

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

LE JOURNAL DES AGENTS DE MAÎTRISE & DES CADRES | #1 | 2024

LA NÉGOCIATION, L'ADN DE LA CFDT

COMMENT LA CFDT CHEMINOTS
AGIT EN FAVEUR DU POUVOIR
D'ACHAT DES MAÎTRISES ET
CADRES

Cfdt: CHEMINOTS
UNION DES CHEMINOTS
DE L'ENCADREMENT



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



uce@cfdtcheminots.org

ÉDITO

02

ÉDITO

J amais l'actualité sociale n'aura été si riche que le semestre qui vient de s'écouler. L'agenda social était très ambitieux, la réalité fut à la hauteur du programme !

L'impulsion de Jean Pierre Farandou en la matière n'est plus à démontrer. Dès le mois de février, le président a lancé les travaux et mis en oeuvre des avancées inédites : prime de partage de la valeur, déblocage des indemnités de résidence, annonce de négociations accélérées sur la fin de carrière, transformées depuis par un accord unanime qui lui aura valu le désaveu du gouvernement .

La suite n'est pas moins impressionnante : validation d'un accord JOP par 3 organisations syndicales, négociations d'un accord filiale ratifié par une seule organisation syndicale et depuis transformé en décision unilatérale d'entreprise, table ronde emploi, comités techniques sur les conditions d'exercice des métiers, début de négociation des accords de transition Fret, négociation de 3 accords d'intéressement (SA SNCF, GIE, Voyageurs).

Après 2 mois de calme relatif durant lesquels ont eu lieu les JO, (excusez du peu!), le mois de septembre repart sur les chapeaux de roue :

3 accords de mise en oeuvre de la complémentaire santé, Table ronde pénibilité, Table ronde encadrement, accords de transition Fret, Accords gestion des emplois et des parcours professionnels, accord mixité, accord travailleur handicapés, négociations annuelles obligatoires.

Ainsi le veut Jean Pierre Farandou pour donner du sens et du relief à sa plateforme de progrès social qui marquera, quoi qu'on en dise son mandat d'une dimension sociale inédite dans une période si perturbée et si incertaine tant pour le ferroviaire que pour la société. Nous avons voulu partager avec vous, à travers cette lettre de l'encadrement, la méthode CFDT Cheminots qui a conduit vers plus de progrès social et plus de pouvoir d'achat pour TOUS les cheminots, et en particulier pour le personnel d'encadrement
Bonne lecture ●●●

03

ACTUALITÉS

ÉVOLUTION GRILLE DES STATUTAIRES ET FIN DE CARRIÈRE.

09

DOSSIER

FORFAIT JOUR ET CHARGE DE TRAVAIL

11

PRATICO

EIA ET CONTRACTUELS

12

DERNIÈRE MINUTE

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION POUR LES CADRES || ENQUÊTE CFDT ||

Cfdt: CHEMINOTS UNION DES CHEMINOTS DE L'ENCADREMENT



Directeur de la publication : Thomas Cavel
Directrice adjointe de la publication : Anne Guezennec
Rédacteur en chef : Fabrice Renaudin
Rédacteurs : Fabrice Chambelland, Christophe Guidemann, Elie Veya
Première rédactrice-graphiste : Camille Paganelli



DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT || NOTATIONS || FIN DE CARRIÈRE || GRILLE STATUTAIRE

L'année 2024 n'est pas seulement l'année des JO. C'est également une année de négociations pour la défense du pouvoir d'achat. La CFDT Cheminots œuvre au quotidien pour l'ensemble des cheminots, de la classe 2 à la classe 9. C'est un grand écart permanent à réaliser et particulièrement lors des négociations salariales.

LA SIGNATURE DE LA CFDT CHEMINOTS POUR LA DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT - LES NAO, UN RENDEZ-VOUS À NE PAS MANQUER...

Nous sommes conscient qu'une augmentation en % favorise les salaires les plus élevés et que les augmentations en sommes fixes profitent plus aux bas revenus. La CFDT, contrairement aux autres organisations syndicales est la seule à demander un mixte des deux et en règle générale, la direction nous suit lors de ces propositions.

