DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT|| NOTATIONS || FIN DE CARRIÈRE || GRILLE STATUTAIRE

L'année 2024 n'est pas seulement l'année des JO. C'est également une année de négociations pour la défense du pouvoir d'achat. La CFDT Cheminots œuvre au quotidien pour l'ensemble des cheminots, de la classe 2 à la classe 9. C'est un grand écart permanent à réaliser et particulièrement lors des négociations salariales.

LA SIGNATURE DE LA CFDT CHEMINOTS POUR LA DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT - LES NAO, UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER...

Nous sommes conscient qu'une augmentation en % favorise les salaires les plus élevés et que les augmentations en sommes fixes profitent plus aux bas revenus. La CFDT, contrairement aux autres organisations syndicales est la seule à demander un mixte des deux et en règle générale, la direction nous suit lors de ces propositions.
En plus des augmentations salariales, la CFDT Cheminots a porté d'autres revendications. Quelles ont été les mesures obtenues lors des dernières négociations ? Explications :

#1 Délais de séjour maximums et PR de fin de carrière

L'arrêt des recrutements au statut depuis le 1er janvier 2020 a pour conséquence la diminution des effectifs dans les différents listings de notation, notamment, les listings de début de carrière (cela correspond au premières PR (Position de Rémunération) de chaque niveau de chaque classe.
La CFDT obtient sur l'exercice 2023 que les agents placés sur une des PR de la classe 2 à la classe 6 soient nommés automatiquement (et hors contingent) à partir d'une ancienneté de 4 ou 5 ans sur la PR (voir tableau ci-après).
À compter du 1er avril 2025, il est créé un niveau supplémentaire dit « de fin de parcours » pour les classes 3 à 7 et TA et TB. Concernant le passage de la classe 2 à 3, la CFDT Cheminots fait actuellement des propositions, notamment en vue de la NAO 2025

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération.
Pour les agents de conduite, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération précédées des positions de rémunérations créées en 2023 :
Le niveau de fin de parcours TA sera composé des PR 14,15 et 16.
Le niveau de fin de parcours TB sera composé des PR 21,22 et 23.

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :
Être âgé(e) d'au moins 50 ans (45 ans pour les ADC)
Être positionné(e) sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7.

La CFDT sera vigilante à ce que la création d'un niveau 3 dans les classes 3 à 8 ne soient pas un frein au passage en qualification

**Les autres modalités précises d'application de ce dispositif seront discutées avec les OS signataires lors des groupes de travail « grille » de 2024.*

TA	Niveau 1	6 --> 7	7 --> 8			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	9 --> 10	10 --> 11	11 --> 12	12 --> 13	13 --> N3 PR14
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 45 ans mini
	Niveau 3	14 --> 15	15 --> 16			
	délai max	*	*			
TB	Niveau 1	11				
	délai max					
	Niveau 2	12 --> 13	13 --> 14	14 --> 15		
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans		
	Niveau 3	16 --> 17	17 --> 18	18 --> 19	19 --> 20	20 --> N4 PR21
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 45 ans mini
	Niveau 4	14 --> 15	15 --> 16			
	délai max	*	*			

Classe 2	Niveau 1	4 --> 5	5 --> 6			
	délai max	4 ans	5 ans			
	Niveau 2	7 --> 8	8 --> 9	9 --> 10	10 --> 11	
	délai max	4 ans	5 ans	5 ans	5 ans	
Classe 3	Niveau 1	9 --> 10	10 --> 11			
	délai max	4 ans	5 ans			
	Niveau 2	12 --> 13	13 --> 14	14 --> 15	15 --> 16	16 --> N3 PR17
	délai max	4 ans	5 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	17 --> 18	18 --> 19			
	délai max	*	*			
Classe 4	Niveau 1	13 --> 14	14 --> 15			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	16 --> 17	17 --> 18	18 --> 19	19 --> 20	20 --> N3 PR21
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	21 --> 22	22 --> 23			
	délai max	*	*			
Classe 5	Niveau 1	16 --> 17	17 --> 18			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	19 --> 20	20 --> 21	21 --> 22	22 --> 23	23 --> N3 PR24
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	24 --> 25	25 --> 26			
	délai max	*	*			
Classe 6	Niveau 1	21 --> 22	22 --> 23			
	délai max	3 ans	4 ans			
	Niveau 2	24 --> 25	25 --> 26	26 --> 27	27 --> 28	28 --> N3 PR29
	délai max	3 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	29 --> 30	30 --> 31			
	délai max	*	*			
Classe 7	Niveau 1	26 --> 27	27 --> 28			
	délai max	non	non			
	Niveau 2	29 --> 30	30 --> 31	23 --> N3 PR32		
	délai max	non	non	*etre agé de 50 ans mini		
	Niveau 3	32 --> 33	33 --> 34			
	délai max	*	*			

