



NOTATIONS

Montreuil, le 18 février 2015

ARGUMENTAIRE

L'EXERCICE DE NOTATIONS 2015 ENTÉRINE

LE BLOCAGE DU DÉROULEMENT DE CARRIÈRE !

L'exercice des notations cette année revêt un caractère particulier car il va débiter au cours d'une période historique de transformation de l'entreprise, ordonnée par la loi du 4 août 2014 portant réforme du ferroviaire. Réforme que la CGT a combattue, sous cette forme, car elle ne répond pas aux besoins de production ferroviaire, tant en termes d'organisation que de financement. Ce dernier élément pèse très lourdement puisque l'absence de ressources financières, oriente les choix de production et les organisations de l'entreprise afin de contenir les dépenses et augmenter les marges bénéficiaires, par la réduction des coûts de la masse salariale.

La politique d'austérité à la mode déroulement de carrière :

Cette rigueur se traduit par une baisse des effectifs soutenue, la modification du contenu des métiers voire l'abandon de certains et le recours à la sous-traitance ou la filialisation pour augmenter la productivité. Mais aussi, par la hausse des tarifs pour les usagers et les chargeurs, pour compenser les manques à gagner et augmenter le chiffre d'affaires.

La traduction pour le déroulement de carrière et les parcours professionnels est simple.

La baisse des effectifs conduit à une baisse des promotions (qualifications, niveaux, positions de rémunération). La modification du contenu des métiers, la poly compétence sous couvert de simplification des tâches, freinent les offres d'évolutions de carrière mais augmentent les charges de travail. Le déroulement de carrière statutaire a été largement attaqué au sein même de l'entreprise par le Président PEPY lui-même qui, dans un article au Figaro du 7 novembre 2014, déclarait vouloir revoir la dynamique de la masse salariale, en remettant en cause le Glissement Vieillesse Technicité (GVT). Après la taille dans les effectifs, cette contraction ne peut se faire que par le biais de l'avancement, automatique ou non ! Pourtant, la reconnaissance des efforts accomplis reste le carburant nécessaire à faire fonctionner les moteurs de l'entreprise. Ce ne sont pas les primes aléatoires, « dividende », ou toute autre forme de rémunération individualisée qui pourront compenser l'investissement des maîtrises et des cadres pour qui l'abaissement du centre de gravité signe un transfert de l'ensemble des responsabilités, pour pallier aux carences et aux choix dévastateurs de la Direction. Par ailleurs, la mise en place de « Viséo », est un nouvel outil de sélection, qui impacte le déroulement de carrière des maîtrises et des cadres. Brique du HRAccess, Viséo, application dédiée à la carrière et la mobilité pour ces catégories tant de l'EPIC que du Groupe SNCF, permet la diffusion des EIA et des CV des salariés, avec une exploitation quasi directe de l'émetteur au récepteur/recruteur, sans visibilité des équipes RH dédiées au déroulement de carrière et à la mobilité. Cette gestion en direct des emplois et des compétences ne permet plus de maintenir de la visibilité et une égalité de traitement. Les premiers salariés à en faire les frais, sont d'ores et déjà, les agents ayant intégré les Espaces Initiatives Mobilité (ex EME/EDC), dont les évaluations sont rarement effectuées et pour lesquels les conseillers mobilité des EIM n'ont pas la connaissance des besoins des Etablissements sur des postes pérennes, car ceux-ci agissent en direct et en ligne pour la couverture de leurs postes vacants.

Les contingents de niveaux en chiffres :

La Direction avait établi la première proposition pour les contingents de niveaux à 3306 promotions pour le passage du niveau 1 au niveau 2 de toutes les qualifications de D à H. Le point de sortie à l'issue de la réunion est de 3810 promotions, soit 504 promotions supplémentaires, gagnées grâce à nos interventions.



Obtention de la position 19 pour la qualification D

L'exercice de notations 2015/2016 prend en compte, suite à la réunion de la Commission Mixte du Statut du 28 novembre 2014, dont nous attendons toujours la validation des autorités de tutelle, la création de la position 19 sur le 2^{ème} niveau de la qualification D. Revendication historique de la CGT et de son UFCM, cette création permet avant tout de répondre partiellement à l'augmentation des carrières liée aux réformes des retraites successives. Pour autant, elle ne saurait exonérer la Direction de son engagement de renégociation de la grille salariale, pour laquelle la CGT portera ses propositions sur la base d'une grille unique des salaires.

Les conditions de mise en place de cette mesure nouvelle font malgré tout l'objet d'interprétations diverses. Si la DRH a édité une note de cadrage sur les conditions d'application, il appartient à tous les délégués de commissions de veiller à ce que la mesure s'applique en toute équité.