En plus des augmentations salariales, la CFDT Cheminots a porté d'autres revendications. Quelles ont été les mesures obtenues lors des dernières négociations ? Explications :

#1 Délais de séjour maximums et PR de fin de carrière

L'arrêt des recrutements au statut depuis le 1er janvier 2020 a pour conséquence la diminution des effectifs dans les différents listings de notation, notamment, les listings de début de carrière (cela correspond au premières PR (Position de Rémunération) de chaque niveau de chaque classe.

La CFDT obtient sur l'exercice 2023 que les agents placés sur une des PR de la classe 2 à la classe 6 soient nommés automatiquement (et hors contingent) à partir d'une ancienneté de 4 ou 5 ans sur la PR (voir tableau ci-après).

À compter du 1^{er} avril 2025, il est créé un niveau supplémentaire dit « de fin de parcours » pour les classes 3 à 7 et TA et TB. Concernant le passage de la classe 2 à 3, la CFDT Cheminots fait actuellement des propositions, notamment en vue de la NAO 2025

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération.

Pour les agents de conduite, les niveaux de fin de parcours comprennent deux nouvelles positions de rémunération précédées des positions de rémunérations créées en 2023 :

Le niveau de fin de parcours TA sera composé des PR 14,15 et 16.

Le niveau de fin de parcours TB sera composé des PR 21,22 et 23.

Pour les salarié(e)s des classes 3 à 7, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :

Être âgé(e) d'au moins 50 ans (45 ans pour les ADC)

Être positionné(e) sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7.

La CFDT sera vigilante à ce que la création d'un niveau 3 dans les classes 3 à 8 ne soient pas un frein au passage en qualification

**Les autres modalités précises d'application de ce dispositif seront discutées avec les OS signataires lors des groupes de travail « grille » de 2024.*

TA	Niveau 1	6 --> 7	7 --> 8			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	9 --> 10	10 --> 11	11 --> 12	12 --> 13	13 --> N3 PR14
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 45 ans mini
	Niveau 3	14 --> 15	15 --> 16			
	délai max	*	*			
TB	Niveau 1		11			
	délai max					
	Niveau 2	12 --> 13	13 --> 14	14 --> 15		
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans		
	Niveau 3	16 --> 17	17 --> 18	18 --> 19	19 --> 20	20 --> N4 PR21
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 45 ans mini
	Niveau 4	14 --> 15	15 --> 16			
	délai max	*	*			

Classe 2	Niveau 1	4 --> 5	5 --> 6			
	délai max	4 ans	5 ans			
	Niveau 2	7 --> 8	8 --> 9	9 --> 10	10 --> 11	
	délai max	4 ans	5 ans	5 ans	5 ans	
Classe 3	Niveau 1	9 --> 10	10 --> 11			
	délai max	4 ans	5 ans			
	Niveau 2	12 --> 13	13 --> 14	14 --> 15	15 --> 16	16 --> N3 PR17
	délai max	4 ans	5 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	17 --> 18	18 --> 19			
	délai max	*	*			
Classe 4	Niveau 1	13 --> 14	14 --> 15			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	16 --> 17	17 --> 18	18 --> 19	19 --> 20	20 --> N3 PR21
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	21 --> 22	22 --> 23			
	délai max	*	*			
Classe 5	Niveau 1	16 --> 17	17 --> 18			
	délai max	4 ans	4 ans			
	Niveau 2	19 --> 20	20 --> 21	21 --> 22	22 --> 23	23 --> N3 PR24
	délai max	4 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	24 --> 25	25 --> 26			
	délai max	*	*			
Classe 6	Niveau 1	21 --> 22	22 --> 23			
	délai max	3 ans	4 ans			
	Niveau 2	24 --> 25	25 --> 26	26 --> 27	27 --> 28	28 --> N3 PR29
	délai max	3 ans	4 ans	5 ans	5 ans	*etre agé de 50 ans mini
	Niveau 3	29 --> 30	30 --> 31			
	délai max	*	*			
Classe 7	Niveau 1	26 --> 27	27 --> 28			
	délai max	non	non			
	Niveau 2	29 --> 30	30 --> 31	23 --> N3 PR32		
	délai max	non	non	*etre agé de 50 ans mini		
	Niveau 3	32 --> 33	33 --> 34			
	délai max	*	*			

#2 La mesure d'accompagnement salarial des salarié(e)s contractuels en fin de parcours professionnel

À compter de 2025, une mesure de fin de parcours pour les salarié(e)s contractuel(le)s est mise en place.

