



RELEVÉ DE CONCLUSION CONCERTÉ

Suite à la DCI de l'organisation syndicale CFE CGC N° DCI 220516 120 7 01 L déposée le 16 mai 2022

Réunion de concertation du 19 mai 2022 à 14h00

Participants :

Pour CFE-CGC FERROVIAIRE :

- Khadija DOUKRAN
- Vincent LECOQ
- Arnaud ROBERT

Pour la Direction :

- Priscilla BARRIER, Directrice des Ressources Humaines de la Sûreté
- Natacha LEPOURRY, Responsable Relations Sociales

Le lundi 16 mai 2022, l'organisation syndicale CFE-CGC a déposé une demande de concertation immédiate auprès de M. Xavier ROCHE Directeur de la Sûreté, en application du protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF (RH 0826).

Après délégation, l'organisation syndicale a été reçue lors de la réunion qui s'est tenue le jeudi 19 mai 2022 au siège de la Direction de la Sûreté – 116 rue de Maubeuge – 75010 Paris.



Voici les points abordés au cours de cette réunion de concertation :

POSITION DES ORGANISATIONS SYNDICALES	POSITION DE LA EDIRECTION
Le niveau global et le pourcentage (3.5% pour les fonctionnels et 5% pour les opérationnels « managers) qui ne permet pas de répondre à la reconnaissance de la performance	
<p>CFE CGC FERROVIAIRE met en évidence une incohérence entre le niveau actuel de la GIR et la performance réelle des cadres et des agents de maîtrise de la Sûreté</p> <p>CFE CGC FERROVIAIRE fait remarquer à la Direction que ce niveau de reconnaissance de la performance à la sûreté n'est pas digne d'un service dont les agents sont dotés d'une arme de service et aux vues des GIR proposées dans les autres S.A. Le fait de moyenner n'entraîne-t 'elle pas de fait des difficultés pour les managers et les attributeurs ?</p> <p>CFE CGC FERROVIAIRE demande à la Direction d'exprimer son avis sur ces sujets</p> <p><u>Revendications CFE CGC FERROVIAIRE :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Déployer un dispositif propre à la sûreté permettant de passer à une enveloppe budgétaire globale de 5% à 7.5% en moyenne de la masse salariale.- Aucune ponction ne doit être réalisée sur les budgets attribués.	<p>Ces enveloppes sont des budgets harmonisés au sein de chaque DZ et au sein de la direction de la sûreté en fonction de cas particulier qui justifierait un effort supplémentaire. Il est tout à fait possible de faire une réelle différenciation en fonction de la performance de chacun sur l'année précédente dans la limite du budget alloué à la sûreté par l'entreprise.</p> <p>La politique du niveau de la GIR est arbitrée au niveau de la NAO groupe.</p>



Le pilotage de l'attribution de la GIR avec des fonctionnements opaques laissés à l'appréciation des directions

CFE CGC FERROVIAIRE a **reçu de nombreuses interrogations** (réclamations) des agents de l'encadrement de différentes DZS qui laissent penser que la GIR n'est pas attribuée de manière homogène et impartiale.

Des questions légitimes se posent aujourd'hui sur l'opacité de la méthode d'attribution employée qui vient, dans de nombreux cas, diminuer une GIR déjà insuffisante...

Pour exemple : demande de la Direction de la sûreté aux différentes DZS de n'utiliser que 97 % de leur enveloppe GIR (ponction de 3% de l'enveloppe globale DZS).

Pour CFE CGC FERROVIAIRE les questions sont les suivantes :

- Comment est calculé le budget GIR au niveau de la direction de la Sûreté et dans les DZS ? Des règles différentes que celles présentées dans la note technique 2019 sont-elles appliquées ?
- Pourquoi et à quelles fins cette « ponction » de 3% sur l'enveloppe globale des DZS ?
- Qui est destinataire de ce budget « ponctionné » ?
- Quels sont les critères d'attribution de ce budget représentant 3 % de l'enveloppe GIR... ?
- Comment sont mesurés l'impact sur les agents de terrain qui se voient privés d'une partie du budget
- L'EIA est-il l'outil d'évaluation et d'attribution de référence comme prévu dans la note technique 2019

Commentaire : la direction confirme la demande faite aux DZS de réserver une enveloppe de 3% de leur budget global à 2 ou 3 agents jugés particulièrement méritants

Les notes de cadrage détaillent les critères objectifs et les méthodes d'attribution et de répartition des éléments de rémunération variable.

