



Madame Cécile Gourdon
Directrice des Ressources
Humaines
SAS Fret
16, rue Simone Veil
93400 ST OUEN

Paris, le 25 janvier 2024

Objet : Demande d'audience

L'exercice de notations 2024/2025 a débuté ce jour, par la réunion de présentation des contingents de changement en niveaux, organisée au niveau du Groupe. Il s'agit d'un rendez-vous annuel très attendu par les cheminots, qui permet de faire jouer pleinement son rôle aux promotions en niveau, de facteur d'amélioration salariale et de reconnaissance de l'expérience acquise par les agents.

Ce nouvel exercice de notations aura lieu cette année encore, avec comme toile de fond le contexte d'inflation et de flambée des prix, totalement inédit par le niveau de sa poussée et de sa durée. Le pouvoir d'achat des cheminots s'en trouve lourdement détérioré, et de nombreux postes de dépenses des agents, et plus largement de nos concitoyens, sont encore en hausse en ce début d'année. C'est particulièrement le cas de l'alimentation ou de l'énergie.

Les notations seront, cette année sans doute plus encore, très attendues par les agents, comme une juste reconnaissance de leur engagement quotidien et des efforts fournis pour l'entreprise. Les attentes seront encore plus fortes en matière d'évolution salariale, à l'aune du montant des bénéfices records engrangés par l'entreprise en 2022, et des perspectives similaires pour 2023, qui seront rendues publiques au moment de la publication des comptes du Groupe Public SNCF.

Ces excellents résultats de l'entreprise reposent en effet en très grande partie sur l'investissement et le professionnalisme des agents. Dans un moment où les primes de performance ou les challenges fleurissent et génèrent des ruptures en termes d'unité sociale, et exacerbent les tensions entre les activités et les sociétés, la Direction doit envoyer des signaux positifs au corps social au travers de cet exercice de notations.

Au-delà du volet notations, ces bénéfices records posent clairement la question d'une juste

redistribution vers les cheminots. La CFDT Cheminots rappelle sur ce point qu'elle revendique les négociations d'un accord relatif au partage de la valeur au niveau du Groupe.

Les négociations et la signature de l'Accord Salarial 2024 par la CFDT Cheminots ont permis d'obtenir plusieurs mesures permettant d'améliorer le déroulement de carrière des agents. Celles-ci sont venues se cumuler aux mesures déjà obtenues précédemment en 2022 et 2023 sous l'impulsion de la CFDT et de son Syndicat National FGAAC-CFDT.

La signature de l'Accord Salarial 2024 a également permis d'ouvrir des perspectives réelles d'ajustements de la grille statutaire qui a subi un très fort tassement au fil du temps et à laquelle il est nécessaire de donner un second souffle depuis des années. La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT porteront dans le cadre des GT paritaires, qui seront engagés au premier trimestre 2024, des propositions concrètes d'architecture nouvelle de la grille, permettant notamment de riper et de débloquer la grille pour les différentes classes, de raccourcir les délais de séjour sur les niveaux et les PR, de résoudre les problématiques liées aux chevauchements inter-collèges.

La CFDT et son Syndicat National revendiquent plus particulièrement un déroulement de carrière à la PR-15 pour les TA et à la PR-23 pour les TB, dans le cadre d'une refonte de la grille ADC avec la création d'un troisième niveau sur la Classe TA et d'un quatrième niveau sur la Classe TB accompagné de délais de séjour maximum de 10 ans sur le niveau 2 de la Classe TA et sur les niveaux 2 et 3 de la Classe TB.

Le sujet du déroulement de carrière devra également faire partie des thématiques qui seront abordés dans le cadre des GT relatifs aux conditions d'exercice des métiers et à l'encadrement.

Sans attendre les résultats des travaux qui seront engagés au niveau du Groupe sur l'évolution de la grille, il est nécessaire de traiter les problématiques liées aux délais de séjour très longs sur certaines PR. Sur ce point, nous constatons une augmentation non négligeable des délais de séjour, et de nombreux agents vont déclencher lors de cet exercice le délai de séjour maximal prévu pour les PR. Grâce à la signature de l'accord salarial 2024 par la CFDT et de son Syndicat National FGAAC-CFDT, celui-ci a été ramené à 5 ans maximum pour les Classes 2 à 6 et TA/TB. Il convient à notre sens de répondre à cette problématique par des mesures spécifiques et complémentaires mise en œuvre au niveau de la SA Voyageurs cette année.

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT réitèrent également leur demande que ce délai de séjour maximal soit appliqué en amont des opérations classiques de notations et non en phase aval.