Pour les salarié(e)s (hors agent de conduite) des classes 3 à 8 : un (ou une) salarié(e) n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficiera l'année de ses 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS (Objection Motivée du Service).

Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3% sauf OMS.

#3 Les échelons 11 et 12 pour les carrières longues (échelon 9 et 10 pour les ADC)

Lors des NAO 2023, il a été accordé la création d'un échelon d'ancienneté supplémentaire et notre signature (seule OS à avoir signé cette NAO) a été capitale. En 2024, c'est la signature de l'accord Fin de Carrière qui permet la création de l'échelon 12

La majoration totale du traitement correspondant à cet échelon sera de 31,1%. L'attribution d'un 12ème échelon (10ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 (9 et 8 selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 8 ans à compter du 1er janvier 2025, 7 ans à compter du 1er janvier 2026, 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.

Simultanément, les modalités de déploiement de l'échelon 11 (9 pour les agents de conduite) seront revues à compter du 1er janvier 2025 afin de tenir compte de la création de l'échelon 12 selon les modalités précédentes. L'attribution du 11ème échelon (9ème pour les agents de conduite) concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10ème/8ème selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 5 ans à compter du 1er janvier 2025, 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Majoration (%)	2	4	6	8	10	12	14	17	20	23,6	27,3	31,1
Temps de séjour (an)	2	2,5	2,5	3	3	3,5	3,5	4	4,5	3,5	3	
Transition échelon 11 (NAO 2024) Ancienneté sur l'échelon 10 égale ou supérieure à										5 ans à compter de 01/2025 3,5 ans -----> de 01/2026		
Transition échelon 12 (Accord Fin de Carrière) Ancienneté cumulée sur les échelons 10 et 11 égale ou supérieure à										----- 8 ans à compter de 01/2025 ----- 7 ans à compter de 01/2026 ----- 6,5 ans à compter de 01/2027		

Ainsi, à titre d'exemple, un agent ayant obtenu l'échelon 10 en :

- # Février 2019 obtiendra l'échelon 11 en janvier 2025 → l'échelon 12 en 02/2026
- # Avril 2020 obtiendra l'échelon 11 en avril 2025 → l'échelon 12 en 01/2027
- # Mars 2021 → obtiendra l'échelon 11 en janvier 2026 → l'échelon 12 en 09/2027
- # Mars 2022 → obtiendra l'échelon 11 en janvier 2026 → l'échelon 12 en 09/2027
- # Octobre 2022 → obtiendra l'échelon 11 en avril 2026 → l'échelon 12 en 10/2029

#4 Deux échelons d'ancienneté supplémentaires pour les contractuels

Il est mis en place, au 1er janvier 2025, pour les salarié(e)s contractuel(le)s un niveau d'ancienneté supplémentaire à 36 ans d'ancienneté.

*Conformément à l'avenant du 6 décembre 2023 de l'accord classification et rémunération de branche du 6 décembre 2021 (signé par la CFDT), les modalités de mise en place de la majoration d'ancienneté de 19,8% ou 9,9% selon les catégories de personnel évoluent au 1er janvier 2024. La totalité des salarié(e)s positionnés sur le dernier niveau d'ancienneté (30 ans) dont l'ancienneté est égale à au moins 3 ans bénéficieront de ces majorations au 1er janvier 2024 (quand nécessaire rétroactivement).

*La nouvelle majoration d'ancienneté supplémentaire à 21,6% ou 10,8% selon les catégories de personnel concernera les salarié(e)s dont l'ancienneté sur le dernier niveau d'ancienneté (33 ans) est égale à 3 ans au 1er janvier 2025.

