aux périmètres des cinq sociétés. Cette année, la DRH est revenue à l'ancienne formule de présentation des contingents.



DÈS L'ANNÉE DERNIÈRE

La CFDT avait mis en lumière des iniquités flagrantes sur le nombre de promotions en niveaux entre les sociétés. Même si la CFDT était parvenue à corriger et à rattraper une partie des écarts constatés lors des différentes réunions de présentation des contingents, des différences subsistaient à l'issue du cycle de concertations. ☹️☹️



NOTATIONS 2021 LA CFDT OBTIENT UNE AUGMENTATION IMPORTANTE DES CONTINGENTS EN NIVEAUX

Pour la CFDT, ce constat démontre bien toute la nécessité de conserver une vision assemblée et partagée au niveau du Groupe afin de limiter les iniquités en matière de déroulement de carrière et préserver l'unité sociale dont les notations sont un pilier majeur.

L'OPINIÂTRETÉ DE LA CFDT PERMET D'OBTENIR 667 NIVEAUX SUPPLÉMENTAIRES POUR CE NOUVEL EXERCICE DE NOTATIONS (VOIR LE TABLEAU EN RECTO).

CE QUE LA DIRECTION PROPOSAIT

↓ **5 108 NIVEAUX, SOIT MOINS 11,67 % PAR RAPPORT À 2020.**

CE QUE LA CFDT CHEMINOTS A OBTENU

↑ **PLUS 667 NIVEAUX, SOIT UN TOTAL DE 5 775 NIVEAUX.** Trois rounds de négociations auront été nécessaires pour permettre à la CFDT d'obtenir une augmentation de 667 niveaux des contingents initiaux et conserver ainsi un nombre de promotions identique à l'exercice précédent (ratio national d'agent noté sur le 2^e niveau correspondant à 20,8 % de l'effectif éligible).

LA CFDT NE S'ARRÊTE PAS LÀ POUR AUTANT ET CONTINUERA DE DÉFENDRE LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES AGENTS DU GROUPE PUBLIC SNCF, QU'ILS SOIENT STATUTAIRES OU CONTRACTUELS.

ARRÊT DES RECRUTEMENTS AU STATUT DES MESURES DOIVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE DÈS CETTE ANNÉE

La CFDT a été reçue par la DRH du Groupe dans le cadre de sa demande d'audience nationale sur les notations le 20 janvier 2020. Parmi les sujets abordés, la CFDT est revenue longuement sur les conséquences de la fermeture des recrutements au statut. Le contingent supplémentaire obtenu par la CFDT lors de cette table ronde permet de préserver le volume de promotion en niveaux des agents au statut à un niveau similaire à l'an dernier.

Pour autant, les premiers impacts sur les promotions en position de rémunération se feront sentir dès cette année. Même si ceux-ci sont encore limités, ils doivent être compensés sans attendre l'an prochain dans les différentes commissions de notation. La CFDT y veillera !

LES NOTATIONS DOIVENT CONCERNER L'INTÉGRALITÉ DES AGENTS, STATUTAIRES ET CONTRACTUELS

La mise en place des sociétés et des nouveaux contrats de travail génère une très forte inquiétude parmi les salariés. Les salariés au statut mesurent déjà les impacts de l'arrêt des recrutements au statut.

LES CONTRACTUELS EMBAUCHÉS AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2020 CRAIGNENT UNE DÉGRADATION DE LEUR CONTRAT DE TRAVAIL ET LA DISPARITION DES DIFFÉRENTES ANNEXES. LES AGENTS EMBAUCHÉS DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020 SONT QUANT À EUX SANS REPÈRES ET TOTALEMENT DÉBOUSSOLÉS DANS CE MILLE-FEUILLE SOCIAL.

Le système de progression salariale des contractuels est souvent très opaque et ne permet pas de prendre en compte et d'anticiper certaines étapes de la carrière. Les augmentations salariales ne sont de surcroît pas suffisamment homogènes et peuvent arriver très tôt, ce qui bloque les augmentations possibles durant des années ou alors trop tard et conduit à des situations inégales. Celles-ci devraient être lissées sur la durée afin de pouvoir augmenter la rémunération comme ce serait le cas d'un agent au statut quand il progresse en position de rémunération.

La CFDT a demandé cette année encore d'avoir des actions particulières permettant de garantir aux agents contractuels un déroulement de carrière identique au personnel à statut. La CFDT a également mis en relief certaines inégalités dans le déroulement de carrière des agents contractuels sur le territoire et a demandé que celles-ci puissent être corrigées grâce à davantage de mutualisation entre les différentes régions ou entités. ●

