



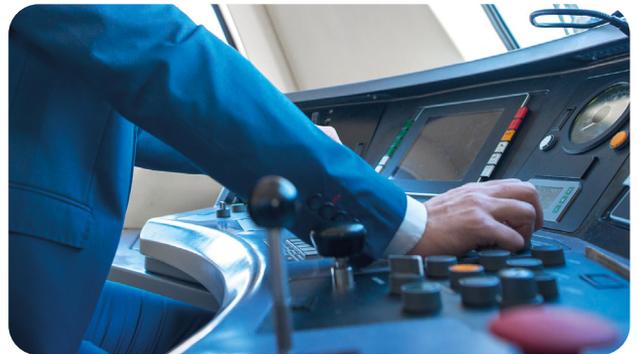
# AGENTS DE CONDUITE (ADC)

L'UNSA VOUS INFORME

# RÉMUNÉRATION ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le 26 janvier dernier s'est tenue la réunion nationale d'attribution des contingents en niveaux pour l'exercice de notations 2023-2024.

Cette année a été marquée par la mise en application de mesures spécifiques pour favoriser le déroulement de carrière. Elles ont été octroyées lors de la table ronde nationale NAO du 7 décembre 2022. L'UNSA-Ferroviaire n'a pas signé l'accord qui en a découlé, le jugeant insuffisant.



## POUR RAPPEL

L'impact des mesures spécifiques de la table ronde du 7 décembre sur les notations en niveaux 2023-2024 est l'augmentation des contingents de niveaux de 15 %.

## #1 ÉTAT DES LIEUX

D'une manière générale, l'année 2022 se caractérise par une diminution de l'effectif éligible. L'arrêt des embauches au statut au bout de deux ans, c'est plus de 10 000 recrutements qui ne comptent plus pour la détermination des contingents en niveaux pour les notations des statutaires, ce qui explique la baisse de l'effectif éligible. La diminution de l'effectif éligible est de 10,81 %, passant de 27 247 agents en 2021 à 24 292 agents en 2022. Plus particulièrement chez les agents de conduite TA avec - 35,5 % et - 21,8 % chez les agents de conduite TB. ...

## LES PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA DÉLÉGATION UNSA

- **Obtenir un pourcentage plus élevé de niveaux** que les années passées en rapport avec les effectifs éligibles de cette année pour appliquer ensuite la majoration de 15 %.
- **Veiller à ce que les délais moyens** n'augmentent pas et, au besoin, demander la correction des trajectoires sur les qualifications concernées.

**QUE VOUS SOYEZ CONTRACTUELS OU STATUTAIRES, L'UNSA DÉFEND LA RÉMUNÉRATION ET L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DE TOUS LES ADC !**



UNSA-FERROVIAIRE

## #2 LES PROPOSITIONS DE L'ENTREPRISE

Après nous avoir présenté les éléments de l'exercice précédent, les représentants de l'entreprise nous annoncent une diminution de 10,81 % du nombre de contingents octroyés (nombre de niveaux / contingent éligible), en la justifiant par la baisse dans les mêmes proportions des effectifs éligibles.

### LA PREMIÈRE PROPOSITION

- **TB 3** : 208 niveaux.
- **TA 2** : 37 niveaux.

### QUE DIT L'UNSA ?

Bien qu'augmentée de mesures complémentaires de 12 niveaux (2 pour les TA et 10 pour les TB), cette proposition est jugée inacceptable par notre délégation.

### CE QUE NOUS AVONS OBTENU

Pour l'ensemble des classes, un taux de niveaux / contingent éligible supérieur aux années précédentes, à savoir 21,50 % au lieu de 20,8 % avec un contingent global de

5 217 niveaux auquel il faut rajouter les 15 % obtenus en négociation annuelle obligatoire.

### QUE RETENIR ?

Cette majoration augmente le contingent de 783 niveaux et le porte à **6 000 niveaux** pour l'exercice 2023-2024. Le taux du contingent final passe à **24,7 %**.

### PROPOSITION FINALE

- **TB 3** : 256 niveaux.
- **TA 2** : 52 niveaux.

### LA RÉPARTITION PAR CSE DES NIVEAUX 2023

CSE VOYAGEURS	TA	TB	CSE VOYAGEURS	TA	TB
SIÈGE	-	1	TER NOUVELLE-AQUITAINE	-	15
TGV EST L'EUROPÉENNE	1	1	TER OCCITANIE	-	10
TGV AXE NORD	2	-	TER PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	1	13
TGV AXE SUD EST	6	2	TER PARIS NORMANDIE	0	10
TGV ATLANTIQUE	1	-	TER PAYS DE LA LOIRE	3	9
TER AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	8	26	TRANSILIEN LIGNES CNU	2	22
TER BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	1	8	TRANSILIEN LIGNES DR	1	12
TER BRETAGNE	-	7	TRANSILIEN LIGNES EPT4	10	17
TER CENTRE-VAL DE LOIRE	-	6	TRANSILIEN LIGNES HBK	2	20
TER GRAND EST	3	20	TRANSILIEN LIGNES LAJ	-	22
TER HAUTS-DE-FRANCE	4	19	FRET	7	16

## #3 LES MESURES DE REVALORISATION SALARIALE APPLICABLES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER

**#1 Une revalorisation salariale annuelle de 600 €** de la prime de travail a été attribuée à tous les salariés. À la traction, cela se traduit par la réévaluation de la *prime négociations salariales* de 2,50 € / jour (art. 5.2.b de la TT 00010 et art. 22.4 de la TT 00009). Elle passe de 2,43 € à 4,93 €.

