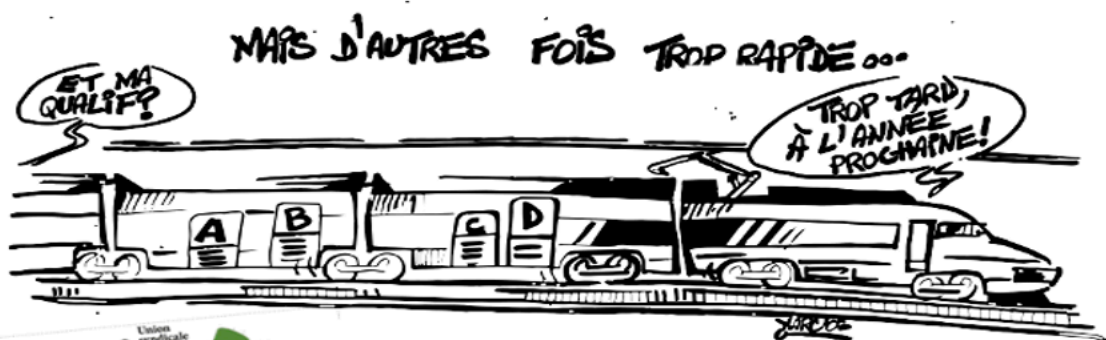


Le Guide Sud Rail des notations



Union
syndicale
Solidaires
Sud Rail

Le Guide SUD-Rail des Notations. Édition 2024

LE GUIDE SUD-RAIL DES NOTATIONS 2024

Comme chaque année, la période de février-mars est celle des notations. Pour tou(te)s celles et ceux qui n'y comprennent rien, voici

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

Chaque classe regroupe plusieurs positions de rémunération. Les classes comportent chacune 2 niveaux (sauf la classe 1).

Le passage à la classe 5 nécessite le passage d'un examen.

Exemple: un agent sur le deuxième niveau de la classe 2, sa position de rémunération peut être 7, 8, 9, 10 ou 11. Un agent sur le premier niveau de la qualification 3, sa position de rémunération peut être 9, 10 ou 11.

Bien entendu, plus la position est haute, plus le traitement est élevé (ou, plus précisément, moins il est faible !).



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 classe au niveau 2, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position) ;
- ▶ « prendre » une classe (passage d'une classe à une autre, qui s'accompagne obligatoirement du gain d'au moins une position).

Par exemple, un agent classe 2, niveau 1, position 5 peut être noté en position, auquel cas il passera classe 2, niveau 1, position 6.

Il peut être noté en niveau, auquel cas il passera classe 2, niveau 2, position 7

Il peut être noté en classe (le statut prévoit cependant que la notation sur la qualification supérieure ne peut s'effectuer, sauf exception qu'à partir du deuxième niveau d'une classe, auquel cas il passera classe 3, niveau 1, position 9.

Calendrier de l'exercice de notation (uniquement pour les agents à Statut) :

21 jours avant la date de la commission de notation, la direction remet aux délégué-e-s de commission de notation la liste d'aptitude en changement de classe, de niveau 1 sur 2 ou 2 sur 3 et en position de rémunération. Elle doit aussi communiquer la liste des postes vacants sur l'ensemble de l'exercice de notations du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Les éventuelles OMS (Objections motivées de service) en PR et le nombre de niveaux attribués.

Classes, niveaux, positions ...



La **classe** est sensée refléter la qualification et l'expérience des agents. C'est pourquoi à chaque poste de travail est également attribuée une classe, qui est celle requise au minimum pour les agents occupant le poste.

Les notations en passage de classe se font au choix. Le passage est réalisé sur le grade du premier niveau et sur la première position de ce niveau immédiatement supérieure. En cas d'impossibilité, la promotion est réalisée sur le second niveau sur la position immédiatement supérieure à celle que l'agent occupe.

Il n'est pas attribué de note d'aptitude pour la classe et le niveau que ce soit :

- aux agents à l'essai ;
- aux agents qui sont depuis le début et pour la totalité de l'exercice précédant celui de validité de la notation, en situation d'absence pour congé de formation, service national, maladie ou blessure hors service, congé de disponibilité pour un motif autre que l'accomplissement de fonctions syndicales.

