

**« NOTATIONS »**

# LA DIRECTION SACRIFIE LES CONDUCTEURS

Après 3 années de gel des salaires, la direction continue de faire payer les ADC, tandis qu'elle augmente substantiellement le nombre de niveaux des cadres, eux-mêmes en augmentation. Bénéficiant déjà d'une augmentation du traitement avec les dispositions du forfait jours, on voit bien que pour mener sa politique de casse, la direction les chouchoute pour qu'ils prêchent la bonne parole et fait payer la note aux ADC.

Pourtant le délai d'attente pour avoir le TB3 n'est pas satisfaisant, cela fera aujourd'hui 9 années consécutives que nous alertons sur cette tendance qui amène une colère perceptible des conducteurs de ligne à TB02 et par répercussion chez les TB03 qui voient mécaniquement les délais d'évolution en PR se tasser.

La direction s'en moque et fait le choix de ne pas écouter nos revendications en abaissant proportionnellement le nombre de niveaux 3, alors que le nombre d'éligibles est lui en augmentation. Elle n'impose pas non plus la prise en compte réelle des ex TA qui doivent bénéficier du renvoi 4 du dictionnaire des filières pour être correctement classés parmi les « éligibles » au TB3. Tout cela abaisse mathématiquement le nombre de niveaux à attribuer.

Régions	TB3	TA2
<b>PARIS SAINT LAZARE</b>	<b>31</b>	<b>1</b>
<b>PARIS MONTPARNASSE</b>	<b>37</b>	<b>7</b>
<b>PARIS NORD</b>	<b>35</b>	<b>4</b>
<b>PARIS EST</b>	<b>19</b>	<b>7</b>
<b>PARIS SUD EST</b>	<b>18</b>	<b>4</b>
<b>ALSACE</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
<b>LORRAINE</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>CHAMPAGNE ARDENNE</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>NORD PAS DE CALAIS</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
<b>PICARDIE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>NORMANDIE</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>BRETAGNE</b>	<b>9</b>	<b>0</b>
<b>PAYS DE LOIRE</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>AQUITAINE POITOU CHARENTES</b>	<b>17</b>	<b>3</b>
<b>LIMOUSIN</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>CENTRE</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>RHONE ALPES</b>	<b>18</b>	<b>7</b>
<b>AUVERGNE BOURGOGNE OUEST</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>BOURGOGNE FRANCHE COMTE</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>MIDI PYRÉNÉES</b>	<b>12</b>	<b>0</b>
<b>LANGUEDOC ROUSSILLON</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>PROVENCE ALPES COTE D'AZUR</b>	<b>13</b>	<b>5</b>
<b>FRET</b>	<b>58</b>	<b>33</b>

## **CONTRACTUEL / AGMECA :**

### **Les choses doivent changer**

Depuis 11 années où des ADC contractuels sont embauchés, la plus grande opacité règne pour ces agents. La plupart du temps, les RRH sont perdus, les textes ne sont pas respectés et nous devons batailler pour avoir la moindre information. SUD-Rail milite pour qu'ils aient une visibilité sur leurs déroulés et ne soient pas péjorés par rapport à leurs collègues au Statut.

**Au moment où environ 30% des conducteurs sont recrutés à l'annexe C du GRH00254, il va falloir que nos dirigeants changent le fusil d'épaule et respectent un tant soit peu les contractuels en compensant la perte de salaire due aux cotisations plus élevées.**

**SUD-Rail exige l'intégration des contractuels dans les listings de notations afin que ces agents et leurs délégués puissent s'assurer que ces agents ne soient pas victimes de discrimination salariale !**

#### ***Sur le sujet notations, il faut arrêter l'électorisme inutile !***

Pour SUD-Rail, il ne faut pas rentrer dans le jeu de la direction et gratter des miettes. Certaines OS ont déjà posé leurs DCI pour dire qu'elles ont gagné, quelques positions supplémentaires. Ce n'est pas suffisant et pourtant chaque année c'est le même cinéma, chacun pose sa DCI dans son coin. C'est pourquoi SUD-Rail propose une DCI unitaire sur tous les sujets « notations ».

#### ***Un conducteur doit bénéficier d'une position dès la réussite à l'examen.***

SUD-Rail revendique qu'après la réussite à l'examen les conducteurs soient placés sur la position TA 1 6 sans attendre le commissionnement.

### **Pour l'exercice de notations 2018,**

#### **SUD-Rail revendique :**

- **Une augmentation des niveaux pour le passage à TA2 et TB3**  
*(Comme pour les niveaux des qualifs F et G en 2018...)*
- **Une baisse des délais d'attente sur les PR**  
*(qui ne devraient pas dépasser 3 ans)*
- **Un déroulement jusqu'à la PR 15 pour les TA et PR 20 pour les TB**
- **Des mesures spécifiques pour les PR 13, 17 et 18 des TB**
- **Des mesures d'accompagnement SUBSTANTIELLES sur la PR 13 des TA**  
*(Déjà que ce sont les seuls métiers de l'exécution à ne pas finir à la PR 15, l'accès à la PR 13 doit être systématique après 4 ans sur la 12).*
- **L'intégration des contractuels dans les listings**  
Avec intégration de ceux-ci dans le calcul du nombre de PR à attribuer et la régularisation complète des éventuelles différences de rémunération avec un agent au cadre permanent !