

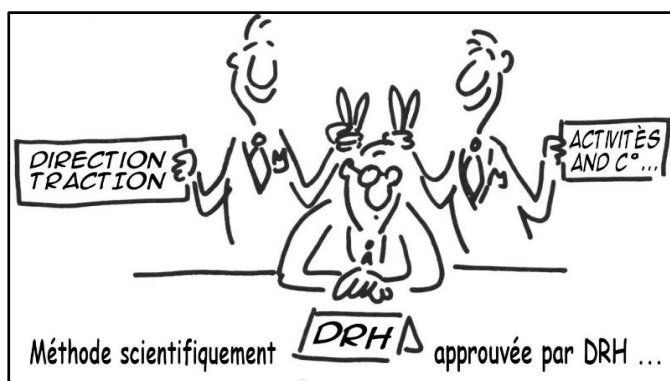


# NOTATIONS 2017

## Le jour et ... la cave !

Les cheminot-es qui enregistrent une baisse de pouvoir d'achat continue depuis 15 ans seront de nouveau mis à l'amende dans le cadre des notations 2017 ! Un mauvais coup qui s'ajoute aux maux qu'ils et elles subissent de la part d'une entreprise qui n'a plus « d'intégré » que la loi du plus fort et sa politique de gestion par activités, la suppression des lignes métiers, des établissements, et unités de production. Dans ce contexte dégradé, les négociations ont permis de limiter la casse sauf pour les TB, exclus des mesures arrachées.

« La grande famille cheminote » a encore pris du plomb dans l'aile. Après plusieurs années de réformes, toutes plus néfastes les unes que les autres, et une individualisation de



la rémunération avec la PRIME, la GIR, l'INTÉRESSEMENT, le DIVIDENDE SALARIAL, etc ... - comme dernier exemple l'accord « Forfait-Jours » et sa majoration de 1.5% du traitement de base pour le signataire d'un contrat individuel - DRH assume donc de ne plus être garante d'une politique juste sur les carrières et donc d'une véritable politique salariale.

Dans sa vision « méritocratique », lors de la réunion « contingents de niveaux » du 24 janvier dernier (seul lieu de débat OS/DRH sur l'exercice de notation de l'année), elle

annonce fièrement que cette année elle assume de favoriser d'abord « l'encadrement » en augmentant le nombre de niveaux attribué aux qualifications F, G et H, sans commune

mesure par rapport aux autres cheminots ...

Après débat, elle accepte de faire de même pour les autres qualifications (mais pas dans les mêmes proportions), à l'exception de la qualification TB, qu'elle maintien à un niveau exceptionnellement bas ... Il faut croire que l'analyse de DRH aboutie à la conclusion que des efforts ne sont pas fournis par tous ... « Ils » apprécieront dans un contexte hautement dégradé où chacun apporte pourtant des efforts importants pour pallier aux dysfonctionnements de la production ..!

|       | PROPOSITION FINALE 2016 | 1 <sup>ère</sup> PROPOSITION 2017 | PROPOSITION FINALE 2017 | % de NIVEAUX 2016/2017 | % ÉLIGIBLES* 2016/2017 |
|-------|-------------------------|-----------------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------|
| B     | 450                     | 378                               | 460                     | +2,17                  | - 2,9                  |
| C     | 1740                    | 1565                              | 1780                    | +2,25                  | -5,4                   |
| D     | 1380                    | 1262                              | 1390                    | +0,72                  | -3,8                   |
| E     | 1150                    | 1031                              | 1100                    | -4,55                  | -5,6                   |
| F     | 650                     | 517                               | 670                     | +2,99                  | -3,4                   |
| G     | 380                     | 238                               | 380                     | 0,00                   | -3,9                   |
| H     | 300                     | 215                               | 290                     | -3,45                  | -5,0                   |
| TA    | 80                      | 77                                | 80                      | 0,00                   | -20,3                  |
| TB    | 470                     | 330                               | 350                     | -34,29                 | -4,6                   |
| TOTAL | 6600                    | 5613                              | 6500                    | -1,54                  | -4,67                  |

\* est éligibles pour le niveau 2 (3 pour les TB), tout agent ayant au moins 3 années d'ancienneté sur le niveau 1 (9 années sur les niveaux 1 & 2 pour les TB).

## Analyse des notations en niveaux pour les qualifications A à H et TA !

La baisse continue de l'effectif d'année en année, conduit inévitablement à une baisse du nombre d'éligibles - y compris dans les qualifications « d'embauches », ce qui démontrent que la politique de DRH ne compense absolument pas les départs.