Passage au second niveau sédentaire

Quelle que soit sa position dans le premier niveau de rémunération, on peut être proposable pour le second niveau de la même qualification. Il n'y a pas d'examens, de modules, de constats entre niveaux de chaque qualification.

Le classement sur le second niveau d'une qualification n'entraîne pas de changement d'emploi ni de résidence pour les agents qui en bénéficient.

Après un délai maximum de séjour sur le premier niveau de 12 ans, la promotion s'effectue sans inscription à un tableau d'aptitude sur la première position du second niveau, sauf objection motivée du service.

Si des agents atteignant les 12 ans d'ancienneté dans l'année figurent au tableau d'aptitude, le nombre de promotions à réaliser doit être augmenté d'autant.

Non attribution d'une note d'aptitude pour l'avancement en grade - Art 14.3 de la RH 0271

Ne peuvent prétendre à une nomination à un grade supérieur les agents qui sont en situation d'absence et pour la totalité de l'exercice pour :

- ▶ congé de formation, maladie ou blessure hors service
- ▶ congé de disponibilité pour motif autre que l'accomplissement de fonctions syndicales

Attribution d'une note d'aptitude pour le passage au niveau supérieur et comptant dans les effectifs (calcul contingent de passage à la PR supérieure) - Art 26 de la RH 0271 :

Les agents absents qui sont indisponibles de longue durée (ILD), peuvent prétendre à une nomination au niveau supérieur suite à :

- une formation à l'initiative de l'Entreprise
- malades ou blessés hors services jusqu'au 184^e jour, ou jusqu'à l'expiration de la 3^e année s'ils ont obtenu le régime de longue maladie
- blessés en service ou atteint d'une maladie professionnelle
- en congé de maternité



Nomination en position :

Là aussi, c'est simple. La notation s'effectue sur place (sans changement de poste).

Les agents d'exécution sont notés pour moitié à l'ancienneté (ceux qui se trouvent en tête de liste) et pour moitié au choix.

Les agents de maîtrise ne sont notés qu'un tiers à être notés à l'ancienneté, et pour les cadres seulement un quart du listing.

A ces agents notés s'ajoutent les agents en liste d'attente et des hors-comptes (après réorganisation le plus souvent)

Pour les agents appartenant aux trois premières catégories (ancienneté, choix et hors compte) la prise de position est effective au 1er avril.

Les agents sur liste d'attente ne prennent la position que lorsqu'un autre agent noté au choix ou à l'ancienneté « libère » une position (suite à retraite, nomination sur une qualification supérieure...).

Position de rémunération execution

Classe 1	Niv 1	2 à 3 26%	3 à 4 26%	4 à 5 22%	5 à 6 18%	6 à 7 14%
Classe 2	Niv 1	4 à 5 26%	5 à 6 22%			
	Niv 2	7 à 8 26%	8 à 9 22%	9 à 10 18%	10 à 11 14%	
Classe 3	Niv 1	9 à 10 26%	10 à 11 22%			
	Niv 2	12 à 13 26%	13 à 14 22%	14 à 15 18%	15 à 16 14% *	

* Position créée sur exercice 2023/24

Position de rémunération MAITRISE

Classe 4	Niv 1	13 à 14 28%	14 à 15 23%		
	Niv 2	16 à 17 28%	17 à 18 23%	18 à 19 19%	19 à 20 15% *
Classe 5	Niv 1	16 à 17 28%	17 à 18 23%		
	Niv 2	19 à 20 28%	20 à 21 23%	21 à 22 19%	22 à 23 15%

* Position créée sur exercice 2023/2024

Position de rémunération CADRE

Classe 6	Niv 1	21 à 22 30%	22 à 23 25%		
	Niv 2	24 à 25 30%	25 à 26 25%	26 à 27 21%	27 à 28 17%
Classe 7	Niv 1	28 à 27 30%	27 à 28 25%		
	Niv 2	29 à 30 30%	30 à 31 25%		
Classe 8	Niv 1	30 à 31 30%	31 à 32 25%		
	Niv 2	33 à 34 30%	34 à 35 25%		
	Niv 3	Attente NAO			



Position de rémunération agent de conduite

Classe TA	Niveau 1	6-7 22% 28%	7-8 18% 22%		
	Niveau 2	9-10 26% 28%	10-11 22% 22%	11-12 18% 20%	12-13 14% 18%
Classe TB	Niveau 1	11 26% 28%	12-13 22% 22%	14-15 18% 20%	
	Niveau 2	15-17 26% 28%	17-18 22% 22%	18-19 18% 20%	19-20 14% 18%
	Niveau 3				20-21 16%

Suppression des PE 5 sur les TAI et PE 10 pour TBL



Mesures NAO 2023 pour la PR 16 et PR 20

Création des PR 16 et 20

Le volume de passage de la PR 15 à la PR 16 sur le niveau 2 de la classe 3 est fixé à 14%.