Ancienneté (Années)	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33 (*)	36 (*)
Prime d'ancienneté classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	19,8%	21,6%
Prime d'ancienneté classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%	9,9%	10,8%

#5 PR 36 & 37 : régularisation et Principes

LLa NAO 2023 a permis la mise en œuvre du Niveau 3 de la Classe 8 avec la PR 36.

Avec la NAO 2024, c'est la PR 37 qui a été créée.

A noter que la CFDT cheminots s'interroge et interpelle la direction quant aux conséquences du niveau 3 sur les chances d'accès à la classe 9

Comment ces nouvelles PR ont-elles été ajoutées à l'exercice de notation ?

Tous les agents ayant 5 ans d'ancienneté (ou +) sur la PR 35 ont été régularisés directement sur la PR 36 le 01/04/2023.

Ensuite un contingent de passage au niveau 3 a été décidé unilatéralement et les nominations se sont fait au choix sur le listing du niveau 2.

La position de rémunération 37 est créée sur la classe 8 niveau 3 à compter de l'exercice de notation 2024. Le volume de passage de la PR 36 à la PR 37 sur le niveau 3 de la classe 8 est fixé à 20%.

Lors des opérations de notation 2024 et pour tenir compte de l'engagement pris lors de la table ronde du 31 mai 2023 concernant l'ajustement salarial lié à la mise en place de la PR 36, il a été procédé comme suit :

Notation des salariés de la PR 36 vers la PR 37

Pour les salariés de la PR36 qui n'ont pas été notés à la PR 37 au 01/04/2024 : Attribution au 01/04/2024 du Supplément de Rémunération 36 de la classe 8 niveau 2 dès lors qu'ils bénéficiaient du supplément de rémunération SR 35 depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022.

Avec la NAO 2024, c'est la PR 37 qui a été créée.

A noter que la CFDT cheminots s'interroge et interpelle la direction quant aux conséquences du niveau 3 sur les chances d'accès à la classe 9 (Cadres sup).

Comment ces nouvelles PR ont-elles été ajoutées à l'exercice de notation ?

Tous les agents ayant 5 ans d'ancienneté (ou +) sur la PR 35 ont été régularisés directement sur la PR 36 le 01/04/2023.

Ensuite un contingent de passage au niveau 3 a été décidé unilatéralement et les nominations se sont fait au choix sur le listing du niveau 2.

La position de rémunération 37 est créée sur la classe 8 niveau 3 à compter de l'exercice de notation 2024. Le volume de passage de la PR 36 à la PR 37 sur le niveau 3 de la classe 8 est fixé à 20%.

Lors des opérations de notation 2024 et pour tenir compte de l'engagement pris lors de la table ronde du 31 mai 2023 concernant l'ajustement salarial lié à la mise en place de la PR 36, il a été procédé comme suit :

Notation des salariés de la PR 36 vers la PR 37

Pour les salariés de la PR36 qui n'ont pas été notés à la PR 37 au 01/04/2024 : Attribution au 01/04/2024 du Supplément de Rémunération 36 de la classe 8 niveau 2 dès lors qu'ils bénéficiaient du supplément de rémunération SR 35 depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022.

LA MÉTHODE DE TRAVAIL CFDT CHEMINOTS

La CFDT Cheminots a demandé à la direction et obtenu la création d'un GT sur la grille salariale statutaire afin d'éviter un ralentissement des déroulements de carrière, notamment chez les Maîtrises et Cadres. Nous avons listé plusieurs effets bloquants issus de la baisse des effectifs aux statuts actuels et à venir.

L'analyse suivante repose sur les échanges avec nos collègues maitrises et cadres ainsi qu'avec les délégués de commission CFDT :

1. Le passage en PR va être de plus en plus long avec la diminution des effectifs dans les différents listings. En conséquence, de plus en plus d'agents verront leur durée de séjour augmenter sur chacune des positions de rémunération.

