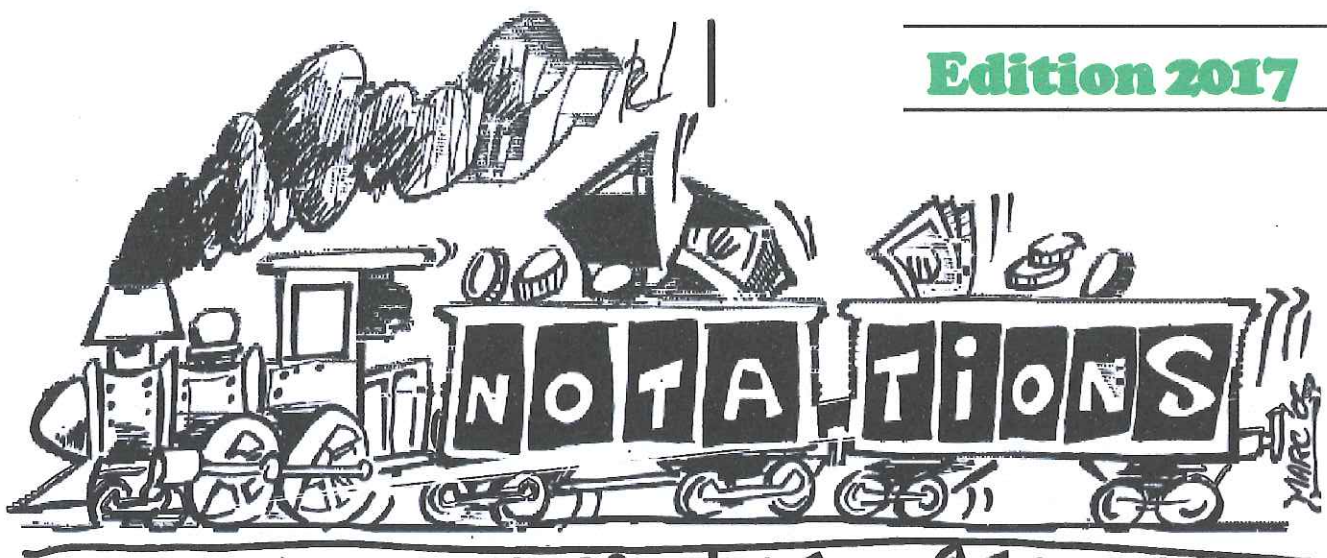


# Le Guide Sud Rail

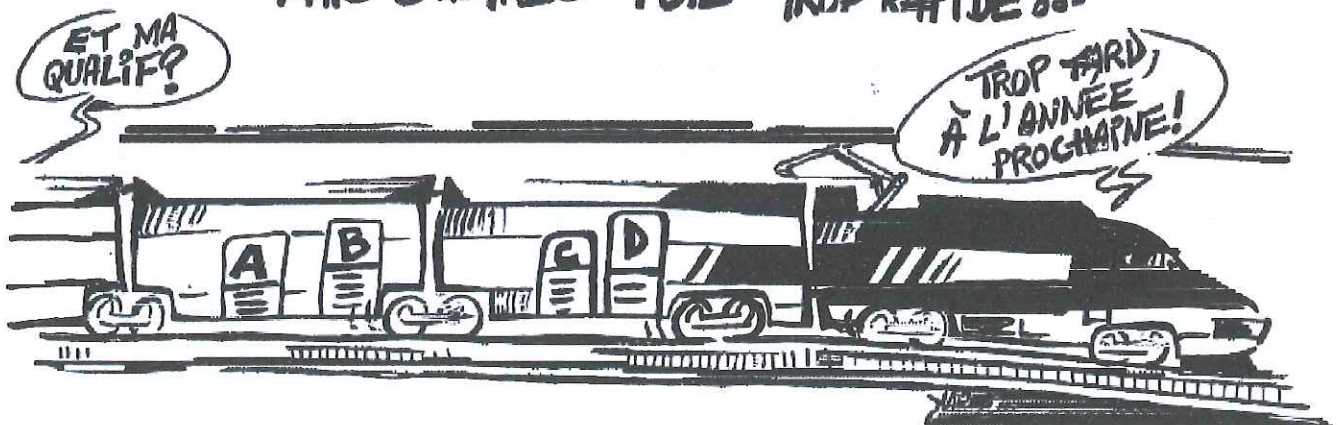
## DES NOTATIONS

Edition 2017



DES FOIS C'EST PLUTÔT LENT...