Pour autant cette année, le nombre de niveaux attribués est supérieur (en %) à la baisse des éligibles dans toutes les qualifications, à l'exception des TB. C'est bien une amélioration pour les notations des qualifications concernées. Cette détermination du nombre de niveaux à une influence directe sur les délais d'attente des Positions de Rémunération (PR) du niveau 2. En effet, le passage en PR supérieure étant un pourcentage fixe (défini dans le statut) du nombre d'agents sur la PR, les passages en niveaux de l'année A, augmentent le contingent de la 1<sup>ère</sup> PR du niveau 2, l'année A+1, qui par vase communicant, alimente la 2<sup>ème</sup> PR, l'année A+2, et ainsi de suite. C'est toute la mécanique de notation qui est alors favorisée ou grippée !

## Mais alors que se passe-t-il pour la qualification TB ?

De l'avis de tous, l'évolution de carrière des TB est ralentie depuis 2007 avec un délai d'attente pour atteindre le niveau 3 qui est passé de 120.7 mois (un peu plus de 10 ans) à 145.7 mois (presque 12.5 ans) en moyenne - dans les faits le nombre de TB qui flirtent dangereusement avec la limite de 14 années d'ancienneté sur le niveau augmente - Cela induit depuis 6 années une augmentation du délai de passage sur les PR du niveau 3 !

Ce constat, SUD-Rail l'a fait admettre à tous, au point que chacun dénonce aujourd'hui cette situation, y compris les directions RH et Traction, qui ont consenti à faire un effort sur le nombre de niveaux attribués aux TB depuis quelques années. Le seul effet bénéfique s'est fait sentir en 2016 avec une baisse de 2 mois du délai d'attente en niveau (145.7 en 2016 pour 147.7 en 2015), ce qui ramène ce délai à la période noire de .... 1998. Cela avait conduit en 2005 à la réforme de la grille TB avec un abaissement de l'ancienneté d'éligibilité de 10 à 9 ans (...). **Et c'est dans ce contexte que DRH annonce cesser soutenir les notations TB ..!**

### DCI nationale SUD-Rail déposée à ligne métier Traction

Le piège qui s'est refermé sur les TB a été dévoilé. Par anticipation et simulation (celle-là même qui n'a pas fonctionné depuis 2007 ...) sur le nombre d'éligibles (*traction annonce un délai d'attente moyen de 132 mois pour 2017 ...*), la traction a demandé à DRH de réduire le nombre de niveaux à attribuer. Mais tous ces « simulateurs » n'avaient pas prévu que vos délégués SUD-Rail seraient aussi persuasifs que le nombre de niveaux des autres qualifications seraient revus à la hausse par rapport au nombre d'éligibles ? ce qu'ils n'avaient pas plus prévu c'est que la perte de compétence à DRH, ferait que ses représentants à la réunion contingents de niveaux, n'auraient aucune analyse corrective de la situation, après négociations, et maintiendrait mordicus la ligne édictée bien avant la réunion (ne laissant aucune chance au « dialogue sociale » ...). **C'est donc un message clair qui est envoyé aux conducteurs TB : quoi que vous fassiez comme effort, cela ne compte pas ..!**

**Dans cette triste affaire, les conductrices et conducteurs de ligne ont été cocufié-e-s par leur propre direction, aidée par une direction RH qui est de plus en plus coupée des réalités et qui n'est plus qu'un simple exécutant !**

Ni la Traction, ni évidemment DRH, n'ont souhaité revenir sur leur bévée. **Cependant SUD-Rail a déjà pris les devants pour l'année prochaine, en exigent** que si les effets annoncés ne se produisent pas (et le risque est grand ...), cela engagera la responsabilité de la direction sur **la mise en place de mesures correctives fortes, pour neutralisée les effets de cette année**. Mais il faut avoir conscience que ce qui est perdu cette année, en évolution de carrière, ne sera jamais rattrapé ...

Mais pas à une contradiction prêt, **Traction admet que les délais sur les PR 17 et 18 sont en augmentation** - ce que nous démontrons et dénonçons depuis 4 années - et que **cela conduira à l'adoption de mesures spécifiques en 2018**. C'est déjà le cas avec les 25 PR 13 « Hors-Compte » attribuées encore cette année afin de compenser un délai qui s'allonge de 12 vers 13 (et pas pour compenser la perte des 120 niveaux 3, comme le revendique l'UNSA ...).