



LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES

Valeurs



Adhésion



Avantages



Page Web



Augmentations individuelles pour les statutaires

LES GRANDS PRINCIPES

L'obtention d'une Position de Rémunération (PR) :

Elle correspond à une reconnaissance de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise.

Le nombre d'agents à classer sur la position de rémunération supérieure est obtenu par application à l'effectif de la position de départ, du pourcentage indiqué sur le tableau ci-après :

Classe 1	-	2 → 3 : 26%	3 → 4 : 26%	4 → 5 : 22%	5 → 6 : 18%	6 → 7 : 14%
Classe 2	Niveau 1	4 → 5 : 26%	5 → 6 : 22%			
	Niveau 2	7 → 8 : 26%	8 → 9 : 22%	9 → 10 : 18%	10 → 11 : 14%	
Classe 3	Niveau 1	9 → 10 : 26%	10 → 11 : 22%			
	Niveau 2	12 → 13 : 26%	13 → 14 : 22%	14 → 15 : 18%	15 → 16 : 14%	
Classe 4	Niveau 1	13 → 14 : 28%	14 → 15 : 23%			
	Niveau 2	16 → 17 : 28%	17 → 18 : 23%	18 → 19 : 19%	19 → 20 : 15%	
Classe 5	Niveau 1	16 → 17 : 28%	17 → 18 : 23%			
	Niveau 2	19 → 20 : 28%	20 → 21 : 23%	21 → 22 : 19%	22 → 23 : 15%	
Classe 6	Niveau 1	21 → 22 : 30%	22 → 23 : 25%			
	Niveau 2	24 → 25 : 30%	25 → 26 : 25%	26 → 27 : 21%	27 → 28 : 17%	
Classe 7	Niveau 1	26 → 27 : 30%	27 → 28 : 25%			
	Niveau 2	29 → 30 : 30%	30 → 31 : 25%			
Classe 8	Niveau 1	30 → 31 : 30%	31 → 32 : 25%			
	Niveau 2	33 → 34 : 30%	34 → 35 : 25%			
	Niveau 3	36 → 37 : 20%				

Le résultat de ces pourcentages est arrêté à l'unité immédiatement inférieure. Les parties décimales abandonnées font l'objet d'un contingent supplémentaire d'agents à classer **dont le choix est défini en commission de notation**. Un contingent supplémentaire est calculé pour l'ensemble des Positions de Rémunération de chaque Niveau de chaque Classe.

Selon les collèges, une partie des PR est attribuée prioritairement à un pourcentage d'agents placés et classés en tête sur un listing (par ancienneté et sauf Objection Motivée du Service), l'autre partie est distribuée « au choix ».

Pour mémoire et par collège :

- Cadre : 1/4 des PR à l'ancienneté et le reste au choix.
- Maîtrise : 1/3 des PR à l'ancienneté et le reste au choix.
- Exécution : 1/2 des PR à l'ancienneté et le reste au choix.

Les promotions en position de rémunération sont effectives au 1^{er} avril de l'année en cours, mais certaines peuvent être attribuées en cours d'année :

- Les positions attribuées au 1er avril à des agents qui cessent leur service pour retraite, démission, réforme ou décès avant le 1er janvier de l'année suivante, sont à nouveau attribuées avec effet au 1er du mois suivant la cessation de service.
- Les positions attribuées au 1er avril, en application du contingent prioritaire, à des agents qui sont promus à la classe ou au niveau supérieurs ou mutés ou rétrogradés à la classe inférieure avant le 1er janvier de l'année suivante, sont à nouveau attribuées avec effet au 1er du mois suivant le changement de situation.

A noter que les agents non promus dans le cadre de l'exercice de notation et atteignant le délai maximal de séjour sur certaines PR sont nommés « Hors Contingent » pour la PR supérieure ... sauf Objection Motivée du Service, et à la date anniversaire de leur PR de départ :

Classe 2	Niveau 1	4 vers 5 4 ans	5 vers 6 5 ans		
	Niveau 2	7 vers 8 4 ans	8 vers 9 5 ans	9 vers 10 5 ans	10 vers 11 5 ans
Classe 3	Niveau 1	9 vers 10 4 ans	10 vers 11 5 ans		
	Niveau 2	12 vers 13 4 ans	13 vers 14 5 ans	14 vers 15 5 ans	15 vers 16 5 ans
Classe 4	Niveau 1	13 vers 14 4 ans	14 vers 15 4 ans		
	Niveau 2	16 vers 17 4 ans	17 vers 18 4 ans	18 vers 19 5 ans	19 vers 20 5 ans
Classe 5	Niveau 1	16 vers 17 4 ans	17 vers 18 4 ans		
	Niveau 2	19 vers 20 4 ans	20 vers 21 4 ans	21 vers 22 5 ans	22 vers 23 5 ans
Classe 6	Niveau 1	21 vers 22 3 ans	22 vers 23 4 ans		
	Niveau 2	24 vers 25 3 ans	25 vers 26 4 ans	26 vers 27 5 ans	27 vers 28 5 ans

A noter également que l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité garantit une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie à tou(te)s les salarié(e)s en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, au moment des campagnes de notation (au moins 1 jour entre le 01/02 et le 31/03) : ces salarié(e)s qui n'auraient pas bénéficié d'une mesure dans le cadre de l'exercice de notation bénéficieront de l'attribution d'une PR « Hors Contingent » (ou un niveau « Hors Contingent » si le changement de PR nécessite un passage en niveau). Les salarié(e)s qui ne pourraient bénéficier ni d'une PR ni d'un niveau hors compte, car positionnées sur la dernière PR du dernier niveau de leur classe, se verront attribuer un supplément de rémunération sur le principe de celui mis en place pour les salariés restés 5 ans sur la dernière PR de la classe.