Les directives SNCF sont les suivantes : « *les agents D 2 18 bénéficiaires du supplément de rémunération au 30 mars 2015 seront positionnés sur D 2 19 au 1^{er} avril 2015. Pour l'exercice de notations 2015-2016, un nombre de classements à la PR19 Hors Compte équivalent à ce nombre d'agents. Le nombre de classements à la PR19, non compris le contingent spécifique, sera calculé sur la base du nombre d'agents D 2 18 y compris ceux bénéficiant du supplément de rémunération, à laquelle sera appliqué le pourcentage prévu dans l'accord de 19%. Les notateurs seront incités à classer à la PR19 tous les agents D 2 18 qui auraient bénéficié d'un supplément de rémunération entre le 1^{er} avril 2015 et le 31 mars 2016* »

Cependant, il nous appartient de veiller à ce que cette mesure ne pénalise aucun agent. Pour ce faire, il est impératif de quantifier le nombre d'agents éligibles au supplément de rémunération et de le mettre en regard du pourcentage de contingent de passage de 19% de l'effectif de la PR18.

Enfin, un supplément de rémunération équivalent à la PR 20, est mis en place pour les agents positionnés sur le nouveau D 2 19, dans les mêmes conditions que celles qui se sont appliquées jusqu'alors pour les agents D 2 18 (voir RH 0872).

Malgré tout, ce chiffre baisse par rapport à l'exercice 2014 / 2015, de 2,3 %, en correspondance directe avec la baisse des effectifs réels sur la même période. Cependant, il est à noter que le contingent de passage du niveau 1 au niveau 2 de la qualification E baisse plus fortement que l'effectif. Ceci est à lier au tassement des recrutements d'attachés TS, conjugué avec celui de la promotion interne, par l'absence d'organisation d'examens d'accès à la qualification E dans nombre de Régions. Enfin, les disparités par Région et/ou Direction Centrale sont de plus en plus marquées. Ainsi, les régions Champagne/Ardenne (G1), Lorraine (F1), Picardie(F1), Bretagne (F1), Pays de la Loire ((F1), Aquitaine (G1), Limousin (F1), Midi/Pyrénées (F1,H1), Bourgogne (F1), Auvergne (F1,G1,H1), Alpes (F1), PACA (F1,G1,H1), Languedoc (F1), Direction de l'Entreprise (H1), Direction Financière Achats SI Télécom (D1), Direction des Opérations Industrielles (D1) et Gares et Connexions (H1), ont un délai moyen de passage supérieur au délai moyen national pour les qualifications données entre parenthèses. La qualification la plus touchée restant la qualification F. Il est clair que les réorganisations successives, les fermetures, les fusions et les suppressions d'emplois, ont un impact sur les évolutions de carrière.

Si on avance un peu pour le 1^{er} niveau des qualifications maîtrises, l'urgence du « recalage » de la qualification E devient criante. Depuis longtemps, l'UFCM-CGT revendique l'augmentation de la valeur de point pour tous. En outre, nous exigeons, pour une vraie cohérence et une meilleure reconnaissance, de positionner cette qualification à partir de la position 18 et d'attribuer des points supplémentaires à chaque position de grille sur les qualifications B/C/D/E1, afin de combler le « creux de grille », creux qui y réduit significativement la progression salariale. Le cahier revendicatif de l'UFCM-CGT est un outil à disposition de l'encadrement. Ensemble, poussons-le sur tous les points : salaires, emploi, déroulement de carrière, organisation de la production... pour faire changer le rapport de force et gagner en moyens de réaliser son travail sereinement.

Les agents contractuels, dans l'ombre des notations

Le sujet des évolutions de carrière des agents relevant du RHO254 annexe C reste écarté du processus annuel de l'exercice de notations. Cela permet avant tout à la Direction d'être juge et partie dans les parcours professionnels de ces salariés.

Cette opacité place l'arbitraire au-dessus de toute évaluation objective, laissant nombre de salariés « contractuels » dépourvus de toute information et de toute possibilité de recours.

Quant aux agents du RHO254 annexe A1, il appartient aux délégués de commissions de veiller à ce que leur cas soit examiné lors des commissions, afin qu'ils bénéficient eux aussi d'un déroulement de carrière.

C'est pourquoi la CGT et son Union Fédérale des Cadres et Maîtrises demandent à ce que le déroulement de carrière des cheminots contractuels soit identique à celui des agents du cadre permanent et que la situation de ces salariés soit examinée dans des commissions de notations appropriées et selon le même calendrier que les agents au CP.