MAIS D'AUTRES FOIS TROP RAPIDE...



FEDERATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBERATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede\_SUD\_Rail



**Comme chaque année, la période de février-mars est celle des notations. Voici l'édition 2017 du Guide SUD-Rail des notations.**

---

### **Au sommaire :**

Qualifications, niveaux et autres positions.....	Page 2
Les notations, à quoi ça sert ?.....	Page 4
Et les contractuel-les ? .....	Page 4
Comment ça marche ? .....	Page 5
Et les attaché_es ? .....	Page 7
Nominations en niveau.....	Page 8
Nominations en qualification.....	Page 8
Nominations en position.....	Page 9
Être nommé-e en qualification est-ce si intéressant que cela ?..	Page 9
Il a oublié les échelons !.....	Page 10
Et l'ancienneté des contractuels ?.....	Page 11

---

Le traitement (partie du salaire) d'un agent SNCF est fonction de sa **position de rémunération**. Son **grade** est déterminé par sa **qualification** et son **niveau**.

Chaque qualification (A, B, C, TA et TB pour les agents d'exécution et D permettant l'accès au collège maîtrise sans examen - E par examen - F, G, H pour le collège cadres) regroupe plusieurs positions de rémunération. Les qualifications comportent chacune 2 niveaux (3 pour la seule qualifications TB, à la Traction)

Exemple: un agent commercial sur le deuxième niveau de la qualification B, a le grade d'ACP. Sa position de rémunération peut être 7, 8, 9, 10 ou 11. Un agent commercial sur le premier niveau de la qualification C, a le grade d'ACS. Sa position de rémunération peut être 9, 10 ou 11.

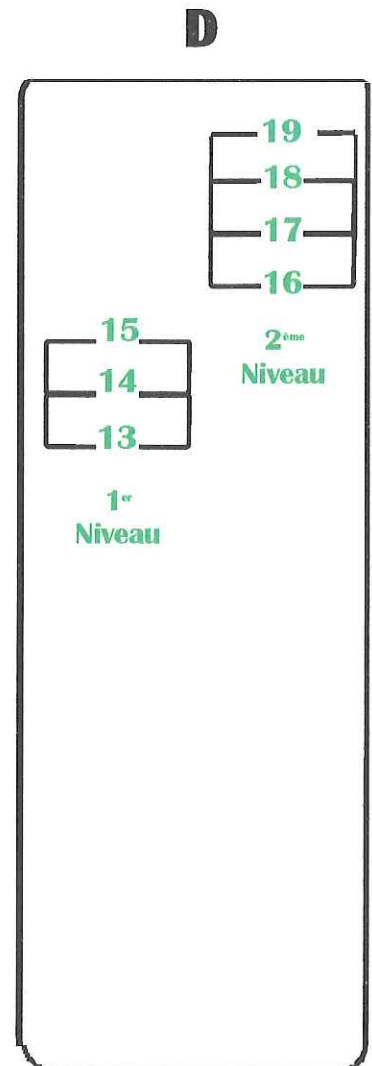
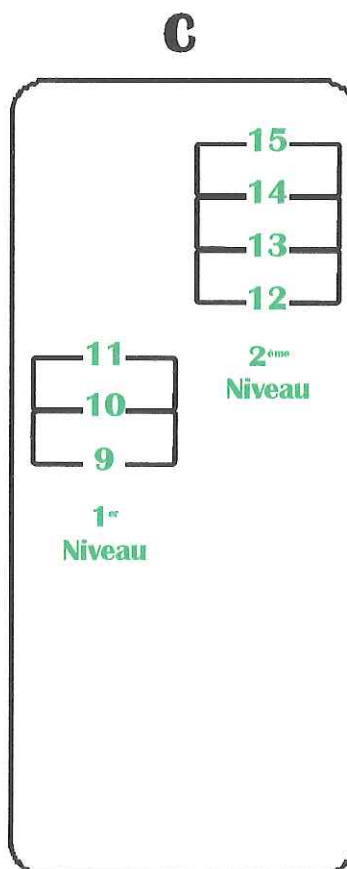
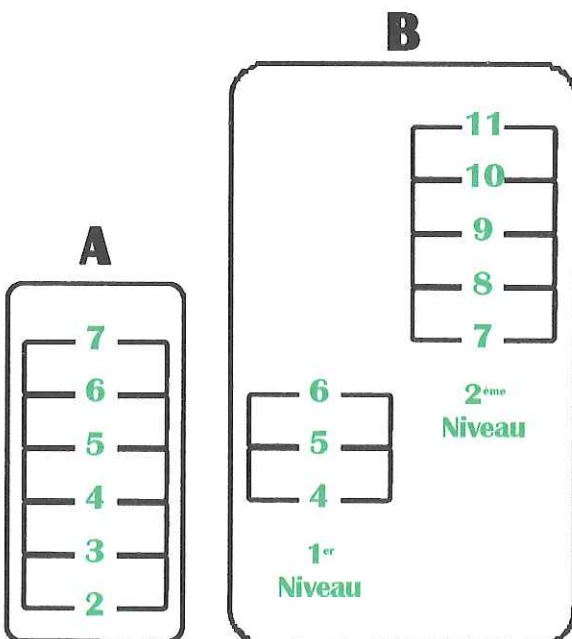
Plus la position est haute, plus le traitement est élevé (ou, plus précisément, moins il est faible !).