2. Les présentations de dossier au COCA des agents de + de 50 ans sont de moins en moins nombreux (chiffres à demander)

Conséquences : des agents bloqués en « bout de tube » (dernière PR d'un niveau 2)

3. Un agent de Classe 3 N2 PR 16 peut avoir un N+1 à la Classe 4 N2 PR 16 voire Classe 5 N1 PR 16 et donc percevoir le même salaire

4. Aujourd'hui le passage à la classe 6 se fait par Ambition Cadre (SA voyageurs) ou diagnostic compétences cadre (SA Réseau). L'accès à la classe 6 se fait uniquement sur validation de la hiérarchie. Cette pratique pose plusieurs questions

Les jeunes seniors (50 ans et +) sont de plus en plus exclus de ces choix.

L'accès au dispositif « Ambition Cadres » n'est pas équitable pour tous et les critères de choix plutôt subjectifs

5. Les examens de « barrage » pour accéder à la classe 5 ont quasiment tous disparu et certains parcours RH ou GEF, ne peuvent avoir lieu que sous conditions de mobilité géographique

Conséquence : les listings des classes 5, 6, 7 et 8 ne sont plus alimentés

6. Arrivée sur la dernière PR du niveau 1 lors d'un Changement de classe :

Un agent Classe 5 PR22 qui passe ambition cadre est régularisé Classe 6 N1 PR23 et reste bloqué jusqu'à avoir une ancienneté suffisante sur ce N1 car aucune possibilité de passage en PR (c'est ce que nous appelons « bout de tube » ou « taquet »)

Idem pour classe 4 N2 PR 17 qui passe classe 5 N1 PR 18

Idem pour classe 6 N2 PR 27 qui passe classe 7 N1 PR 28

Idem pour classe 7 N2 PR 31 qui passe classe 8 N1 PR 32

7. Exemple d'agent de 50 ans et + il n'y a plus aucun intérêt de prendre la « qualif » car + de responsabilité, de disponibilités pour salaire quasi équivalent sans perspective d'augmentation salariale, notamment lorsqu'il n'a plus droit à certaines indemnités

Il nous paraît indispensable de favoriser l'alimentation des différents listings de notation pour éviter tous les différents blocages



LES PROPOSITIONS & REVENDICATIONS SORTIES DE CETTE PRÉPARATION :

Pour faciliter l'accès au collège cadre, il nous paraît indispensable de remettre un dispositif équivalent aux examens de TC ou TTMV, TGM ou TAD pour que les possibilités d'accès soient équitables et pas sur une unique proposition du N+1 pour accéder aux dispositifs de type « Ambition Cadre »

Le passage du N1 au N2 est un point bloquant malgré le délai de séjour max 12 ans

- 1.** Réduire le délai de séjour max sur le niveau 1 à 10 ans peut être une solution
- 2.** Supprimer les niveaux permettrait d'enlever de nombreux blocages mais enlèverait de nombreuses promotions (plus de 5500 Niveaux 2 en 2024) et le rééquilibrage des délais moyens par SA, Activité et région.
- 3.** Mettre des délais de séjour sur chaque PR à 4 ans max y compris sur les classes 7 et 8 permettrait de palier le ralentissement prévisible du déroulement de carrière
- 4.** Augmenter les coefficients de chaque PR
- 5.** Revoir les pourcentages de passage en PR (article 13.2.2 du chapitre 6 du Statut)

Dans la pratique, une PR tous les 3 à 4 ans est un délai raisonnable.

La proposition à une classe supérieure reste un accélérateur de carrière possible pour les salariés ayant des capacités / compétences rares ou exceptionnelles afin d'éviter qu'ils partent vers la concurrence

ET DES GARANTIES POUR LES CONTRACTUELS ?