### DÉCRYPTAGE UNSA

Elle est payée par jour primé (pour un ADC à temps plein : 240 jours primés X 2,50 € = 600 €).

Sur la fiche de prime de traction, elle apparaît dans la rubrique primes / autres accessoires garantis.

**#2 Une augmentation générale des salaires de 2 %** (traitement + prime de traction).

### DÉCRYPTAGE UNSA

La direction n'a toujours pas modifié les coefficients de rémunération pour intégrer cette augmentation de traitement dans les différents GRH. Elle n'est donc pas en mesure de les

appliquer dès janvier, mais annonce que cela sera fait à partir de la paie de février, avec le rattrapage du début d'année.

**#3 Revalorisation** des indemnités de nuit, dimanche et jours fériés de + 4 %.

### DÉCRYPTAGE UNSA

- **L'heure de nuit** passe à 3,54 € au lieu de 3,40 €.
- **L'heure de dimanche** et jours de fête passe à 5,56 € au lieu de 5,35 €.



**#4 Revalorisation** de toutes les autres indemnités de + 2 %.

**DÉCRYPTAGE UNSA**

Exemple : l'indemnité de modification de commande sera de 11,61 € au lieu de 11,38 €.

**#5 Revalorisation de + 40 % de l'indemnité résidentielle 1 :** elle passe à 2,8 % contre 2 % et elle est étendue aux départements frontaliers de la Suisse, la Savoie (73) et la Haute-Savoie (74).

**#6 Une prime carburant de 150 €** qui sera versée en mai et dans les mêmes conditions mises en place en 2022.

**#7 Prise en charge à 75 %** du prix des titres d'abonnement du trajet domicile-travail et une allocation de 400 € dans le cadre du forfait mobilités durables (FMD), dont les modalités sont décrites dans notre tract (<https://bit.ly/3YthOFS>) ainsi qu'une aide de 150 € à l'achat d'un vélo.

**#8 Pour 2024, l'intégration de l'équivalent de la prime de travail** du code prime 01 dans le traitement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble des agents statutaires.

**DÉCRYPTAGE UNSA**

Chez les ADC, cela représente entre 260,14 € et 334,18 €, selon sa PR, avec ou sans la pénibilité P1 / P2 (voir GRH 00389). Les modalités sont travaillées actuellement avec la Direction de la traction.

## #4 LA PR 14 POUR LES TA 2, LA PR 21 POUR LES TB 3 ET UN DÉLAI DE SÉJOUR SUR LES DIFFÉRENTES PR

L'UNSA-Ferroviaire a porté activement auprès de la Direction de la traction la mise en place de cette évolution dans la grille des statutaires. La délégation du Pôle traction de l'UNSA a démontré que cette position de rémunération ne pouvait pas suivre la même logique d'application que celle mise en place à la création de la PR 13 chez les TA et de la PR 20 chez les TB. En effet, la courbe des pourcentages

d'attribution diminuant de 4 % à chaque progression de PR, cela amènerait ce pourcentage à 10 %. C'était inenvisageable pour notre organisation syndicale !

**LES PROPOSITIONS DE L'UNSA-FERROVIAIRE...**

• **Donner à tous les agents de conduite** un déroulement de carrière jusqu'à la position de rémunération terminale.

- **Prendre en compte** des parcours professionnels différents en y incluant les secondes parties de carrière.
- **Retenir des critères factuels** comme l'allongement des carrières, l'âge moyen d'embauche ou encore les différents cursus professionnels.
- **Garantir une grille** de rémunération réaliste, juste, équitable et profitable.

**... MAIS AUSSI**

- **La suppression** des deux premières positions de rémunération TA 1 à partir de la PR 7 et TB 1 à partir de la PR 12.

**QUE DIT L'UNSA ?**

Dans le contexte actuel où l'entreprise a de véritables difficultés à embaucher des agents de conduite, que nos salaires à l'embauche sont trop bas et que l'ouverture à la concurrence risque d'être un véritable démarchage de nos ressources, l'UNSA-Ferroviaire, par ses propositions, a démontré à l'entreprise le besoin de fidéliser les agents de conduite en leur offrant de nouvelles garanties salariales.