#2 La mesure d'accompagnement salarial des salarié(e)s contractuels en fin de parcours professionnel

À compter de 2025, une mesure de fin de parcours pour les salarié(e)s contractuel(le)s est mise en place.

Pour les salarié(e)s (hors agent de conduite) des classes 3 à 8 : un (ou une) salarié(e) n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficiera l'année de ses 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS (Objection Motivée du Service).

Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS.

#3 Les échelons 11 et 12 pour les carrières longues (échelon 9 et 10 pour les ADC)

Lors des NAO 2023, il a été accordé la création d'un échelon d'ancienneté supplémentaire et notre signature (seule OS à avoir signé cette NAO) a été capitale. En 2024, c'est la signature de l'accord Fin de Carrière qui permet la création de l'échelon 12
La majoration totale du traitement correspondant à cet échelon sera de 31,1%. L'attribution d'un 12ème échelon (10ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 (9 et 8 selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 8 ans à compter du 1er janvier 2025, 7 ans à compter du 1er janvier 2026, 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.

Simultanément, les modalités de déploiement de l'échelon 11 (9 pour les agents de conduite) seront revues à compter du 1er janvier 2025 afin de tenir compte de la création de l'échelon 12 selon les modalités précédentes. L'attribution du 11ème échelon (9ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10ème/8ème selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 5 ans à compter du 1er janvier 2025, 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Majoration (%)	2	4	6	8	10	12	14	17	20	23,6	27,3	31,1
Temps de séjour (an)	2	2,5	2,5	3	3	3,5	3,5	4	4,5	3,5	3	
Transition échelon 11 (NAO 2024) Ancienneté sur l'échelon 10 égale ou supérieure à										5 ans à compter de 01/2025 3,5 ans ---------> de 01/2026		
Transition échelon 12 (Accord Fin de Carrière) Ancienneté cumulée sur les échelons 10 et 11 égale ou supérieure à										------- 8 ans à compter de 01/2025 ------- 7 ans à compter de 01/2026 ----- 6,5 ans à compter de 01/2027		

Ainsi, à titre d'exemple, un agent ayant obtenu l'échelon 10 en :

Février 2019 obtiendra l'échelon 11 en janvier 2025 ➔ l'échelon 12 en 02/2026
Avril 2020 obtiendra l'échelon 11 en avril 2025 ➔ l'échelon 12 en 01/2027
Mars 2021 ➔ obtiendra l'échelon 11 en janvier 2026 ➔ l'échelon 12 en 09/2027
Mars 2022 ➔ obtiendra l'échelon 11 en janvier 2026 ➔ l'échelon 12 en 09/2027
Octobre 2022 ➔ obtiendra l'échelon 11 en avril 2026 ➔ l'échelon 12 en 10/2029

#4 Deux échelons d'ancienneté supplémentaires pour les contractuels

Il est mis en place, au 1er janvier 2025, pour les salarié(e)s contractuel(le)s un niveau d'ancienneté supplémentaire à 36 ans d'ancienneté.

*Conformément à l'avenant du 6 décembre 2023 de l'accord classification et rémunération de branche du 6 décembre 2021 (signé par la CFDT), les modalités de mise en place de la majoration d'ancienneté de 19,8% ou 9,9% selon les catégories de personnel évoluent au 1er janvier 2024. La totalité des salarié(e)s positionnés sur le dernier niveau d'ancienneté (30 ans) dont l'ancienneté est égale à au moins 3 ans bénéficieront de ces majorations au 1er janvier 2024 (quand nécessaire rétroactivement).