La CFDT Cheminots revendique au quotidien une équité de traitement entre les salariés au statut et les contractuels. Nous demandons la création d'une commission « contractuels » dans chaque CSE pour :

- 1.** Obtenir une grille salariale contractuels
- 2.** Proposer des parcours professionnels identiques pour les statutaires et les contractuels
- 3.** Obtenir des garanties de passage en classe supérieure avec augmentation de la rémunération
- 4.** Instaurer un contrôle social des Augmentations Individuelles par les OS

Par ailleurs, les enveloppes « jeunes contractuels » de 3% accordées en 2023 n'ont pas été entièrement consommées. La CFDT demande le report de ces enveloppes cumulées avec les années suivantes

CHARGE DE TRAVAIL ET FORFAIT JOUR

La quantification et d'une manière plus générale le calibrage de la charge de travail en lien avec le FORFAIT JOUR a un impact fondamental sur notre capacité à réussir nos missions mais aussi à préserver au-delà de la santé mentale, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les impacts psychologiques (épuisement professionnel, sentiment de dévalorisation de notre capacité d'organisation, erreurs dues à un manque de recul, voire burn out), mais aussi physiques et familiaux ne sont aujourd'hui plus ni à démontrer, ni à minimiser.

MAIS ALORS QUE FAIRE SI MA CHARGE DE TRAVAIL N'EST PAS ADAPTÉE ? POUR CE CAS DE FIGURE, UN DISPOSITIF D'ALERTE DE LA HIÉRARCHIE EST PRÉVU AU SEIN MÊME DU FORFAIT JOUR.

Mais avant d'en évoquer le fonctionnement, un petit rappel des différentes étapes à formaliser tout au long du forfait jour :

Le forfait jour doit reposer sur une logique d'équilibre entre le volume de travail et l'organisation autonome du collaborateur. De ce fait le forfait jour est encadré par des règles de protection (dont par exemple une coupure au sein d'une journée de travail, un repos journalier d'au moins 12 heures consécutives / 14 heures en service de nuit, des repos périodiques d'une durée minimum de 60 heures, le droit à la déconnexion). A cela s'ajoute l'obligation d'un cadrage et d'un suivi de la charge de travail.

LA PREMIÈRE ÉTAPE est l'entretien de cadrage qui doit s'effectuer à la suite de la signature de la convention forfait jour. Les principales thématiques sont axées sur 3 grands principes : les règles protectrices, le cadrage a priori de la charge et le dialogue renforcé avec le manager. Sur ce dernier point, il est demandé et attendu un dialogue permanent entre le salarié et le supérieur hiérarchique afin d'aborder au fil de l'eau la question de la charge, de l'organisation, des rythmes et des priorités de travail.

ET CONCERNANT LE SUIVI ? Un entretien de suivi de la charge est ensuite effectué à minima annuellement, de préférence à la suite de l'EIA. Il peut être réalisé à la demande du manager ou du collaborateur.

Cet entretien de suivi de la charge de travail doit permettre, en cas de constat partagé sur une charge trop importante de travail, de rechercher les causes de cette surcharge et convenir de mesures permettant d'y remédier tel que par exemple :

- # l'élimination ou une nouvelle priorisation de certaines tâches ;
- # l'adaptation des objectifs annuels ;
- # la répartition de la charge au sein de l'équipe et la sensibilisation ;
- # la mise en place d'un accompagnement personnalisé (formation, dispositifs de développement et de coaching, etc.) ;
- # les moyens mobilisés dans la réalisation du travail ;
- # pour les salariés qui y sont soumis, l'entretien permet d'aborder notamment l'incidence de la réalisation d'interventions d'astreintes sur le temps et la charge de travail.

Au cours de cet entretien, le manager sera donc amené à s'intéresser à certains éléments (charge de travail, rémunération, organisation du travail, articulation vie privée/vie professionnelle...) repris dans le formulaire d'entretien de suivi de la charge.

IMPORTANT : IL NE SE SUBSTITUE PAS À L'EIA. DE MÊME UN POINT ÉTAPE À MI ANNÉE DE LA PREMIÈRE ANNÉE SUIVANT LA SIGNATURE DE LA CONVENTION FF EST À RÉALISER.

Que faire en cas de non-respect de ces temps d'échange ou en cas de cadrage inadapté de ma charge de travail ? Une possibilité d'alerte en cas de difficultés du collaborateur est prévue. Les collaborateurs peuvent signaler les difficultés rencontrées pour prendre leurs repos journaliers ou périodiques sur une période considérée (le mois échu), dans les outils propres à chaque SA.