LA DIRECTION A PROPOSÉ UNE GRILLE REPRENANT LA MAJORITÉ DE NOS PROPOSITIONS						
Classe TA	TA1	6-7 28 % (+ 6 %)	7-8 23 % (+ 5 %)			
	TA2	9-10 28 % (+ 2 %)	10-11 23 % (+ 1 %)	11-12 20 % (+ 2 %)	12-13 18 % (+ 4 %)	13-14 16 % (+ 2 %)
Classe TB	TB1	11 -				
	TB2	12-13 28 % (+ 2 %)	13-14 23 % (+ 1 %)	14-15 20 % (+ 2 %)		
	TB3	16-17 28 % (+ 2 %)	17-18 23 % (+ 1 %)	18-19 20 % (+ 2 %)	19-20 18 % (+ 4 %)	20-21 16 % (+ 2 %)

- **L'impact de la mise en place** de cette nouvelle grille améliore la situation des ADC et ce jusque sur leur pension de retraite.
- **La revalorisation** des entrées de grilles par la suppression de la première PR d'entrée de grille : PR 5 sur TA 1 et PR 10 sur TB 1.
- **Tous les ADC** positionnés sur la PR 10 obtiendront la PR 11 au 1<sup>er</sup> avril 2023.
- **Le pourcentage de passage** entre la PR 19 et 20 augmente de + 4 %, soit plus de 80 PR supplémentaires.
- **La création de la PR 21** sur TB 3 à compter de l'exercice de notation 2023 valide un volume de passage de la PR 20 à la PR 21 sur le niveau 3 de TB fixé à 16 %, mais aucune mesure d'amorçage.

(environ 18 mois et trois ans maximum au 1<sup>er</sup> avril 2023). Pour le Pôle traction de l'UNSA, c'est insuffisant ! L'UNSA réitère sa demande de mesures d'amorçage sur la PR 19 de ce niveau TB 3. La PR 20 créée en 2020 n'a pas permis de l'alimenter suffisamment pour différentes raisons :

- **à cause de son faible pourcentage** de passage de la PR 19 à la PR 20 (14 %) ;
- **de son vidage conséquent** lors des trois derniers exercices de notations par l'octroi aux ADC désirant partir à la retraite (la valider six mois) ;
- **pour l'UNSA**, il est urgent d'alimenter la PR 20 par une mesure d'amorçage ! Amorçage par du hors compte pour une ancienneté sur la qualification égale ou supérieure à 25 ans au 1<sup>er</sup> avril 2023.
- **La création de la PR 14 sur TA 2** à compter de l'exercice de notation

2023 valide un volume de passage de la PR 13 à la PR 14 sur le niveau 2 de TA est fixé à 16 %.

- **La PR 13 ayant été créée** le 1<sup>er</sup> avril 2015, l'UNSA-Ferroviaire obtient une mesure d'amorçage : les ADC ayant obtenu la PR 13 **au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2017 inclus** passeront PR 14 en hors compte (non récupérable) au 1<sup>er</sup> avril 2023 et viendront en supplément des PR qui seront attribuées lors des opérations normales de notation.

### CETTE NOUVELLE GRILLE PERMETTRA DE GÉNÉRER EN 2023 ENVIRON 500 PR DE PLUS

- **Environ 250 PR de plus** au titre des nouvelles PR créées (TA 2 14 et TB 3 21) et suppression de la PR 10.
- **Environ 250 PR de plus** du fait de la revalorisation des taux de passage de PR : entre 1 et 6 % (plus de 2 % en moyenne). Par exemple, + 2 % TB 16 vers 17, + 6 % TA 6 vers 7 et + 4 % TB 19 vers 20.
- **La mise en place d'un délai de séjour** sur les différents PR des classes TA et TB permet de compenser l'impact de la fin du recrutement au statut. Il est établi que les ADC comptant un délai de séjour égal ou supérieur sont promus sans inscription au tableau d'aptitude sur la PR supérieure.

#### QUE DIT L'UNSA ?

- **La PR 20 ayant été créée** le 1<sup>er</sup> avril 2020, l'ancienneté moyenne sur cette PR est faible

#### CE QUE CELA DONNE CONCRÈTEMENT POUR LES AGENTS DE CONDUITE

		6-7	7-8			
Classe TA	TA1	28 % 4 ans	23 % 4 ans			
	TA2	28 % 4 ans	23 % 4 ans	20 % 5 ans	18 % 6 ans	16 % 6 ans
Classe TB	TB1	11 2 ans				
	TB2	28 % 4 ans	23 % 4 ans	20 % 5 ans		
	TB3	28 % 4 ans	23 % 4 ans	20 % 5 ans	18 % 6 ans	16 % 6 ans
		12-13	13-14	14-15		

#### QUE RETENIR ?

Pour l'exercice de notations 2023-2024, tous les ADC à la PR 18 avec une ancienneté égale ou supérieure à cinq ans au 1<sup>er</sup> avril 2018 passeront en hors compte à la PR 19 (voir le tableau ci-contre).

## #5 ET LES ADC CONTRACTUELS ?

- **Les enveloppes de révision salariale individuelle** ont été définies en cohérence avec celles attribuées aux ADC statutaires.
- **Pour les TA et TB**, le montant de l'enveloppe est de + 1,4 % de la masse salariale des salaires de base à laquelle s'ajoutent

les majorations d'ancienneté équivalentes à + 0,6 %.

- **Un suivi annuel** des mesures salariales est mis en place.