Le manager a ensuite toute latitude pour apprécier la performance de ses équipes au regard de ces éléments.

Les directions et services RH sont garants du respect des enveloppes et de l'équilibre des répartitions au sein de chaque DZ puis au niveau national.

Le pôle CK va sensibiliser à nouveau lors du prochain exercice de politique salariale sur les critères à respecter et les bonnes pratiques à adopter en la matière.



<p>CFE CGC FERROVIAIRE s’oppose fermement à l’application de cette règle spécifique, non prévue dans la note technique RH 2019 (faisant référence sur le sujet), ajoutant une différenciation supplémentaire et injustifiable au dispositif existant</p>	
<p>Critères réels d’attribution</p>	
<p>CFE CGC FERROVIAIRE demande à la direction de préciser les différents niveaux de validation de la GIR CFE CGC FERROVIAIRE demande si les DZS, qui représentent normalement le dernier niveau de validation de la GIR, échangent systématiquement avec les managers « proposant » (prévu dans la note technique RH 2019) pour se mettre d’accord sur les montants proposés afin de permettre éventuellement une révision du montant proposé ? CFE CGC FERROVIAIRE demande une transparence et une information individuelle sur les critères d’attributions retenus. CFE CGC FERROVIAIRE exige une notification du résultat en valeur et en % sur les courriers d’attribution: le % étant un critère précis, pour tout bénéficiaire de la GIR, de l’évaluation de sa performance. CFE CGG FERROVIAIRE demande à la Direction comment se justifie une inadéquation entre des appréciations professionnelles annuelles positives et une attribution en pourcentage inférieure à la moyenne de l’assiette GIR, cas fréquemment rencontré au niveau</p>	<p>L’attribution de cette prime s’apprécie en fonction de la performance évaluée par la ligne managériale en cohérence avec l’évaluation faite lors de l’EIA.</p>



national et en contradiction avec les discours de la Direction de l'entreprise.

Commentaires : la Direction affirme que l'attribution de la GIR repose sur les évaluations annuelles d'appréciation. Toutefois celle-ci est incapable d'expliquer les écarts constatés entre de bonnes évaluations et des pourcentages inférieurs à la moyenne de l'assiette GIR. Sur ce sujet comme sur beaucoup d'autres, des consignes nationales claires font défaut.

Revendications CFE CGC FERROVIAIRE :

- **Une note nationale de cadrage rappelant et uniformisant les critères d'attribution officiels du GPU**
- **Une transparence totale sur les raisons des écarts**
- **Un courrier de notification du montant GIR alloué faisant apparaître la somme et le % correspondant**
- **La mise en place d'une commission de recours**


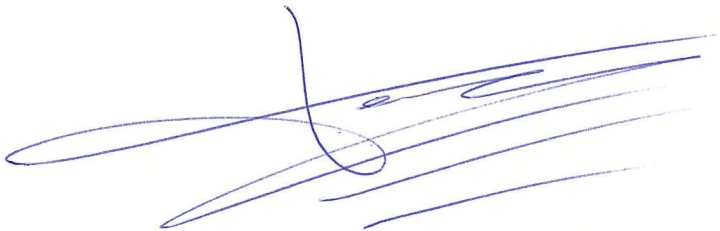
Cette DCI

- Ne donnera pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
- Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève



Nécessite un délai de réflexion

Date : 19/05/2022

Pour la Direction	Pour l'organisation syndicale
<p>Priscilla BARRIER</p>  <p>Priscilla BARRIER Directrice des Ressources Humaines</p>	<p>Vincent LECOQ</p> 

Date de diffusion du présent RCC : xx/xx/xxxx