SNCF

Menu | Accueil | Calendrier | Dépôt de demande | Signalement | VT | Planning | Mon compte | Export | FAQ | Quitter

afficher cette page au démarrage

- Accueil**
 - Visualiser mes compteurs
 - Visualiser l'historique de mes congés
- Calendrier**
 - Déposer une demande de congés à l'aide du calendrier
 - Supprimer ou modifier un congé
- Dépôt de demande**
 - Déposer un congé avec le formulaire simple
- Signalement**
 - Faire un signalement sur ma charge de travail
 - Consulter l'historique de mes signalements
- Mon compte**
 - Modifier mon adresse e-mail
 - Modifier mon validant
 - Changer la taille de la police d'écran
- Export**
 - Exporter mes congés dans mon calendrier Outlook
- FAQ**
 - Foire aux questions
- Quitter**
 - Déconnexion

SNCF

Menu | Accueil | Calendrier | Dépôt de demande | Signalement | VT | Planning | Mon compte | Export | FAQ | Quitter

Signalement

- Historique de signalement
- Réalisation d'un signalement

Réalisation d'un signalement

Difficultés rencontrées sur la charge de travail et la prise des repos

Demande d'entretien au titre du signalement sur la charge de travail

Validant :

Commentaire :

Déposer

* champs obligatoires

UN MAIL D'ALERTE AU N+1 EST ÉGALEMENT PRÉVUE DANS CE CAS.

CE SIGNALEMENT DÉCLENCHE AU PLUS TARD DANS LES 10 JOURS UN ENTRETIEN AVEC LE HIÉRARCHIQUE AFIN DE DÉTERMINER LES ACTIONS À ENGAGER EN VUE D'UNE MEILLEURE MAÎTRISE DE LA CHARGE DE TRAVAIL. C'EST CE QUI EST PRÉVU DANS L'ARTICLE 13 BIS DE L'ACCORD COLLECTIF RELATIF À LA MISE EN PLACE DU FORFAIT EN JOURS

En désaccord avec mon manager sur ma charge de travail le N+2 peut être consulté.

Nota : Quelle relation entre astreinte et forfait jours ? Le régime des astreintes est maintenu dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise. Cependant, lorsque la sortie (ou la série d'interventions sur une journée) dure plus de 5 heures, un jour de travail est décompté du forfait jours. Si une telle intervention se fait sur un repos, celui-ci devra être décalé.



Le saviez-vous : la mise en place du Forfait en jours ne remet pas en cause la possibilité d'une journée courte là où elle est pratiquée. Article 12 de l'accord collectif relatif à la mise en place du Forfait en Jours



EIA CONTRACTUELS ET AUGMENTATION DE SALAIRE

L'EIA formalise les résultats de l'agent pour l'année écoulée. Il définit également les objectifs pour l'année en cours. L'EIA doit reposer sur une évaluation objective et non discriminatoire de votre travail. L'évolution dans l'entreprise et le niveau de l'éventuelle augmentation de salaire en dépendent directement.

Le Code du travail ne régit pas l'EIA mais la SNCF a fait le choix de le pratiquer

Concrètement, il s'agit pour la SNCF d'apprécier les compétences développées que vous avez développées au cours de l'année passée mais également la réalisation des objectifs qui vous ont été fixés.

L'exercice de l'EIA doit se dérouler en tête-à-tête avec votre manager (N+1 ou à défaut N+2), dans un lieu permettant la pleine confidentialité. Vous n'êtes pas autorisé à être assisté le jour-J par un représentant du personnel ou un quelconque tiers (un représentant CFDT peut vous aider à la préparation de cet entretien).

Il n'existe pas de durée définie pour réaliser cet entretien néanmoins l'EIA doit se pratiquer sur un laps de temps suffisamment long au vu de tous les éléments à analyser, pour que vous puissiez vous exprimer librement et ainsi avoir la possibilité d'indiquer vos propres remarques ou désaccords.

UNE BONNE ÉVALUATION PEUT DÉBOUCHER SUR UNE PROMOTION, UNE AUGMENTATION, UNE FORMATION OU ENCORE UNE PRIME.