Nous attirons également votre attention sur le fait que certaines problématiques, directement en lien avec l'impact de la fermeture des recrutements au Statut sur certains mécanismes statutaires n'ont toujours pas été traitées par la Direction. C'est notamment le cas de celui qui définit les modalités de mise en œuvre du contingent supplémentaire pour le classement des agents sur une position de rémunération supérieure du même niveau prévu par l'Art 13-3 du Chap 6 du Statut. L'affaiblissement très marqué de certains contingents génère mécaniquement une perte de contingents supplémentaires malgré les règles de contingents supplémentaires minimum prévu par le Statut.

Nous vous rappelons également que les conducteurs sont les seuls agents à ne pas avoir bénéficié de la réduction du délai de séjour de 14 ans à 12 ans pour l'accès au niveau supérieur.

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT vous rappellent également qu'un certain nombre d'engagements pris par l'entreprise dans le cadre du document unilatérale de transposition au sein des 5 sociétés devront être correctement appliqués lors de cet exercice. C'est notamment le cas du maintien des règles spécifiques en lien avec la grille sédentaire ou ADC. Le renvoi 4 en lien avec le passage sur le 3^{ème} niveau de la classe TB, prévu au Dictionnaire des Filières et repris au sein du document de transposition devra notamment être appliqué correctement par les notateurs et dans le respect de l'esprit collectif de cette mesure. La juste application de ces mesures implique à notre sens de modifier la rédaction du GRH00271 pour le mettre en conformité avec le document cadre de la transposition.

Concernant plus particulièrement les agents contractuels, plusieurs sujets méritent à notre sens un traitement et une réponse particulière :

- La signature de l'Accord Salarial par la CFDT Cheminots a permis de revaloriser les barèmes des salaires minimaux applicables aux personnels contractuels. Nous constatons que certains agents recrutés en fin d'année 2023 ont été embauchés sur les anciens barèmes et que les agents contractuels dont le salaire est inférieur aux nouveaux barèmes n'ont pas été informés qu'ils seraient automatiquement revalorisés.
- les rémunérations minimales d'entreprise applicables aux contractuels sont très déconnectées de la réalité pour les personnels roulants du fait de l'intégration de leur prime de travail au sein des salaires minimaux. Le socle minimum de rémunération ainsi défini est très éloigné de la rémunération réelle des agents et il est nécessaire de poser une autre référence pour les ADC, qui soit plus cohérente avec les niveaux réels de leur rémunération. La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT porteront dans le cadre des GT paritaires sur l'évolution de la grille des propositions de mise en place d'une grille de rémunération attractive et valorisante pour les agents contractuels.
- Le bilan de l'exercice 2023 laisse apparaître que les enveloppes dédiées aux augmentations individuelles des contractuels n'ont pas été utilisées en totalité, et que la mise en œuvre de ce dispositif de révision salariale demeure beaucoup trop opaque. Nous vous demandons que des actions spécifiques soient menées auprès des notateurs pour les sensibiliser et les former sur l'utilisation correcte de ces enveloppes, notamment l'enveloppe majorée pour les débuts de parcours. Nous vous demandons également que le contenu des enveloppes non utilisées en 2023 soit reportée sur l'exercice 2024.
- L'équité du déroulement de carrière des agents contractuels par rapport à des agents statutaires d'une même promotion nécessite d'anticiper certains moments de la carrière pour éviter les phénomènes de décrochage. C'est notamment le cas du passage à TB2 et TB3 pour les ADC statutaires qui doit être correctement anticipé par les notateurs afin de garantir une équité pour des conducteurs issus de la même école de conduite. Ce point particulier nécessite à notre sens un cadrage national spécifique.

Certaines situations, liées aux réorganisations, conduisent à réduire les perspectives de déroulement de carrière et à faire baisser les promotions. Le GRH00910 a démontré ses limites et

les effets dépassent les mesures collectives prévues par le texte. Nous constatons également que le GRH00910 n'est plus correctement appliqué et certains agents se retrouvent oubliés.

Les précédents exercices de notation ont également été marqués par une application stricte voire excessive sur certaines entités du RGPD qui a conduit à interdire aux délégués de commission de communiquer toute donnée confidentielle à caractère personnel, dans le cadre de leurs missions, sous peine de sanctions disciplinaires.

Afin que les délégués de commission puissent effectuer sereinement les missions qui leurs sont confiés de par les Chap 3 et 6 du Statut, il est nécessaire de définir clairement les règles qui prévaudront à tous dans le cadre de ce nouvel exercice.

Au regard des sujets évoqués, il nous apparaît comme nécessaire d'échanger rapidement sur ces sujets, dans le cadre d'une audience.

Nous vous prions d'agréer, Madame la Directrice, nos respectueuses salutations.

Pour la CFDT Cheminots
Pascal Couturier
Secrétaire Général Adjoint CFDT Cheminots

