



# NOTATIONS 2021 : LA FGAAC-CFDT PRÉSERVE LE NOMBRE DE PROMOTION EN NIVEAUX DES CONDUCTEURS

Paris, le 28 janvier 2021

## UN RENDEZ-VOUS ANNUEL TRÈS ATTENDU

La Table Ronde annuelle de présentation des contingents en niveaux constitue le seul moment où le sujet pourtant essentiel du déroulement de carrière des personnels à Statut peut être abordé avec la Direction nationale.

En 2020, la Direction avait fait le choix de renvoyer les concertations sur les contingents en niveaux aux périmètres des cinq sociétés. Cette année, la DRH est revenue à l'ancienne formule

en repositionnant au niveau du Groupe la Table Ronde de présentation des contingents.

**Pour la FGAAC-CFDT, il est nécessaire de conserver une vision assemblée et partagée au niveau du Groupe afin de limiter les iniquités en matière de déroulement de carrière et préserver l'unité sociale dont les notations sont un pilier majeur.**

## L'OPINIÂTRETÉ DE LA FGAAC-CFDT PERMET D'OBTENIR DES NIVEAUX TA-2 ET TB-3 SUPPLÉMENTAIRES :

Lors de la Table Ronde du 28 janvier 2021, la proposition d'entrée de la Direction s'établissait à 5108 niveaux dont 71 TA-1 sur TA-2 et 286 TB-2 sur TB-3.

**3 rounds de négociations auront été nécessaires pour permettre à la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT d'obtenir une augmentation des contingents initiaux et conserver ainsi un nombre de promotion en niveaux identique à ceux de l'exercice précédent.**

	Proposition initiale de la Direction	Proposition finale obtenue par la FGAAC-CFDT	Comparatif
TA-1 → TA-2	71	81	+10
TB- 2 → TB- 3	286	303	+17

**LA FGAAC-CFDT NE S'EN ARRÊTERA PAS LÀ POUR AUTANT. ELLE CONTINUERA DE DÉFENDRE LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DE TOUS LES CONDUCTEURS DE TRAINS , QU'ILS SOIENT STATUTAIRES OU CONTRACTUELS !**



5, rue Pleyel  
93200 ST DENIS



01/76/58/12/21



[www.fgaac-cfdt.fr](http://www.fgaac-cfdt.fr)



[fgaac-cfdt@fgaac.org](mailto:fgaac-cfdt@fgaac.org)



FGAAC-CFDT Officiel



FGAAC-CFDT





## NOTATIONS 2021

# LA FGAAC-CFDT A DÉPOSÉ UNE DEMANDE D'AUDIENCE SPÉCIFIQUE NOTATIONS AGENTS DE CONDUITE

## ARRÊT DES RECRUTEMENTS AU STATUT : DES MESURES DOIVENT ÊTRE MISES EN ŒUVRE DÈS CETTE ANNÉE

Les contingents supplémentaires obtenus par la FGAAC-CFDT lors de cette Table Ronde permettent de préserver le volume de promotion en niveaux des conducteurs au Statut à un niveau similaire à l'an dernier.

Pour autant, les premiers impacts sur les promotions en Position de Rémunération se feront sentir dès cette année. Même si ceux-ci sont encore limités, ils doivent être compensés sans attendre l'an prochain dans les différentes commissions de notation.

## MESURE POUR LES LONGS DÉLAIS DE SÉJOUR SUR LES POSITIONS DE RÉMUNÉRATION :

Certains conducteurs ont des délais de séjour supérieurs à 4 ans sur leur PR actuelle.

La FGAAC-CFDT revendique des mesures spécifiques permettant de corriger cette

situation en octroyant un volume de PR Hors Compte permettant de débloquer le déroulement de carrière des conducteurs lors de cet exercice de notations

## MESURE SPÉCIFIQUE PR-19 SUR PR-20 :

Pour mémoire, la FGAAC-CFDT a obtenu la création de la PR-20 lors de la Table Ronde Salaires du 2 juillet 2019.

La FGAAC-CFDT a également obtenu une mesure d'amorçage prévoyant la mise en place pour l'exercice de notations 2020-2021 d'un contingent supplémentaire hors-compte de 242 PR correspondant aux conducteurs ayant en 2019

une ancienneté de séjour sur la PR-19  $\geq$  6 ans (agents ayant été notés sur la PR-19 en 2013).

La FGAAC-CFDT revendique dans le cadre de ce nouvel exercice de notations, la reconduction d'une nouvelle mesure permettant à davantage de conducteurs de bénéficier de la PR-20.

## LES NOTATIONS DOIVENT CONCERNER L'INTÉGRALITÉ DES CONDUCTEURS : STATUTAIRES ET CONTRACTUELS :

La mise en place des sociétés et des nouveaux contrats de travail génèrent une très forte inquiétude parmi les conducteurs contractuels.

Le système de progression salariale des conducteurs contractuels est souvent très opaque et ne permet pas de prendre en compte et d'anticiper certaines étapes de la carrière qui devraient pourtant être identiques aux conducteurs relevant du Cadre Permanent (passage de de TA-1 à TA-2, de TB-1 à TB-2 ou TB-2 à TB-3)

Les augmentations salariales ne sont de surcroît pas suffisamment homogènes et peuvent arriver très tôt ce qui bloque les augmentations possibles durant des années ou alors trop tard et conduit à des situations inégales.

Celles-ci devraient être lissées sur la durée afin de pouvoir augmenter la rémunération comme ce serait le cas d'un agent au statut quand il progresse en position de rémunération.