*La nouvelle majoration d'ancienneté supplémentaire à 21,6% ou 10,8% selon les catégories de personnel concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier niveau d'ancienneté (33 ans) est égale à 3 ans au 1er janvier 2025.

Ancienneté (Années)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33 (*)	36 (*)
Prime d'ancienneté classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	19,8%	21,6%
Prime d'ancienneté classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%	9,9%	10,8%

#5 PR 36 & 37 : régularisation et Principes

LLa NAO 2023 a permis la mise en œuvre du Niveau 3 de la Classe 8 avec la PR 36.
Avec la NAO 2024, c'est la PR 37 qui a été créée.
A noter que la CFDT cheminots s'interroge et interpelle la direction quant aux conséquences du niveau 3 sur les chances d'accès à la classe 9

Comment ces nouvelles PR ont-elles été ajoutées à l'exercice de notation ?

Tous les agents ayant 5 ans d'ancienneté (ou +) sur la PR 35 ont été régularisés directement sur la PR 36 le 01/04/2023.

Ensuite un contingent de passage au niveau 3 a été décidé unilatéralement et les nominations se sont fait au choix sur le listing du niveau 2.

La position de rémunération 37 est créée sur la classe 8 niveau 3 à compter de l'exercice de notation 2024. Le volume de passage de la PR 36 à la PR 37 sur le niveau 3 de la classe 8 est fixé à 20%.

Lors des opérations de notation 2024 et pour tenir compte de l'engagement pris lors de la table ronde du 31 mai 2023 concernant l'ajustement salarial lié à la mise en place de la PR 36, il a été procédé comme suit :
Notation des salariés de la PR 36 vers la PR 37
Pour les salariés de la PR36 qui n'ont pas été notés à la PR 37 au 01/04/2024 : Attribution au 01/04/2024 du Supplément de Rémunération 36 de la classe 8 niveau 2 dès lors qu'ils bénéficiaient du supplément de rémunération SR 35 depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022.

Avec la NAO 2024, c'est la PR 37 qui a été créée.
A noter que la CFDT cheminots s'interroge et interpelle la direction quant aux conséquences du niveau 3 sur les chances d'accès à la classe 9 (Cadres sup).

Comment ces nouvelles PR ont-elles été ajoutées à l'exercice de notation ?

Tous les agents ayant 5 ans d'ancienneté (ou +) sur la PR 35 ont été régularisés directement sur la PR 36 le 01/04/2023.

Ensuite un contingent de passage au niveau 3 a été décidé unilatéralement et les nominations se sont fait au choix sur le listing du niveau 2.

La position de rémunération 37 est créée sur la classe 8 niveau 3 à compter de l'exercice de notation 2024. Le volume de passage de la PR 36 à la PR 37 sur le niveau 3 de la classe 8 est fixé à 20%.

Lors des opérations de notation 2024 et pour tenir compte de l'engagement pris lors de la table ronde du 31 mai 2023 concernant l'ajustement salarial lié à la mise en place de la PR 36, il a été procédé comme suit :
Notation des salariés de la PR 36 vers la PR 37
Pour les salariés de la PR36 qui n'ont pas été notés à la PR 37 au 01/04/2024 : Attribution au 01/04/2024 du Supplément de Rémunération 36 de la classe 8 niveau 2 dès lors qu'ils bénéficiaient du supplément de rémunération SR 35 depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022.

LA MÉTHODE DE TRAVAIL CFDT CHEMINOTS

La CFDT Cheminots a demandé à la direction et obtenu la création d'un GT sur la grille salariale statutaire afin d'éviter un ralentissement des déroulements de carrière, notamment chez les Maîtrises et Cadres. Nous avons listé plusieurs effets bloquants issus de la baisse des effectifs aux statuts actuels et à venir.

L'analyse suivante repose sur les échanges avec nos collègues maitrises et cadres ainsi qu'avec les délégués de commission CFDT :

1. Le passage en PR va être de plus en plus long avec la diminution des effectifs dans les différents listings. En conséquence, de plus en plus d'agents verront leur durée de séjour augmenter sur chacune des positions de rémunération.

