

## Notations, CRTT, Primes Traction, Sirius ... La filière traction, attaquée de toute part !!

### **NOTATIONS 2010, L'entreprise attaque pour « maîtriser les coûts » !!!**

#### **Niveaux**

La définition du contingent de niveaux pour l'exercice de notation 2010/2011 a été réalisée avec la même méthode que les années antérieures, or cette année il n'y a pas d'enveloppe complémentaire au titre de la contre-réforme des retraites (cette mesure était limitée aux exercices 2008 et 2009).

Les 650 niveaux supplémentaires (tous cheminots confondus) attribués pour cet exercice de notation

sont le fruit des échanges qui ont eu lieu lors de la réunion de présentation des contingents de niveaux. **En ce qui concerne les TB, l'analyse spécifique des temps de passage conduit la traction à compléter de 62 le nombre de niveaux accordés pour l'exercice de notation 2010/2011 soit 680 niveaux 3 au total.**

S'il faut souligné cette proposition, ce n'est pas sans faire remarquer que cela dénote d'un vrai problème dans le dénombrement des éligibles et dans l'attribution des contingents de niveaux.

En effet, Le contingent total est évalué en fonction de l'évolution de l'effectif du niveau notable. Pour la ventilation du contingent total par qualification, l'évolution de l'effectif du niveau notable sur les qualifications est pris en compte mais d'autres paramètres sont utilisés pour lisser les effets, dont notamment : évolution des effectifs éligibles, impact des combinaisons possibles sur le GVT et évolution des contingents alloués les années antérieures.

La répartition des contingents par circonscription de notation est ensuite réalisée en application des paramètres « effectif éligible » et « ancienneté de cet effectif sur le niveau ».

Cette méthode « ancestrale » montre aujourd'hui ses limites. Elle n'a de pertinence que dans une entreprise

en bonne santé, en période de recrutement constant. Aujourd'hui, la politique de la SNCF est au contraire à la récession.

**Le délai d'attente pour le niveau 3 est à nouveau en augmentation**, après 4 années de baisse significative. Cela était dû aux mesures « réforme de la filière » et « contre-réforme des régimes de retraite ». Celles-ci étant terminées, les effets de l'évolution du temps minimal d'attente pour le niveau 3 (9 ans) qui augmente de fait les contingents d'éligibles, tandis

que la baisse des effectifs souhaité par l'entreprise, a un impact direct sur les recrutements. Le calcul des contingents de niveaux étant principalement basé sur le dénombrement des agents des niveaux 1 et 2 de la qualification TB, la direction diminue « naturellement » ce contingent. La diminution du contingent de niveau, associée à une augmentation du nombre d'éligibles, forme un cocktail explosif.

**C'est pourquoi SUD-Rail réclame que la définition du contingent de niveau 3 soit revue.**

#### **Positions de Rémunérations**

Là aussi, ce sont les grandes manœuvres avec pour la 1ère année un exercice de notations où les effets de la nouvelle grille vont se faire sentir, sans être « masqués » par des mesures transitoires.

Déjà, des PR se vident, tandis que d'autres « font le plein » :

- ♦ à TB 02, la PR 15 devient « un poste d'attente » pour les attachés où ceux qui sont retardés pour le niveau 3.
- ♦ Tandis que la PR terminale va devenir de plus en plus difficile à atteindre.

Les choix stratégiques de l'entreprise portent une lourde responsabilité dans ce constat.





# **Sirius, 2 expertises locales qui en disent long !**

## **Avant l'expertise nationale ?**

### **2 expertises locales à l'initiative de SUD-Rail:**

Lors de la mise en place des 4 sites test, inquiet des développements et des conséquences de l'utilisation par la direction et les activités de ce nouvel outil, SUD-Rail fut à l'initiative pour faire réaliser des expertises sur l'ensemble des UP concernées. Au final, en raison des positions diverses et variées des autres fédérations, seul les 2 UP où SUD détient le secrétariat mettent en œuvre les expertises.

### **Des conditions d'expertises difficiles !!**

2 expertises, réalisées par des cabinets différents, dans 2 UP différentes, mais pourtant des remarques quasi-similaires sur la difficulté pour obtenir un Sirius, difficulté pour rencontrer les ADC dans des conditions « neutres » (sans leur DPX), difficulté pour réaliser les accompagnements, difficulté pour se faire remettre les documents d'entreprises etc. ...

A la lecture du catalogue des difficultés rencontrées, un esprit mal intentionné pourrait facilement déduire une volonté managériale de faire obstacle à la réalisation de ces expertises !!