Si vos états de service le justifient et selon la décision du Directeur de l'Établissement avec le concours de votre manager (qui a la possibilité de demander une revalorisation sur justification) il peut être attribué une revalorisation annuelle de salaire de l'ordre de :

- # Pour les cadres (classes 6,7 et 8), les revalorisations pourront varier dans une fourchette comprise entre 0 et 5%.
- # Pour les non-cadres, les augmentations pourront varier dans une fourchette comprise entre 0 et 3%.

Cette augmentation de salaire rentre dans le cadre de l'évaluation de la performance de l'agent(e) et non dans le cadre d'une promotion sur une classe ou des responsabilités supérieures qui fait l'objet d'un autre mécanisme lié au déroulement de carrière à la SNCF.

ENVELOPPE BUDGÉTAIRE DES MANAGERS

Les enveloppes de révisions salariales individuelles des salariés contractuels, exprimées en pourcentage, sont définies en cohérence avec celles attribuées au personnel statutaire au titre des mesures en échelons, positions et niveaux.

L'enveloppe annuelle destinée aux mesures de révision salariale individuelle (hors promotion et ancienneté) des salariés contractuels, exprimée en pourcentage de la masse salariale de salaires de base est fixée pour l'année 2024 à :
- 1,3% pour les salariés contractuels des classes 1 à 6 (mesures auxquelles s'ajoutent les majorations d'ancienneté équivalentes à une enveloppe de 0,6%) ;
- 1,5% pour les salariés contractuels des classes 7 à 9 (mesures auxquelles s'ajoutent pour les classes 7 et 8 les majorations d'ancienneté équivalentes à une enveloppe de 0,3%).

Une enveloppe d'augmentation individuelle majorée « débuts de parcours » est fixée à 3% pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans au 01/01/2024 sur les classes 1 à 6, dont le niveau de salaire de base ne dépasse pas un plafond qui sera déterminé pour chaque classe.

REVALORISATIONS SALARIALES DANS LE CADRE D'UNE « PROMOTION VERS UN POSTE DE RESPONSABILITÉ SUPÉRIEURE »

La majoration salariale éventuelle, consécutive à un changement de poste, pourra s'inscrire dans une fourchette comprise entre :

- # 4 et 10% pour les cadres
- # 3 à 6% pour les non-cadres.

ATTENTION :

IL N'EST PAS POSSIBLE D'ÊTRE INTERROGÉ SUR SA VIE PRIVÉE (ÉTAT DE SANTÉ, SITUATION MARITALE, PROJET D'ENFANT...). C'EST LORS DE CET EIA QUE SONT MIS ÉVENTUELLEMENT À JOUR DE NOUVEAUX OBJECTIFS POUR L'ANNÉE EN COURS

DERNIÈRE MINUTE

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE RÉMUNÉRATION POUR LES CADRES || ENQUÊTE CFDT ||

Les négociations annuelles obligatoires 2025 auront lieu cet automne. Lors des négociations de début d'année et en particulier lors des bilatérales grille salariale, la direction a posé l'hypothèse d'une évolution du dispositif de rémunération des cadres, notamment en classe 7 et 8. Le sujet n'est pas défini à ce jour.

LA CFDT SOUHAITE BASER SON ACTION SUR VOTRE RÉALITÉ ET VOS ATTENTES. A VOUS LA PAROLE.

L'hypothèse de travail avancée par la direction consisterait à se rapprocher d'un dispositif faisant une plus grande part à l'individualisation sans être équivalent à celui des contractuels(*).

Cela ne supprimerait pas les autres dispositions statutaires, en particulier l'ancienneté. Il nécessiterait, s'il est validé, une modification du chapitre 6 du GRH 001.

LA CFDT CHEMINOTS EST TRÈS CLAIRE SUR LA NÉCESSITÉ DE DÉFENDRE LES DISPOSITIONS STATUTAIRE. FACE À UN TEL SUJET IL EST IMPÉRATIF DE TE DONNER LA PAROLE.

En cliquant sur le lien suivant ou en scannant le QR code, tu pourras accéder au questionnaire CFDT cheminots et le remplir en quelques clics.



Pour aller plus loin

Clique ou scanne ce QR code pour accéder au questionnaire.