



Salaires et Déroulement de carrière des Contractuels Entre discriminations et incompétences !

Solidaires Dans le cadre d'une DCI, SUD-Rail a été reçu le 20 avril 2017 pour dénoncer de nombreux cas de discrimination et de non-respect des textes réglementaires concernant les agents contractuels relevant du RH00254. A l'évidence, la prise en charge et le suivi de ces catégories par la ligne managériale n'est pas à la hauteur et c'est le pouvoir d'achat des agents contractuels qui est pénalisé.

ANNEXE C :



Jusqu'à 500 € de différence de salaire à l'embauche pour les annexe C à profil similaire !



Un déroulé de carrière des attachés TS à la tête du client !

L'annexe C précise « la rémunération est fixée contractuellement, chaque fois que cela s'avère possible, par référence à celle des agents du cadre permanent auxquels l'intéressé peut être assimilé en fonction de l'emploi ou de la mission prévue au contrat de travail ».

Or, les agents du cadre permanent ATTS ont un point d'entrée entre E 1 13 et E 1 15 et un point de sortie entre E 1 16 et E 1 18. Dans de nombreux établissements, le déroulé de carrière des TTMV contractuels ne suit pas ce cursus. Si vous êtes dans ce cas, avec votre délégué SUD-Rail, faites régulariser votre situation !

**Agents Contractuels, vous avez des droits !
Faites les connaître et respecter, face à des RH
locaux non-formés !**

ANNEXE A1 :



Non respect du RH00254, art 4.2.2. Certains établissements ne respectent pas les majorations de carrière des ATTOP : 3 % à l'embauche, 6% 1 an après l'embauche, 9% 3 ans après l'embauche, 12 % 4 ans après l'embauche.



L'équivalent de salaire PR19 n'existe pas pour les contractuels.



Non respect de la classification. Certains établissements utilisent des agents sur le qualification supérieure à leur contrat sans les faire changer de classe. Beaucoup d'agents tiennent des postes de qualification C en restant classe B, ou de qualification D en restant classe C.



Aucune augmentation du salaire net pour les agents passant de B+12 à la classe C, malgré le passage à une qualification supérieure.

ANNEXE A3 et ANNEXE B :



Aucun déroulé de carrière pour ces agents, mise à part l'ancienneté et une majoration de 10 % pour l'ensemble de leur carrière : ils ne peuvent prétendre à aucune prise de qualification ou position contrairement à leurs collègues au Statut. Ils ne perçoivent ni prime de travail, ni de gratification de fin d'année.

Un nombre important de discriminations et de non-respect des textes réglementaires, des dysfonctionnements chroniques, des acteurs non-formés... Il est temps que cela cesse !

Au lieu de vouloir réécrire le RH00254, la direction devrait déjà respecter les droits des agents contractuels et également réactualiser leurs grilles salariales !

Signalez à votre correspondant SUD-Rail tout cas de discrimination ou anomalie !

Ce qu'il faut retenir :

- ◆ Une enveloppe budgétaire est calculée chaque année et doit prendre en compte le déroulé de carrière des annexes C.
- ◆ C'est lors de votre EIA que vous devez demander votre augmentation.
- ◆ Révisions salariales individuelles :
 - 0 à 5 % pour les cadres,
 - 0 à 3 % pour les non cadres.
- ◆ Revalorisation de salaire dans le cadre d'une promotion vers un poste à responsabilité supérieure :
 - 4 à 10 % pour les cadres,
 - 3 à 6 % pour les non cadres.

La direction souhaite garder une opacité sur le montant de cette enveloppe et le nombre de bénéficiaires !