# Qualifications, niveaux, positions ...



La qualification, comme son nom l'indique, est sensée refléter... la qualification et l'expérience des agents. C'est pourquoi à chaque poste de travail est également attribuée une qualification, qui est celle requise au minimum pour que l'agent occupe le poste.

Ex de grille des Salaires. Extrait concernant les qualifications A à D  
(page 44 du RH0001, p43 pour les conducteurs)





## Les notations, à quoi ça sert ?

Les notations permettent de passer à une position de rémunération supérieure (et donc de voir son salaire augmenter).

Pour cela, il existe trois possibilités :

- ▶ « prendre » une position (passage à la position supérieure) ;
- ▶ « prendre » un niveau (passage du niveau 1 d'une qualification au niveau 2, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position) ;
- ▶ « prendre » une qualification (passage d'une qualification à une autre, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position).

*Par exemple, un agent B 1-4 (Qualif. B, niveau 1, position 4) peut être noté en position, auquel cas il passera B 1-5.*

*Il peut être noté en niveau, auquel cas il passera B 2-7 (les positions 5 et 6 n'existant pas au deuxième niveau de la qualification B - voir schéma page précédente -, il est placé sur la première position existante sur ce niveau, c'est à dire la position 7).*

*Il peut être noté en qualification (le statut prévoit cependant que la notation sur la qualification supérieure ne peut s'effectuer, sauf exception, que depuis le deuxième niveau d'une qualification), auquel cas il passera C 1-9 (les positions 5, 6, 7 et 8 n'existant pas sur la qualification C, il est placé sur la première position existante sur cette qualification, c'est-à-dire sur la position 9).*

## Et les contractuel-les ?

Pour les contractuel-les soumis à l'annexe A1 du règlement RH 0254, il existe les changements de Classe (A, B, C,) et les majorations pour qualification professionnelle (B+10, B+15, C+10 et C+15). L'accès à la maîtrise pour les agents contractuel-les (Classe D et D+5%) a été acquise plus récemment, grâce à l'activité des délégué-es SUD-Rail.

Les notations pour les agents au cadre permanent sont prévues au statut. Les contractuel-les n'étant pas au statut, les règles sont un peu différentes. Depuis 2006, la direction est contrainte de présenter aux délégué-es de commission les propositions de changement de classe.



## Comment ça marche ?

L'ensemble des agents (hors attaché-es) est repris par ordre d'ancienneté, et ceci pour chaque position, chaque niveau et chaque qualification, les plus anciens se trouvant en haut du tableau.

Chaque année, l'établissement propose un certain nombre d'agents à noter pour chaque qualification et position, ainsi que pour les niveaux 2 de chaque qualification.

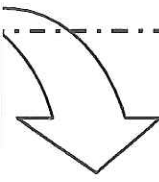
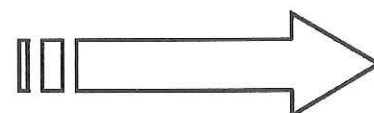
Chaque agent a donc la possibilité d'évoluer chaque année de 3 manières différentes au maximum : en progressant en qualification, en position ou en niveau (s'il se trouve sur le niveau 1 d'une qualification).

L'équité voudrait que les plus anciens soient notés afin que chaque agent ait un déroulement de carrière équivalent.

L'équité n'étant pas le fort de la direction, celle-ci préfère en choisir certain... et en bloquer d'autres !