2. Les présentations de dossier au COCA des agents de + de 50 ans sont de moins en moins nombreux (chiffres à demander)
Conséquences : des agents bloqués en « bout de tube » (dernière PR d'un niveau 2)

3. Un agent de Classe 3 N2 PR 16 peut avoir un N+1 à la Classe 4 N2 PR 16 voire Classe 5 N1 PR 16 et donc percevoir le même salaire

4. Aujourd'hui le passage à la classe 6 se fait par Ambition Cadre (SA voyageurs) ou diagnostic compétences cadre (SA Réseau). L'accès à la classe 6 se fait uniquement sur validation de la hiérarchie. Cette pratique pose plusieurs questions
Les jeunes seniors (50 ans et +) sont de plus en plus exclus de ces choix.
L'accès au dispositif « Ambition Cadres » n'est pas équitable pour tous et les critères de choix plutôt subjectifs

5. Les examens de « barrage » pour accéder à la classe 5 ont quasiment tous disparu et certains parcours RH ou GEF, ne peuvent avoir lieu que sous conditions de mobilité géographique
Conséquence : les listings des classes 5, 6, 7 et 8 ne sont plus alimentés

6. Arrivée sur la dernière PR du niveau 1 lors d'un Changement de classe :
Un agent Classe 5 PR22 qui passe ambition cadre est régularisé Classe 6 N1 PR23 et reste bloqué jusqu'à avoir une ancienneté suffisante sur ce N1 car aucune possibilité de passage en PR (c'est ce que nous appelons « bout de tube » ou « taquet »)
Idem pour classe 4 N2 PR 17 qui passe classe 5 N1 PR 18
Idem pour classe 6 N2 PR 27 qui passe classe 7 N1 PR 28
Idem pour classe 7 N2 PR 31 qui passe classe 8 N1 PR 32

7. Exemple d'agent de 50 ans et + il n'y a plus aucun intérêt de prendre la « qualif » car + de responsabilité, de disponibilités pour salaire quasi équivalent sans perspective d'augmentation salariale, notamment lorsqu'il n'a plus droit à certaines indemnités

Il nous parait indispensable de favoriser l'alimentation des différents listings de notation pour éviter tous les différents blocages

LES PROPOSITIONS & REVENDICATIONS SORTIES DE CETTE PRÉPARATION :

Pour faciliter l'accès au collège cadre, Il nous paraît indispensable de remettre un dispositif équivalent aux examens de TC ou TTMV, TGM ou TAD pour que les possibilités d'accès soient équitables et pas sur une unique proposition du N+1 pour accéder aux dispositifs de type « Ambition Cadre »

Le passage du N1 au N2 est un point bloquant malgré le délai de séjour max 12 ans

1. Réduire le délai de séjour max sur le niveau 1 à 10 ans peut être une solution

2. Supprimer les niveaux permettrait d'enlever de nombreux blocages mais enlèverait de nombreuses promotions (plus de 5500 Nivaux 2 en 2024) et le rééquilibrage des délais moyens par SA, Activité et région.

3. Mettre des délais de séjour sur chaque PR à 4 ans max y compris sur les classes 7 et 8 permettrait de palier le ralentissement prévisible du déroulement de carrière

4. Augmenter les coefficients de chaque PR

5. Revoir les pourcentages de passage en PR (article 13.2.2 du chapitre 6 du Statut)

Dans la pratique, une PR tous les 3 à 4 ans est un délai raisonnable.
La proposition à une classe supérieure reste un accélérateur de carrière possible pour les salariés ayant des capacités / compétences rares ou exceptionnelles afin d'éviter qu'ils partent vers la concurrence

ET DES GARANTIES POUR LES CONTRACTUELS ?

La CFDT Cheminots revendique au quotidien une équité de traitement entre les salariés au statut et les contractuels. Nous demandons la création d'une commission « contractuels » dans chaque CSE pour :

1. Obtenir une grille salariale contractuels
2. Proposer des parcours professionnels identiques pour les statutaires et les contractuels
3. Obtenir des garanties de passage en classe supérieure avec augmentation de la rémunération
4. Instaurer un contrôle social des Augmentations Individuelles par les OS

Par ailleurs, les enveloppes « jeunes contractuels » de 3% accordées en 2023 n'ont pas été entièrement consommées. La CFDT demande le report de ces enveloppes cumulées avec les années suivantes