Le volume de passage de la PR 19 à la PR 20 sur le niveau 2 de la classe 4 est fixé à 15%.

1. Notations automatiques des bénéficiaires du supplément de rémunération au 1^{er} avril 2023, en HC (ne seront pas repris dans le calcul de PR)
2. Pour ceux qui bénéficiaient du SR sur la PR 15 ou 19 depuis plus de 18 mois au 1/04/2023, attribution du SR de la PR 16 ou 20.

Exercice de notations classique

3. Notations automatiques HC au 1/04/2023, pour les salariés positionnés sur les PR 15 et 19 avant ou à date du 1/04/2017 (PR ne sont pas ré-attribuables).

Délai de séjour PR de classes 2 à 6

A compter de l'exercice de notation 2023, les salariés statutaires positionnés sur les positions de rémunération (PR) des classes 3 à 6, TA niveau 2 et TB, qui comptent un délai de séjour sur leur PR égal à l'inverse du volume de salariés (exprimé en pourcentage) pouvant passer à la PR supérieure tel que prévu à l'article 13.2 du GRH00001 arrondi à l'entier le plus proche, sont promus sans inscription au tableau d'aptitude sur la PR supérieure de la même qualification et du même niveau, sauf objection motivée du service.

Par exemple, un salarié statutaire positionné sur la PR 12 de la classe 3 niveau 1 sera promu sur la PR 13 s'il compte un délai de séjour sur la PR 12 au moins égal à 4 ans (calculé à partir d'un volume de passage de la PR 12 à la PR 13 de 26 %). Ainsi tous les salariés accédant à la position 12 auront la garantie d'accéder à la PR 13 dans un délai de 4 ans maximum.

Délai de séjour PR de classes 2 à 6

Mesures NAO 2023 et 2024 sur les temps de séjour

□ Classe 2 :

PR 4 à 5 (26%) = $1/0.26 = 3.84 = 4$ ans

PR 5 à 6 (22%) = $1/0.23 = 4.34 = 4$ ans

PR 7 à 8 (26%) = $1/0.26 = 3.84 = 4$ ans

PR 8 à 9 (22%) = $1/0.23 = 4.34 = 4$ ans

PR 9 à 10 (18%) = $1/0.18 = 5.55 = 5$ ans NAO 2024

PR 10 à 11 (14%) = $1/0.14 = 7.14 = 5$ ans NAO 2024

□ Classe 3 :

PR 9 à 10 (26%) = $1/0.26 = 3.84 = 4$ ans

PR 10 à 11 (22%) = $1/0.23 = 4.34 = 4$ ans

PR 12 à 13 (26%) = $1/0.26 = 3.84 = 4$ ans

PR 13 à 14 (22%) = $1/0.23 = 4.34 = 4$ ans

PR 14 à 15 (18%) = $1/0.18 = 5.55 = 5$ ans NAO 2024

PR 15 à 16 (14%) = $1/0.14 = 7.14 = 5$ ans NAO 2024

□ Classe 4 :

PR 13 à 14 (28%) = $3.57 = 4$ ans

PR 14 à 15 (23%) = $4.34 = 4$ ans

PR 16 à 17(28%) = $3.57 = 4$ ans

PR 17 à 18 (23%) = $4.34 = 4$ ans

PR 18 à 19 (19%) = $5.26 = 5$ ans

PR 19 à 20 (15%) = $6.66 = 5$ ans NAO 2024

□ Classe 5 :