A noter également que, par application du GRH00910 (annexe 8), les salariés, proposés dans leur ancienne circonscription avant la réorganisation, conservent le bénéfice de l'inscription sur les listes de classement en Position de Rémunération : ils sont classés à la date à laquelle ils l'auraient été dans leur ancienne circonscription en « Hors contingent ».

Par ailleurs, des PR en « Hors Contingent » sont attribuées :

- L'année suivant une réorganisation (garantie individuelle) : aux agents qui auraient été prioritaires dans leur ancienne circonscription de notations, ou qui le seraient dans la nouvelle circonscription,
- Les 3 années suivant la réorganisation (garantie collective) : si le contingent en PR est inférieur à celui basé sur l'effectif de référence calculé au moment de la réorganisation.

Un salarié, affecté dans une autre circonscription de notation ou muté dans une autre famille professionnelle, avec le bénéfice du GRH00910, est placé en situation « Hors Contingent » dans sa nouvelle circonscription pendant un délai de 2 ans à compter de son affectation ou de sa mutation.

Les salariés en « Hors Contingent » ne sont pas en prendre en compte dans les effectifs servant à déterminer le nombre de PR à attribuer sur la circonscription de notation.

Le changement de Niveau :

Il correspond, dans une même classe, à la reconnaissance de la maîtrise du poste acquise par l'expérience.

Ce changement reconnaît le développement des compétences sur le poste tenu, sans tenir compte de la capacité à exercer d'autres responsabilités sur un poste différent.

Les promotions au niveau supérieur dans la même classe sont prononcées le premier jour de chaque trimestre civil (01/04, 01/07, 01/10 et 01/01), par quart du contingent fixé, dans l'ordre du tableau d'aptitude. Le contingent par classe est fixé par la Direction chaque année (une partie de ce contingent peut être disponible lors des commissions de notation à discrétion de la Direction).

Le contingent en Niveau est négocié chaque année lors d'une table ronde avec les Organisations Syndicales Représentatives. Dans le cadre de la NAO2024, ce contingent sera exceptionnellement majoré de 15%, comme en 2022 et en 2023.

A noter que les agents atteignant le délai maximal de séjour sur le niveau 1 (12 ans) sont nommés « Hors Contingent » pour le niveau 2 ... sauf Objection Motivée du Service, et au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date anniversaire du niveau de départ.

A noter également que, dans le cadre d'une réorganisation et par application du GRH00910 (annexe 8), les salariés, proposés dans leur ancienne circonscription avant la réorganisation, conservent le bénéfice de l'inscription au tableau d'aptitude pour le changement de Niveau : la promotion en Niveau est prononcée sur le contingent de leur ancienne circonscription.

Le changement de Classe :

C'est la concrétisation de la reconnaissance d'un potentiel à exercer des responsabilités plus importantes.

Ce potentiel est validé par le Comité de Carrière, lui-même issu des résultats des EIA.

Les possibilités de notation à la Classe supérieure sont déterminées en fonction des vacances prévisibles de postes inscrits dans les cadres d'organisation. Les promotions à la classe supérieure sont prononcées le premier jour de mois correspondant à la prise de poste.

Par ailleurs, une liste d'aptitude pourra être établie afin de répondre aux imprévus.

A noter que, par application du GRH00910 (annexe 8), les salariés, proposés dans leur ancienne circonscription avant la réorganisation, conservent le bénéfice de l'inscription au tableau d'aptitude pour le changement de Classe.

Echelon d'ancienneté :

Tous les agents bénéficient automatiquement d'une majoration de rémunération liée à leur ancienneté dans l'entreprise, et selon le tableau ci-après.

Echelon	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 (an)	2	2,5	2,5	3	3	3,5	3,5	4	4,5	7 au 01/01/2024 6 au 01/01/2025 5 au 01/01/2026 4,5 au 01/01/2027	

A noter que le temps de séjour sur un échelon peut être gelé durant la période de certaines absences (plus de précisions auprès de vos délégués **CFE-CGC**).

Supplément de rémunération :

Les agents de plus de 50 ans, et placés depuis plus de 5 ans sur la dernière PR de chaque classe, bénéficient d'un supplément de rémunération de 3% pour les classes 1 à 8 (hors classe 4). Ces mesures, inscrites au GRH00925, ne concernent pas les agents de la classe 4, pour lesquels il existe des mesures spécifiques, reprises dans le GRH00996.

Majoration salariale de traitement :

Les agents des classes 1 à 8, continuant de travailler après leur âge d'ouverture des droits à la retraite, bénéficient d'une majoration salariale de 0,50% du traitement par semestre travaillé au-delà et dans la limite de sept semestres maximums.

**RECONCILIER VOS INTERETS AVEC CEUX DE L'ENTREPRISE
EST NOTRE DEMARCHE CONSTRUCTIVE « GAGNANT-GAGNANT »**

**REJOIGNEZ-NOUS !
ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORTS...**

**CFE-CGC FERROVIAIRE EST LE SEUL SYNDICAT COMPOSE EXCLUSIVEMENT
D'AGENTS DE MAITRISE ET DE CADRES**

Valeurs



Adhésion



Avantages



Page Web

