



## Omission sur les notations traction !

### Les deux organisations syndicales signataires de l'accord NAO sacrifient le travail des délégués de notations

Avec ce qui a été acté main dans la main avec la direction, les signataires de l'accord NAO 2025 ont enlevé une grosse partie des missions de vos délégués de notations.

**En procédant ainsi, ils vont empêcher de régler les problèmes particuliers, comme les retraitsables ou les carrières hachées**

Sur les positions des niveaux de fin carrière TA3 et TB4, il sera impossible de donner une position à un ADC qui part à la retraite. Les cas particuliers (maladie, descente de machine ...) ne pourront pas être traité non plus.



Comme il s'agit d'un délai automatique, les délégués de notations ne serviront à rien pour ses positions. Ils seront juste là pour vérifier que la direction respecte la règle ou non et contester les vetos de celle-ci.

**SUD-Rail revendique depuis l'ouverture des négociation NAO et la création de ses positions supplémentaires que ce que "coté" automatique ne soit pas le seul moyen d'accéder à ces positions.**

**Pour Sud-Rail**, nous pensons que chaque agent doit pouvoir partir sur la position terminale de sa classe. Il était donc nécessaire de laisser aux délégués de notations la possibilité de positionner un agent sur ces positions lors de l'exercice de notation en cours.

C'est uniquement cette mesure qui peut permettre aux collègues avec des parcours atypiques ou qui ont subi des accidents de la vie de pouvoir prétendre à plus d'équité pour leur fin de carrière.

**Pour SUD-Rail**, la création de positions de rémunérations doit bénéficier à toutes et tous et c'est pour cela que nous étions opposés à la création de niveaux supplémentaires car la vraie question n'est pas de savoir si le niveau « existe » mais s'il sera possible d'y avoir accès un jour.

**Il est quand même hallucinant que pour des positions dites de "fin de carrière", celles-ci ne puissent pas être accordées à une très grande partie des agents qui souhaitent partir à la retraite.**

Le choix de la direction de ne laisser ses négociations qu'à la mains des seules OS signataires de la NAO 2025, alors que celles-ci ne représentent même pas les 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections, minimum requis pour signer un accord est un déni démocratique.

### Ce qui change au 01 avril 2025

**Une évolution de la Grille de rémunération statutaire :**

Création de niveaux et de Positions de Rémunération (PR) Fin de Carrière pour les Classes TA et TB.

Pour la Classe TA, le niveau fin de carrière regroupe les PR 14 à 16.

Pour la Classe TB, le niveau fin de carrière regroupe les PR 21 à 23

En conséquence, les agents TA actuellement à la PR 14 de la classe TA et les agents TB actuellement à la PR 21 de la classe TB **basculeront automatiquement sur le niveau Fin de Carrière au 01/04/2025.**

## Les nouvelles dispositions pérennes :

A compter du 01 avril 2025, les conducteurs TA actuellement à la PR 13 et les conducteurs TB actuellement à la PR 20 pourront accéder au niveau Fin de Carrière de leur Classe respective aux conditions suivantes :

- ⇒ Être âgé **d'au moins 45 ans**
- ⇒ Être positionné sur la dernière PR du niveau 2 de la classe TA ou de niveau 3 pour la classe TB, **depuis au moins 3 ans.**
- ⇒ **Ne pas avoir de perspective d'évolution à la classe supérieure** (Evolution vers la Classe TB pour un ADC Classe TA par exemple)

### Précisions importantes :

**Il n'y pas de contingent pour l'accès aux niveaux Fin de Carrière :** Tous les conducteurs répondant aux critères de notation ci-dessus sont éligibles à la notation (sauf objection motivée de la hiérarchie)

**Il n'est pas prévu de délai de séjour maximum** sur le niveau 2 TA ou 3 TB qui amènerait à un passage automatique sur le niveau Fin de Carrière : seules les conditions ci-dessus s'appliquent.

**Le niveau de fin de carrière est attribué le 1er du mois au cours duquel les conditions d'éligibilité sont vérifiées.**

## Pour les Positions de rémunérations de fin de carrière TA3 et TB4

Les conducteurs positionnés depuis 3 ans sur la première PR d'un niveau de Fin de Carrière pourront accéder à la PR suivante au sein de ce niveau (sauf objection motivée de la hiérarchie).

## Les nouvelles dispositions et les mesures d'amorçages

Des mesures spécifiques seront appliquées sur 3 exercices de notations consécutifs : Certaines mesures seront applicables sur les 3 années, d'autres mesures ont été définies uniquement pour l'exercice 2025/2026 sans report d'une année sur l'autre. Il a été décidé d'attribuer 3 800 Positions de Rémunération (PR) supplémentaires (en Hors Compte) sur 3 ans, réparties soit :

⇒ **2 000 PR en 2025, 1 000 PR en 2026 et 800 PR en 2027.**

Ceci permettra **de favoriser le déroulement de carrière**, en vue d'atteindre les niveaux de fin de carrière par l'attribution de PR Hors Compte sur les PR dites « intermédiaires » de la grille : ces PR viendront en sus de l'attribution des PR statutaires.

**d'amorcer des niveaux TA3 et TB4.**

## Les mesures d'amorçage spécifiques aux PR intermédiaire de grille

Deux mesures spécifiques s'appliqueront sur certains PR dites « intermédiaires » : Une réduction du **délai de séjour maximum à 4 ans au lieu de 5 ans** (sauf OMS). **L'Attribution de 20% de PR supplémentaires** pour les salariés des classes TA et TB positionnés sur les PR (pour les TA 11/12 et 12/13 et les TB 18/19 et 19/20), (sauf objection motivée de la hiérarchie). Elles seront attribuées **en octobre 2025**

## Les mesures d'amorçages spécifiques pour les TA3 et les TB4

Le délai de séjour **est réduit à 2 ans pour les salariés ayant 53 ans ou plus** (sauf OMS) pour :  
L'accès aux niveaux Fin de Carrière (PR 14 pour les TA et PR 21 pour les TB)  
L'accès aux PR 15 pour les TA et PR 21 pour les TB, du fait de la création des PR 14 et 21 en 2023