PR 16 à 17 (28%) = $3.57 = 4$ ans

PR 17 à 18 (23%) = $4.34 = 4$ ans

PR 19 à 20 (28%) = $3.57 = 4$ ans

PR 20 à 21 (23%) = $4.34 = 4$ ans

PR 21 à 22 (19%) = $5.26 = 5$ ans

PR 22 à 23 (15%) = $6.66 = 5$ ans NAO 2024

📌 **Classe 6 :**

PR 21 à 22 (30%) = 3.33 = 4ans

PR 22 à 23 (25%) = 4 = 4ans

PR 24 à 25 (30%) = 3.33 = 4ans

PR 25 à 26 (25%) = 4 = 4ans

PR 26 à 27 (21%) = 4,76 = 5ans

PR 27 à 28 (17%) = 5,88 = **5 ans NAO 2024**

Mesures spécifique ASCT

Principe général proposé pour les notations 2023 :

Mode opératoire théorique en 3 temps qui peut varier selon les situations

1. Mise en place du process classique des notations,
2. Application des mesures spécifiques NAO complémentaires (garanties HC au titre de l'amorçage et HC au titre des délais de séjour sauf OMS)
3. Application des mesures spécifiques ASCT Rappel sur l'application des mesures de la NAO :
 - 15% Niveaux supplémentaires
 - Création des PR 16 et 20 et mesures d'amorçage
 - Délai de séjour sur les PR Rappel sur l'application des mesures spécifiques ASCT :
 - Accès classe 4 (pour toutes les activités)
 - Accès classe 3 (pour TGV INOUI/IC)
 - Action Spécifique 2023 pour les ASCT de toutes les activités => passage à la PR supérieure via un contingent Hors Compte de tout ASCT sur la même PR depuis avril 2019
 - Garantie d'une promotion tous les 4 ans au plus (en PR, en niveau ou en classe)

Comment ça marche ?

L'ensemble des agents (hors contractuels) est repris par ordre d'ancienneté, et ceci pour chaque position, chaque niveau et chaque classe, les plus anciens se trouvant en haut du tableau.

Chaque année, l'établissement propose un certain nombre d'agents à noter pour chaque classe 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 classe, en position ou en niveau (s'il se trouve sur le niveau 1 d'une classe).

L'équité voudrait que les plus anciens soient notés afin que chaque agent ait un déroulement de carrière équivalent.

L'équité n'étant pas le fort de la direction, celle-ci préfère en choisir certains... et en bloquer d'autres !

Le nombre d'agents à noter est fonction :

- ▶ Des besoins estimés pour l'année à venir en ce qui concerne les **classes** ;
- ▶ 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**.

Agent CDI contrat unique

- Le cas de ces agents ne rentre pas dans le cadre de la notation annuelle.
- La direction fixe elle-même les augmentations individuelles des ces agents.
- Pour rappel, SUD rail revendique que les cas ces agents soient étudiés lors de la commission de notation annuelle. (regard des IRP sur leur déroulement de salaire).
- Ils peuvent prétendre à des augmentations individuelles si ils changent de classes (3 à 6 %) pour les exécution/maitrise et (4 à 10%) pour les cadres sur les propositions de l'établissement.

SUD
RAIL

Être noté c'est bien... être nommé c'est mieux !

Un agent noté a de fortes chances de voir sa rémunération augmenter. Mais pour que cela soit effectif, encore faut-il être nommé...

Selon la notation (classe, niveau ou position), le processus de nomination est différent.

Nominations en niveau

C'est le plus simple. La notation s'effectue sur place (sans changer de poste).

Les agents notés sont divisés en quatre groupes :

- Le **premier quart** est nommé au **1^{er} avril**.
- Le **deuxième quart** est nommé au **1^{er} juillet**.
- Le **troisième quart** est nommé au **1^{er} octobre**.
- Le **dernier quart** est nommé au **1^{er} janvier** de l'année suivante.

Les agents notés en niveau savent donc, dès la fin de la commission de notation, à quelle date cette notation prendra effet.

Nomination en classe :

Les **nominations en classe**, au contraire des nominations en niveau et en position, **impliquent normalement un changement de poste**.

Les **agents notés** sur la classe supérieure **sont classés sur un tableau d'aptitude établi lors des commissions de notations** (les agents notés l'année précédente et non nommés doivent normalement être placés en tête de cette liste).

Dès qu'un agent est muté, prend une qualification supérieure, ou part en retraite, le poste vacant est proposé aux agents suivant l'ordre du tableau d'aptitude.

LE GUIDE SUD-RAIL DES NOTATIONS 2024

Comment ça marche ? (suite)

Les propositions de la direction de l'établissement reflètent en général celles des dirigeants de proximité.