Le nombre d'agents à noter est fonction :

- ▶ Des besoins estimés pour l'année à venir en ce qui concerne les qualifications ;



Nous devons imposer à la direction les mêmes règles pour les majorations pour qualification professionnelle (B+10, B+15, C+10...) et ainsi pouvoir traiter les réclamations des contractuels en commissions de notations comme celles des agents du cadre permanent.

**SUD-Rail revendique pour les personnels contractuels les mêmes droits, notamment en déroulement de carrière et de salaire que ceux des agents du cadre permanent.**

Pour les contractuel-les non régi-es par l'annexe 1 du RH 0254, il n'y a pas de dispositif calqué sur les mesures statutaires. Les délégué-es SUD-Rail doivent utiliser les commissions de notations pour demander que leurs cas soient traité-es au titre des Négociations Annuelles Obligatoires.

### *Comment ça marche ? (suite)*

- ▶ D'un nombre fixé nationalement - méthode arbitraire - par la direction en ce qui concerne les niveaux ;
- ▶ D'un pourcentage fixé au statut en ce qui concerne les positions.

Les propositions de la direction de l'établissement reflètent en général celles des chefs de chantier.

Le salaire moyen des cheminot-es augmentant moins vite que les prix depuis un certain nombre d'années (de décennies !), les notations constituent bien souvent la seule possibilité de gagner plus.

Résultat, pour la direction, **au lieu d'être la reconnaissance de l'expérience acquise, notamment par l'ancienneté, les notations sont la possibilité de donner une carotte aux « bons » agents, et d'en punir d'autres.**

C'est ainsi que certains agents stagnent pour cause de désaccords avec leurs chefs, alors que d'autres grimpent à la vitesse d'une fusée...

Suite à la communication des listes d'agents proposés par la direction, **les agents non retenus ont la possibilité de réclamer par le biais des délégué(e)s du personnel** (seules les réclamations transmises par les délégués peuvent statutairement être traitées en commission de notations)

Quelques semaines après la remise des propositions, se tiennent les **commissions de notations**, au cours desquelles les réclamations des agents sont examinées (et défendues par les délégué(e)s du personnel), et doivent faire l'objet, en cas de rejet, d'une réponse motivée de la part de la direction.

Les agents sont ensuite nommés (bénéficient effectivement de la promotion) :

- ◆ Au 1<sup>er</sup> avril pour les agents notés en position ;
- ◆ Par quarts chaque trimestre pour les agents notés en niveau ;
- ◆ En fonction des postes disponibles pour les agents notés en qualification.



## Et les « Attaché-es » ?

Certains agents sont embauchés (selon leurs diplômes) comme « Attachés ». Les « Attachés » bénéficient d'un déroulement de carrière automatique durant la durée de leur attachement.

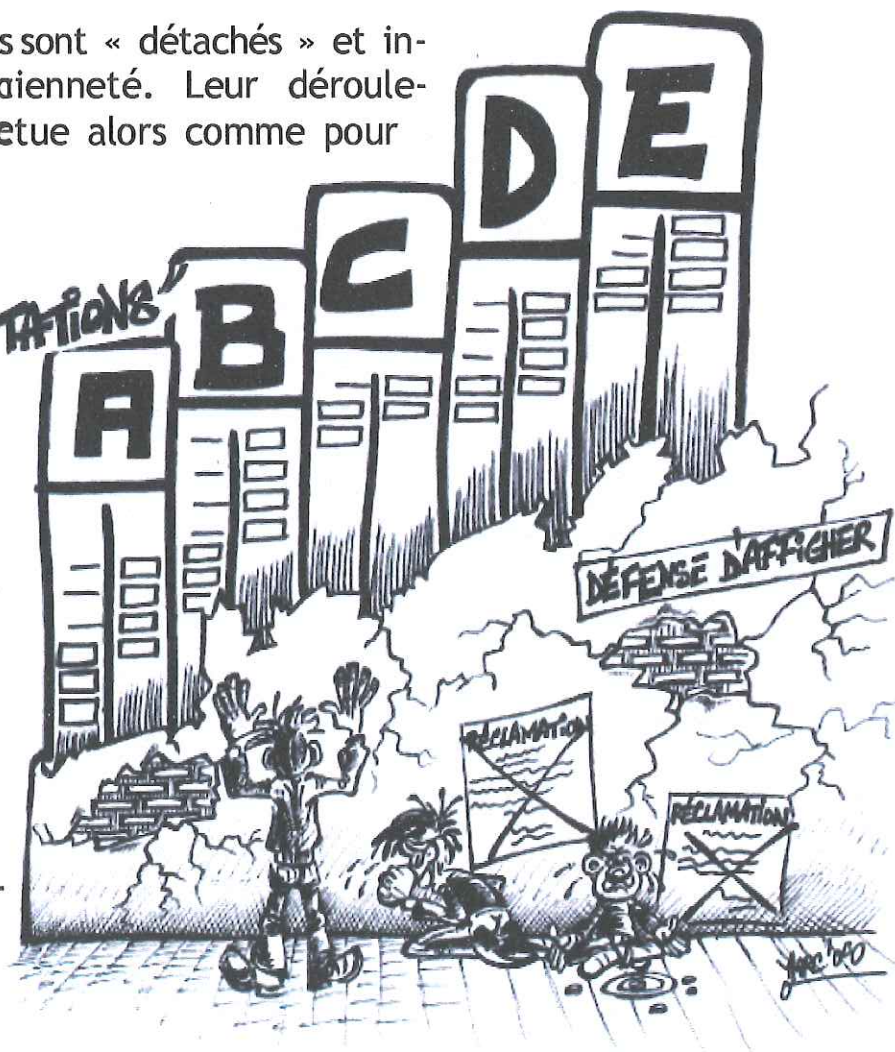
A l'exécution, il s'agit des « Attachés opérateurs » (ATTOP). Ils sont embauchés en temps XP XP 5 (équivalent, en traitement de la position 5). Chaque année, durant trois ans, ils progressent automatiquement d'une position (au bout d'un an, lors du commissionnement ils passent position 6 (XPXP6), au bout de deux ans ils passent position 7 (XPXP7) et au bout de trois ans ils sont régularisés à la qualification B, niveau 2, position 8.