### **Un outil d'accompagnement du projet de restructuration de l'entreprise.**

Pour les experts, aucun doute, Sirius n'est pas le simple outil qu'on veut bien nous vendre mais contribue à l'intégration industrielle des activités. En vrac :

« *outil évolutif capable d'intégrer la diversité des besoins des activités* »

De quels besoins peuvent-ils bien parler ?? La commande, le suivi, la suppression des lieux de PS/FS ....

« *outil qui améliore le lien ADC/DPX* »

Pour beaucoup cela s'appellerait flicage !!

« *outil capable d'accompagner les évolutions des liens ADC/GM (CP ADC)* »

On ouvre la porte à la commande décentralisée !! « *mise à disposition délocalisée de la documentation* » ou « *clôture de la mission à distance* » sont des points soulevés par les expertises qui ne peuvent pas nous laisser insensible.

### **Des doutes sur la plus-value pour l'ADC.**

Extrait : « *L'étude de cet outil donne l'impression que cet appareil, en l'état, n'a aucune plus-value pour les salariés et aurait même tendance à dégrader les conditions de travail des salariés.* »

A la lecture de conclusions comme celle-ci, il est normal de s'interroger sur les vraies raisons du déploiement de Sirius, à moins que la réponse soit déjà dans les expertises : « *Est-ce que la dématérialisation des FT et des BS ne va pas entraîner une dématérialisation de la prise et de la fin de service ?* »



***Dans l'attente du résultat de l'expertise nationale, SUD-Rail revendique que les recommandations issues des expertises locales soient prises en compte !***

***Même si le projet doit être abandonné !***

# ARRETONS LES !!

## CHEMINOPOLY

SARKO   SPÉCIAL CASSE  PEPY

                 

## PRIMES DE TRACTION :

### **UN SYSTÈME INJUSTE ET A BOUT DE SOUFFLE !!**

**L'entêtement de certains à vouloir conserver ce système met la polyvalence du métier et les parcours professionnels en danger**

**Pour SUD-Rail les ADC ne doivent plus être des tâcherons, les baisses de primes de 2600 ADC, otages d'une charge inexistante doivent nous servir d'exemple !**

Le système de primes traction actuel est des plus injuste ; La différence de rémunération entre les ADC ne cesse de se creuser... en fonction de leur localisation, du volume et du type de charges de travail sur lesquelles ils n'ont aucune maîtrise. En 2009, les ADC prisonniers du FRET ont vu leurs niveaux de primes traction baisser de 10 à 20 %. Un accord datant de 1973 était censé garantir un rapport maximum de 1 à 2 entre la plus basse et la plus haute des primes. Avec le TGV et maintenant le FRET ce rapport a explosé. La spécialisation des ADC creusant encore plus les inégalités. Utilisant à tout va un chantage à la charge de travail, la direction fait passer ses gains de productivité au détriment des conditions de santé, de vie et de travail des ADC. Otages d'un système dont ils ne maîtrisent rien... les 2600 ADC du Fret avec des baisses de primes allant jusqu'à 20 % en 2009 peuvent en témoigner. Mais l'injustice perdure, puisque les primes tractions impactent directement le calcul des retraites dans un contexte où la contre-réforme des retraites et le dépeçage par activité bloque les parcours professionnels.

*Parce que les ADC passent le même examen.*

*Parce qu'il n'y a pas de train plus difficile qu'un autre, mais des différences pour chaque type de train.*

*Parce que les ADC ne sont pas maîtres des charges attribuées aux UP et que les ADC ne veulent plus que leur rémunération dépende directement des kilomètres, de la productivité, du type de trafic...*

*Parce que le système de prime doit garantir les aléas de la vie professionnelle ou personnelle*

### **SUD-Rail revendique une refonte complète du système de prime !**

- **Remplacement de la Prime Complémentaire et de la Prime de Parcours par la Prime de Base Garantie (PBG) forfaitaire mensuelle. Cette prime doit correspondre au minimum à 66% du total de l'enveloppe prime (PP+PC) actuelle.**
- **Cette prime doit être réévaluée en tenant compte de l'évolution des salaires et du reste de l'enveloppe primes.**
- **Revalorisation des Éléments Variables de Soldes (nuit, dimanche, déplacement ...)**

SEUL : C'EST IMPOSSIBLE!



Défendre le niveau de rémunération des ADC, c'est défendre un haut niveau de qualification du métier !

A l'heure actuelle, le constat est là et est partagé par tous, la direction de la traction ne garantit plus l'unicité de la filière traction. Au contraire, à travers les objectifs 2010 du domaine, elle s'engage à enfermer les ADC dans des activités toujours plus autonomes, mesurons les conséquences d'une dédicace exclusive, sur le parcours professionnel, sur la formation, sur la rémunération... Et passons à l'action !!

**TOUS ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS FORT !!**  
**ENSEMBLE, ASSURONS L'AVENIR DE NOTRE FILIERE !!**