



TRACT AUX CHEMINOTS

Montreuil, le 1^{er} février 2021

CONTINGENTS DE NIVEAUX ADC

DES PROMOTIONS AU POINT MORT

Lors de la table ronde nationale du 28 janvier, la direction a fait le choix de geler les promotions en niveau des ADC.

Sous couvert d'une crise qu'elle aimerait faire payer aux cheminots, la direction pèse sur les perspectives de déroulements de carrière.

Haussons le ton pour rejeter cette perspective et imposer nos revendications salariales !

Si les mobilisations des cheminots ont permis de gagner des niveaux supplémentaires lors de la table ronde, le volume reste insuffisant, particulièrement pour les ADC.

LES FRAIS D'UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT DÉSASTREUSE

Invariablement, la direction réduit les contingents de niveaux accordés aux ADC en fonction de la diminution du nombre de cheminots éligibles.

Ces réductions du nombre de cheminots éligibles sont les fruits d'une politique de recrutement, court-termiste, par vagues, variables dans le temps et régionalement.

Par manque d'anticipation et pour réaliser des économies, certaines directions ne réalisent pas de recrutement régional pendant plusieurs années, créant ainsi une rupture dans la constitution des effectifs éligibles.

Cette politique de recrutement ne doit pas conduire à des ralentissements ou un gel du déroulement de carrière des ADC, d'autant plus qu'ils subissent 6 années de gel des salaires et la baisse constante de leurs primes de Traction.

DES SAIGNÉES ET UNE RÉFORME DÉVASTATRICES

Les coupes franches dans les effectifs, singulièrement à statut, avec la casse du Fret et la productivité grandissante imposée aux ADC pèsent mécaniquement sur les déroulements de carrière (niveau et PR).

En l'espace de 20 ans, la direction a supprimé 6 118 emplois d'ADC au cadre permanent (1 519 TA et 4 599 TB) représentant 1/3 des effectifs. Pour les TA ces suppressions atteignent près de 50 % des effectifs.

La fin du recrutement au statut, inscrite dans la réforme scélérate de 2018, largement anticipée par les directions avec l'embauche massive de contractuels depuis plusieurs années, accélère cette trajectoire.

DES DISPARITÉS EXACÉRBERÉES

Cette baisse d'effectif à statut amplifie les fortes disparités géographiques sur l'évolution de l'ancienneté moyenne des ADC éligibles au niveau TA2 et au niveau TB3.

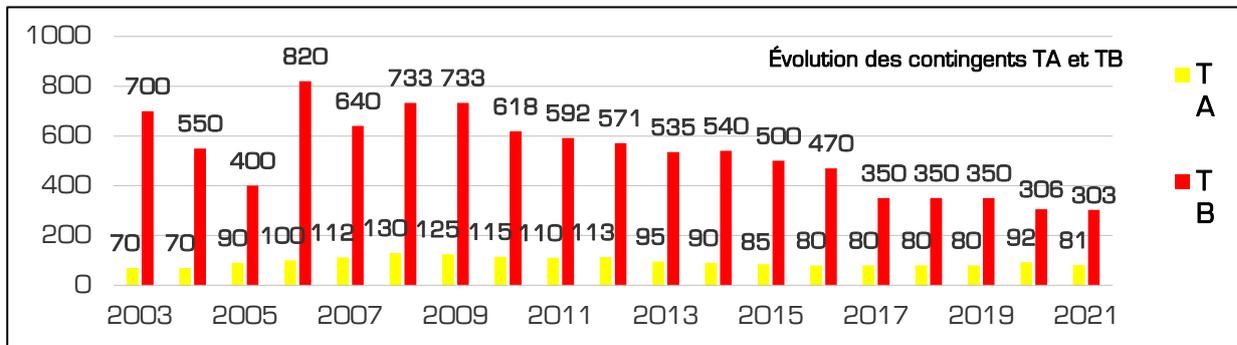
Elle fluctue pour les TA entre 40,7 mois et 71 mois et pour les TB entre 114,7 mois et 134,7 mois selon les circonscriptions de notations.

DES VOLUMES DE NIVEAUX INSUFFISANTS

Le volume de niveaux TB3 pour l'exercice 2021/2022 est de seulement 303, soit une nouvelle baisse de 3 niveaux par rapport à l'an passé. Le volume de niveaux TA2 s'établit quant à lui à 81, soit une diminution de 11 niveaux par rapport à 2020.

Une fois de plus, les TA, qu'ils soient CRTT ou CRML, font les frais des choix de répartition par la direction.





Répartition des niveaux TA2 et TB3 pour l'exercice 2021/2022

Circonscriptions de notations	Nombre de TA éligibles au niveau TA2	Ancienneté (en mois) éligibles au 31 décembre 2020	Nombre de niveaux TA2 accordés	Nombre de TB éligibles au niveau TB3	Ancienneté (en mois) éligibles au 31 décembre 2020	Nombre de niveaux TB3 accordés
CSE FRET	41	46,7	16	74	123,6	28
CSE VOYAGEURS SIÈGE	0		0	3	134,7	1
CSE TGV EST	3	44	1	1	118	0
CSE TGV NORD	11	50	4	0		0
CSE TGV SUD EST	16	40,7	5	18	120	6
CSE TER AURA	35	46,8	12	84	120,2	28
CSE TER BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	3	44,7	1	21	119	7
CSE TER BRETAGNE	0		0	20	117,2	7
CSE TER CENTRE VAL DE LOIRE	1	55	0	19	129,7	7
CSE TER GRAND EST	11	47	4	73	120,5	24
CSE TER HAUTS DE FRANCE	0		5	55	121,3	18
CSE TER NOUVELLE AQUITAINE	17	50	1	60	117,1	19
CSE TER OCCITANIE	0		0	36	122,1	12
CSE TER PACA	9	50,4	3	48	117,9	16
CSE TER PARIS NORMANDIE	1	71	0	36	114,7	11
CSE TER PAYS DE LOIRE	8	50,3	3	32	120,3	11
CSE TRANSILIEN CNU	24	48,3	9	75	118,6	25
CSE TRANSILIEN D&R	0		0	50	119,2	16
CSE TRANSILIEN EPT4	43	44,7	15	49	120,8	16
CSE TRANSILIEN HBK	7	50,1	2	76	120,2	25
CSE TRANSILIEN LAJ	0		0	82	118,3	26
Total	232		81	912		303
Ancienneté moyenne sur les niveaux TA1 et TB1/TB2 des ADC éligibles		69 mois			120 mois	

Dans le cadre de la grille de rémunération actuelle, la CGT a revendiqué des contingents de niveaux supplémentaires, des volumes de positions de rémunération hors compte de 19 vers 20 afin de décongestionner le déroulement de carrière ainsi que de TA 6 vers 7, TB 12 vers 13, TB 16 vers 17.

La Fédération CGT des cheminots revendique une nouvelle grille de rémunération commune pour tous les cheminots statutaires et contractuels.

**GAGNONS
SUR NOS
REVENDICATIONS !**

EFFECTIF RÉEL AU 31/12/2020					
PR20					571
PR19					2 101
PR18					2 268
PR17					1 717
PR16					1 121
PR15					137
PR14					476
PR13		254			900
PR12		230			1 274
PR11		203	44		
PR10		184	627		
PR9		183			
PR8	15				
PR7	180				
PR6	260				
PR5	93				
	TA1	TA2	TB1	TB2	TB3
NIVEAUX	548	1 054	671	2 787	7 778
QUALIFS	1 602			11 236	
ADC					12 838