Pendant ces trois ans, les ATT OP ne sont pas concerné-es par les notations.

Après cette période, ils sont « détachés » et intégrés aux listes d'ancienneté. Leur déroulement de carrière s'effectue alors comme pour les autres agents.

*« LE MUR DES LAMENTATIONS »*

Des processus similaires s'appliquent aux Attaché-es Techniciens Supérieurs ou Cadres.





## Être noté-e, c'est bien... être nommé-e, c'est mieux !

Un agent noté a de fortes chances de voir sa rémunération augmenter. Mais pour que cela soit effectif, encore faut-il être nommé...

Selon la notation (qualification, niveau ou position), le processus de nomination est différent.

### **Nominations en niveau :**

C'est le plus simple. La notation s'effectue sur place (sans changer de poste).

Les agents notés sont divisés en quatre groupes :

- Le premier quart est nommé au 1<sup>er</sup> avril.
- Le deuxième quart est nommé au 1<sup>er</sup> juillet.
- Le troisième quart est nommé au 1<sup>er</sup> octobre.
- Le dernier quart est nommé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Les agents notés en niveau savent donc, dès la fin de la commission de notation, à quelle date cette notation prendra effet.

### **Nomination en qualification :**

Les nominations en qualification, au contraire des nominations en niveau et en position, impliquent normalement un changement de poste (sauf pour les services qui sont passés au système du Cadre d'Organisation global).

Les agents notés pour la qualification supérieure sont classés sur un tableau d'aptitude établi lors des commissions de notations (les agents notés l'année précédente et non nommés doivent normalement être placés en tête de cette liste).

Dès qu'un agent d'un grade de la qualification C (par exemple) est muté, prend une qualification supérieure, ou part en retraite, le poste vacant est proposé aux agents de qualification B suivant l'ordre du tableau d'aptitude pour l'accès à ce grade de qualification C.



## **Nomination en position :**

Là aussi, c'est simple. La notation s'effectue sur place (sans changement de poste).

Dans le collège Exécution, les agents sont notés pour moitié à l'ancienneté (ceux qui se trouvent en tête de liste) et pour moitié au choix. Dans le collège maîtrise, ce n'est qu'un tiers à l'ancienneté ; dans le collège Cadres, seulement un quart. A ces agents notés s'ajoutent les « hors compte » (il s'agit en général d'agent retraitables dans l'année) et les agents en liste d'attente.

Pour les agents appartenant aux trois premières catégories (ancienneté, choix et hors compte) la prise de position est effective au 1<sup>er</sup> avril.

Les agents sur liste d'attente ne prennent la position que lorsqu'un autre agent noté au choix ou à l'ancienneté « libère » une position (suite à retraite, nomination sur une qualification supérieure...).

