

Notations 2020



Comme chaque année, la période de février-mars est celle des notations.

Comme tous les ans SUD-Rail vous propose un dossier complet pour tout comprendre



Livret Notation...

Le traitement (salaire) d'un agent SNCF est fonction de sa position de rémunération. Son grade est déterminé par sa qualification et son niveau.

Chaque qualification (A, B et C pour les agents d'exécution et D permettant l'accès au collège maîtrise sans examen - E par examen - F, G, H pour le collège cadres) regroupe plusieurs positions de rémunération. Les qualifications comportent chacune 2 niveaux. Plus la position est haute, plus le traitement (salaire) est élevé !

Pour savoir ton grade et ta position c'est simple c'est marqué en haut à gauche de ta fiche de paie.

Grille des Salaires
Extrait concernant les qualifications A à D

Qualification	Niveau	Position	Salaires
A	1 ^{er} Niveau	7	2
		6	3
	2 nd Niveau	5	4
		4	5
B	1 ^{er} Niveau	6	7
		5	8
		4	9
	2 nd Niveau	3	10
		2	11
		1	12
C	1 ^{er} Niveau	9	12
		8	13
		7	14
	2 nd Niveau	6	15
		5	16
		4	17
D	1 ^{er} Niveau	12	19
		11	20
		10	21
	2 nd Niveau	9	22
		8	23
		7	24

Les notations, à quoi ça sert ?

Les notations permettent de passer à une position de rémunération supérieure (et donc de voir son salaire augmenter).

Pour cela, il existe trois possibilités :

- « prendre » une position (passage à la position supérieure) ;
- « prendre » un niveau (passage du niveau 1 d'une qualification au niveau 2, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position) ;
- « prendre » une qualification (passage d'une qualification à une autre, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position).

(Par exemple, un agent B 1-4 (Qualif. B, niveau 1, position 4) peut être noté en position, auquel cas il passera B 15. Il peut être noté en niveau, auquel cas il passera B 2-7. Il peut être noté en qualification auquel cas il passera C 1-9)

Comment ça marche ?

L'ensemble des agents (hors attachés) est repris par ordre d'ancienneté, et ceci pour chaque position, chaque niveau et chaque qualification, les plus anciens se trouvant en haut du tableau. Chaque année, l'établissement propose un certain nombre d'agents à noter pour chaque qualification et position, ainsi que pour les niveaux 2 de chaque qualification.

Chaque agent a donc la possibilité d'évoluer chaque année de 3 manières différentes au maximum : en progressant en qualification, en position ou en niveau (s'il se trouve sur le niveau 1 d'une qualification). Il est donc possible de faire jusqu'à trois courriers de réclamation !

Le nombre d'agents à noter est fonction :

- > Des besoins estimés pour l'année à venir en ce qui concerne les qualifications
- > D'un nombre fixé nationalement et arbitrairement par la direction en ce qui concerne les niveaux
- > D'un pourcentage fixé au statut en ce qui concerne les positions.

Les propositions de la direction de l'établissement reflètent en général de celles des chefs de chantier. Le salaire moyen des cheminots augmentant moins vite que les prix depuis un certain nombre d'années (de décennies !). Les notations constituent bien souvent la seule possibilité de gagner plus. Résultat, pour la direction, au lieu d'être la reconnaissance de l'expérience acquise, notamment par l'ancienneté, les notations sont la possibilité de donner une carotte aux agents, et d'en punir d'autres.

**SUD Rail vous explique tout
Pour toutes vos questions...
Vos délégués SUD Rail sont là !**



Suite à la communication des listes d'agents proposés par la direction, les agents non retenus ont la possibilité de réclamer par le biais des délégué(e)s du personnel (seules les réclamations transmises par les délégués peuvent être traitées en commission de notations)

Quelques jours après la remise des propositions, se tiennent les commissions de notations, au cours desquelles les réclamations des agents sont examinées (et défendues par les représentants du personnel), et doivent faire l'objet, en cas de rejet, d'une réponse motivée de la part de la direction.

Les échelons :

Si les qualifications et niveaux influent sur les salaires, c'est parce qu'ils ont une influence sur la position de rémunération.

A l'intérieur d'une même position de rémunération, tous les agents ne perçoivent pas le même salaire, car un autre élément rentre en ligne de compte : l'échelon.

Celui-ci est fonction de l'ancienneté de l'agent, la prise d'échelon (passage à un échelon supérieur s'effectuant automatiquement (sans notation) au bout d'un certain temps de service :

- > Les agents sont commissionnés sur l'échelon 1.
- > Au bout de 3 ans de service, ils passent sur l'échelon 2.
- > Au bout de 5 ans et demi, sur l'échelon 3.
- > Au bout de 8 ans, sur l'échelon 4.
- > Au bout de 11 ans, sur l'échelon 5.
- > Au bout de 14 ans, sur l'échelon 6.
- > Au bout de 17 ans et demi, sur l'échelon 7.
- > Au bout de 21 ans, sur l'échelon 8.
- > Au bout de 25 ans de service, sur l'échelon 9.
- > Au bout de 29 ans et demi de service, sur l'échelon 10.

Une fois atteint, un échelon reste acquis, même si l'agent change de niveau, de qualification ou de position.



DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES CONTRACTUELS

Comme pour les agents du cadre permanent, les contractuels qui sont utilisés dans un emploi du dictionnaire des filières (RH00263) bénéficient d'un déroulement de carrière et de salaire.

Ils sont appelés contractuels Annexe A1 et ils sont classifiés en différentes classes.

Conditions communes aux classes A, B, C, D :

Ancienneté : 3,3% par période entière de 3 ans dans la limite de 36,3%.

Classe B / Classe C :

- Majoration pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, et qualité de service : 10 % (sur décision du directeur d'établissement). Automatique à partir de 14 ans dans la classe.
- Majoration supplémentaire de 5 % (en plus des 10 %)
- Majoration de fin de carrière 3% Conditions : 55 ans +5 ans depuis la majoration de 10%

Classe D :

- Majoration pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, et qualité de service : 5 % (sur décision du directeur de la région ou de la direction concerné). Automatique à partir de 14 ans dans la classe.
- Majoration de fin de carrière 3% Conditions : 55 ans +5 ans depuis la majoration de 10%

Annexe C :

- Ancienneté : 1,5% par période entière de 3 ans pour les non-cadres
- > Selon l'emploi qu'il occupe et sa qualification professionnelle, ce personnel est placé sur la catégorie « cadres » ou la catégorie « autres personnels ». La rémunération est fixée contractuellement, chaque fois que cela s'avère possible, par référence à celle des agents du cadre permanent auxquels l'intéressé peut être assimilé en fonction de l'emploi ou de la mission prévue au contrat.



MODELE DE LETTRE DE RECLAMATION

CETTE LETTRE DOIT ETRE MANUSCRIT

Nom - Prénom

N° CP Grade

Qualification Unité d'affectation Equipe

Monsieur le Directeur

Saint Denis, le

Objet : lettre de réclamation



Monsieur le Directeur,

Ayant pris connaissance des propositions de classement pour la position de rémunération... Du niveau... de la qualification..... pour l'année....., je suis surpris de ne pas y voir figurer mon nom.

Ma dernière notation en position, niveau, qualification remonte à...., aussi je m'étonne de ne pas être noté pour la position de rémunération..., le niveau..., la qualification supérieure....

Dans l'attente de la prise en compte de ma requête, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature.