Le salaire moyen des cheminots augmentant moins vite que les prix depuis de nombreuses années (voire 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 « bons » agents, et d'en punir d'autres.**

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 délégués de commission** (seules les réclamations transmises par les délégués sont traitées en commission de notations)

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

Les agents sont ensuite **nommés** (bénéficient effectivement de la promotion) :

- ◆ Au **1^{er} avril** pour les agents notés en **position** ;
- ◆ Par quarts **chaque trimestre** pour les agents notés en **niveau** ;
- ◆ En **fonction des postes disponibles** pour les agents notés en **classe**.

Les échelons, ... il a oublié les échelons !

Si les classes 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.
- ➔ Et depuis la réforme des retraites, **sur l'échelon 10 au bout de 29 ans et demi**

Depuis le 1er janvier 2024, un échelon 11 (9 pour les agents de conduite) concerne les agents dont l'ancienneté sur le dernier échelon est égale ou supérieure à 7 ans. Ce sera 6 ans au 1er janvier 2025, 5 ans au 1er janvier 2026 et 4,5 au 1er janvier 2027.

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

Mais, au fait, que suis je ?

Évidemment, c'est bien joli, de vous raconter tout ça, mais si on ne vous a jamais dit ce que vous étiez ni appris comment le savoir, ça ne vous servira pas à grand chose...

En fait, c'est simple, tout (ou presque !) est écrit dans le cadre grisé en haut à gauche de votre fiche de paye ...

L'attribution des échelons se fait dans les conditions fixées au chapitre 2 du statut. GRH 001

Agents sédentaires

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23.6%	27.3%
Temps de séjour	2 ans	2.5 ans	2.5 ans	3 ans	3 ans	3.5 ans	3.5 ans	4 ans	4.5 ans	4.5 ans	(*)

(*) Mise en place progressive, 7 ans d'ancienneté sur l'échelon 10 à compter du 1 janvier 2024, 6 ans à compter du 1 janvier 2025, 5 ans à compter du 1 janvier 2026, 4.5 ans à compter du 1 janvier 2027.

Agents de conduite

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23.6%	27.3%
Temps de séjour	2 ans	2.5 ans	2.5 ans	3 ans	3 ans	3.5 ans	4.5 ans	4.5 ans	(*)

(*) Mise en place progressive, 7 ans d'ancienneté sur l'échelon 8 à compter du 1 janvier 2024, 6 ans à compter du 1 janvier 2025, 5 ans à compter du 1 janvier 2026, 4.5 ans à compter du 1 janvier 2027.



Les revendications SUD-Rail :

Passage de classe

SUD-Rail refuse le fait que les notations en passage de classe ne se fassent qu'en cas de vacances de postes. Les classes ne doivent pas être attribuées avec l'actuel critère de « méritocratie » mais doivent s'intégrer **dans un déroulement de carrière progressif et régulier de tous les agents de la classe 2 à la classe 8.**

L'ancienneté, les connaissances professionnelles doivent être de véritables critères de passage à la classe supérieure.

Passage en niveau

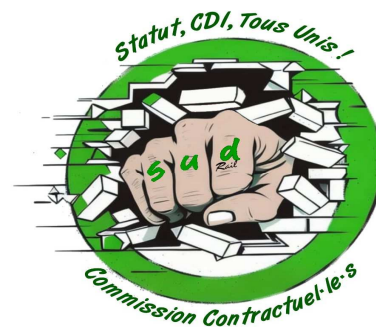
SUD-Rail demande l'augmentation du contingent de notations en niveau, **c'est-à-dire la notation annuelle de un quart de l'effectif** du niveau 1 au niveau 2 avec 50% des notations à l'ancienneté.

De plus, nous demandons que **tous les agents qui ont 7 ans d'ancienneté sur le 1^{er} niveau de rémunération** soient nommés sur le niveau 2 de leur classe en hors compte de l'exercice annuel.

Passage en position

SUD-Rail revendique une position automatique tous les 3 ans. Nous revendiquons une position hors-compte pour tous les agents retraits dans l'année.

SUD-Rail demande que les pourcentages de calcul pour le passage en position soient les mêmes pour tous (exécution, maîtrise, cadre) (30% du contingent) donc sur le plus élevé.

CONTRACTUEL-LE-S

Note pratique campagne Augmentation Individuelle 2024

La campagne d'augmentation individuelle (AI) va s'ouvrir pour se conclure le 12 mars 2024. Durant ce laps de temps les responsables d'équipes vont vous attribuer vos pourcentages d'augmentations.