## **Attendre pour être nommé en qualification, est-ce si intéressant que cela ?**

Bonne question... Pour un agent de qualification B situé sur les positions 8, 9 ou 10, être noté sur la position ou la qualification supérieure revient strictement au même du point de vue du salaire. Même situation pour un agent de qualification C situé sur les positions 12, 13 et 14...

Cependant, refuser une notation sur le niveau 1 d'une qualification et progresser jusqu'à la dernière position de la qualification B (B11) ou C (C15), pour passer à la qualification supérieure directement sur le 2ème niveau, peut présenter un risque, car statutairement, il n'y a aucun délai maximum d'attente sur le niveau 2 d'une Qualification. Dans les faits, le niveau 2 de la qualification supérieure pourrait être atteint dans un délai plus long dans ces circonstances.

Pour SUD-Rail, le problème essentiel des notations est la faiblesse du nombre de propositions, conjuguée à l'utilisation outrancière de critères de « choix » (qui sont en fait du mérite) au détriment de l'ancienneté, le tout sous la menace de véto...



## Les échelons,

Si les qualifications et niveaux influent sur les salaires, c'est parce qu'elles ont une influence sur la position de rémunération.

A l'intérieur d'une même position de rémunération, tous les agents ne perçoivent pas le même salaire, car un autre élément rentre en ligne de compte par une majoration du traitement, l'échelon. Les agents à service continu déroulent sur 10 échelons, les conducteurs sur 8. Il existe aussi des agents à service discontinu qui déroulent sur 7 échelons.

Voir RH00001 Annexe 2 du Chapitre 2

Celui-ci est fonction de l'ancienneté de l'agent, la prise d'échelon (passage à un échelon supérieur s'effectuant automatiquement (sans notation) au bout d'un certain temps de service :

- ➔ Les agents sont commissionnés sur l'échelon 1.
- ➔ Au bout de 2 ans de service, ils passent sur l'échelon 2.
- ➔ Au bout de 4,5 ans et demi, sur l'échelon 3.
- ➔ Au bout de 7 ans, sur l'échelon 4.
- ➔ Au bout de 10 ans, sur l'échelon 5.
- ➔ Au bout de 13 ans, sur l'échelon 6.
- ➔ Au bout de 16,5 ans et demi, sur l'échelon 7.
- ➔ Au bout de 20 ans (21,5 ans pour un conducteur), sur l'échelon 8 .
- ➔ Au bout de 24 ans de service, sur l'échelon 9.
- ➔ Au bout de 28,5 ans et demi de service, sur l'échelon 10.

Une fois atteint, un échelon reste acquis, même si l'agent change de position, de niveau et de qualification (un conducteur reclassé sera basculé sur l'éche ou de position.

## Mais, au fait, que suis-je ?

Évidemment, c'est bien joli, de vous raconter tout ça, mais si on ne vous a jamais dit ce que vous étiez ni appris comment le savoir, ça ne vous servira pas à grand chose... En fait, c'est simple, tout (ou presque !) est écrit dans le cadre grisé en haut à gauche de votre fiche de paie...



## Et les contractuel-les (Annexe A1) ?

### LA MAJORATION D'ANCIENNETÉ.

A l'intérieur d'une même catégorie de rémunération (A, B, B+10, B+15, C, C+10, C+15, D, D+5%), tous les agents contractuels ne perçoivent pas le même salaire.

Celui-ci est en effet majoré de 3,3 % tous les trois ans de service, cette majoration étant automatique (sans notation). Une fois attribuée, une majoration d'ancienneté reste acquise, même si l'agent change de classe de rémunération (l'embauche se fait avec une majoration d'ancienneté de 0, au bout de trois ans, elle passe à 3 %, au bout de six ans à 6% et ainsi de suite jusqu'à un maximum de 33 %).

### LA MAJORATION POUR QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (voir pages 4 et 5)

Particularité pour les agents contractuels de classe B, titulaires d'un bac ou d'un diplôme équivalent bénéficient d'une majoration automatique :

- ◆ + 3 % dès l'embauche,
- ◆ + 6 % au bout d'un an,
- ◆ + 9 % au bout de trois ans,
- ◆ + 12 % au bout de quatre ans.

Cette majoration se cumule avec la majoration d'ancienneté.

Les agents concernés par cette majoration pour qualification professionnelle ne peuvent pas être notés sur les classes B +10% ou B +15%.





# SYNDIQUÉES, ON EST PLUS FORTES.



Union  
syndicale  
**Solidaires**

[HTTP://WWW.SOLIDAIRES.ORG/](http://www.solidaires.org/)