

NOTATIONS 2026/2027

C'EST LA DISETTE SUR LES NIVEAUX !

Comme chaque année, la réunion pour savoir combien de niveaux seront données aux cheminots a eu lieu ce jour. Ce que SUD-Rail dénonce depuis longtemps, continue de se produire : la baisse du nombre de cheminots au Statut, conséquence de la suppression de celui-ci, sert de prétexte à nos dirigeants pour ralentir le déroulement de carrière de nos collègues. D'un côté on réduit les droits des statutaires, de l'autre, on donne des miettes aux contractuels. C'est exactement la même politique que pour la concurrence, on organise des droits différents pour réduire les droits de toutes et tous. C'est dans ce cadre que les revendications de SUD-Rail pour que chacun ait les mêmes droits prennent tout leur sens.



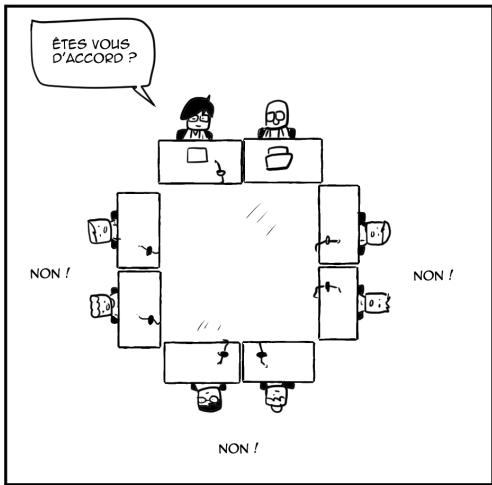
Un déroulement de carrière qui ralentit, mais pas pour certains ...

Les cheminot-e-s en début de grille et sur les plus basses classes subissent de plein fouet ce ralentissement du déroulement de carrière. Pourtant c'est souvent à ceux et celles-ci que sont demandés les efforts les plus importants tandis que ceux qui exigent ces efforts bénéficient d'un déroulement de carrière express ...

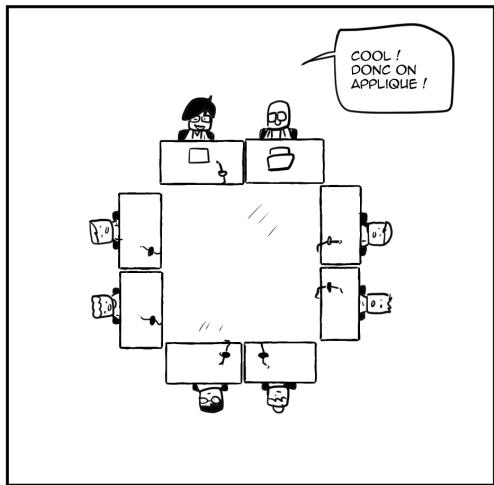
La direction a des oursins dans les poches. On a enlevé quelques épines

Loin du « SEUL » ou « GRACE » de certains, lors de ces réunions nous faisons généralement front face à la direction. Oui, les OS ont des visions différentes mais la plupart du temps, il s'agit souvent de propositions collégiales sur ces réunions très « techniques ». Ce front avec ses divergences a réussi à obtenir des niveaux supplémentaires après de longues négociations.

Classes	3	4	5	6	7	8	TA	TB	Total
Propositions de la direction «Nombre de niveaux»	802	946	731	456	230	230	6	244	3645
Résultat final suite à négociation	890	1005	734	630	400	238	8	263	4168



DISCUSSION ENTRE LA DIRECTION ET LES SYNDICATS



SUD-Rail s'est efforcé lors de cette réunion de privilégier les plus petits salaires/classes qui subissent plus fortement la diminution des effectifs lors des réorganisations mais aussi l'impact de la fin du recrutement au Statut. Cela ralentit souvent leur déroulé de carrière et l'évolution de leur rémunération.

Il va falloir mettre la pression localement pour que ces niveaux soient répartis de manière équitable

SUD-Rail a demandé que les niveaux soient distribués de façon équitable dans les CSE en respectant l'ancienneté. Nous aurons aussi un œil sur les CSE pour vérifier que le petit copain directeur n'a pas plus de niveau à distribuer que les autres. Pire, dans certains établissements, les notations servent à récompenser les bons soldats ... Notre entreprise n'a toujours pas compris que dans le ferroviaire le collectif est primordial et qu'opposer les cheminots entre eux est contre-productif. L'ancienneté est la seule règle acceptable.

Nous méritons une meilleure répartition des richesses.

Nos dirigeants font plus preuve de bienveillance envers les concurrents qu'envers les cheminots. Derrière les discours sur le terrain : « attention les concurrents, faut faire des efforts ... », nos dirigeants et ceux des concurrents sont main dans la main autour d'une table à boire des cocktails.

D'ailleurs une bonne partie des dirigeants de ces concurrents sont d'anciens de la SNCF, le seul truc qui les intéresse, c'est leur petite personne et leur portefeuille.

Dans leur logique, le service public et les travailleurs-euses doivent être brisé-e-s, au profit de leurs petits intérêts ...

Au contraire, SUD-Rail pense qu'une meilleure répartition des richesses et un meilleur service public est possible, mais il faudra aller chercher ces avancés face à des directions décomplexées.

Les filiales ont disparu.

Malgré les discours de la direction sur le groupe, nous expliquant que rien ne change, ce que nous craignons se produit là-aussi ...

Les filiales ont été retirées des contingents, nous n'avons aucune information sur les notations dans les filiales, chacun fera ce qu'il veut et nous aurons peut-être un retour plus tard selon le bon vouloir des uns et des autres ...

Les discours de façade tombent un à un. Les agent-e-s transféré-e-s n'ont pour l'instant aucune vision sur leur déroulement de carrière et le groupe est incapable de nous dire si une règle équitable va être appliquée.

La direction, après avoir créé les contractuel-le-s, risque de créer un Statut à 2 vitesses