Deux types d'augmentations individuelles:

1. AI début de parcours pour les salariés qui ont moins de 4 ans d'ancienneté, et dont la rémunération ne dépasse pas un certain plafond (rapprochez-vous de votre délégué SUD-Rail pour connaître ce plafond). Si vous n'êtes pas éligible à l'AI début de parcours, vous êtes éligible à l'AI classique.

3,1% de la masse salariale (des salariés de moins de 4 ans d'ancienneté) sont consacrés à cette augmentation.

L'augmentation est comprise entre 0 et 6% pour les agents des classes 1 à 6 et s'applique sur le salaire brut mensuel au 1er janvier.

Il est convenu que l'agent soit informé par son DPX/RET de son augmentation lors de l'Entretien Individuel Annuel (EIA), l'augmentation vient valider ou pas la réalisation des objectifs de l'année précédente.

Si l'EIA ne s'est pas tenu avant la clôture de la campagne il faut adresser un mail au DPX/RET avec copie au N+2 et aux délégués de commission de notation.

"Bonjour,

La campagne d'augmentation individuelle vient de s'ouvrir et se termine le 12 mars 2024.

A ce jour nous n'avons pas pu réaliser mon EIA, je demande donc que me soit communiqué le pourcentage d'augmentation dont je vais bénéficier. Je souhaite également dans l'attente de l'EIA que me soit expliqué par écrit comment ce pourcentage a été fixé (réalisations de l'année précédente, axes de progrès suivis, investissement dans la vie de l'équipe...)."

3,1% étant la moyenne, toute augmentation inférieure doit être justifiée par le responsable d'équipe; pour obtenir cette explication l'agent peut s'adresser à ses représentants du personnel qui feront parvenir à la direction "**une demande d'audience**". Audience qui réunira le salarié, un ou deux représentants du personnel et trois membres de la direction de l'établissement.

2. AI classique pour les salariés ayant plus de 4 ans d'ancienneté.

1,4% de la masse salariale (des salariés de plus de 4 ans d'ancienneté) sont consacrés à cette augmentation.

L'augmentation est comprise entre 0 et 4% pour les agents des classes 1 à 6 et s'applique sur le salaire brut mensuel au 1er janvier.



Les augmentations individuelles sont rétroactives au 1er janvier, pensez à vérifier votre bulletin de salaire d'avril pour vérifier si les rappels de janvier, février et mars ont été effectués.

Il est convenu que l'agent soit informé par son DPX/RET de son augmentation lors de l'Entretien Individuel Annuel (EIA), l'augmentation vient valider ou pas la réalisation des objectifs de l'année précédente.

Si l'EIA ne s'est pas tenu avant la clôture de la campagne il faut adresser un mail au DPX/RET avec copie au N+2 et aux délégués de commission de notation.

"Bonjour,

La campagne d'augmentation individuelle vient de s'ouvrir et se termine le 12 mars 2024.

A ce jour nous n'avons pas pu réaliser mon EIA, je demande donc que me soit communiqué le pourcentage d'augmentation dont je vais bénéficier. Je souhaite également dans l'attente de l'EIA que me soit expliqué par écrit comment ce pourcentage a été fixé (réalisations de l'année précédente, axes de progrès suivis, investissement dans la vie de l'équipe...)."

1,4% étant la moyenne, toute augmentation inférieure doit être justifiée par le responsable d'équipe, pour obtenir cette explication l'agent peut s'adresser à ses représentants du personnel qui feront parvenir à la direction "**une demande d'audience**". Audience qui réunira le salarié, un ou deux représentants du personnel et trois membres de la direction de l'établissement.

Les augmentations individuelles sont rétroactives au 1er janvier, pensez à vérifier votre bulletin de salaire d'avril pour vérifier si les rappels de janvier, février et mars ont été effectués.

Si vous avez bénéficié d'une augmentation pour changement de classe, vous restez éligible à L'une des deux « Augmentations Individuelles ».

28 mars au 4 avril 2024
Dans nos Conseils
d'Administration

ON VOTE

Solidaires

Sud Rail



Pour toute question, n'hésitez pas à contacter les militant-es- SUD-Rail.



Union
syndicale
Solidaires
SudRail
