



Notation 2005 en Niveau et Position la direction veut renforcer le choix au détriment de l'ancienneté

Le statut prévoit que la notation en niveau se fait « *en tenant compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu* » (chapitre 6, article 3.1.2). Pour l'attribution des positions au choix le chapitre 6, article 13.4 précise que cela se fait « *en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise* ».

En fait dans la pratique, comme l'expérience acquise vient avec les années, c'est l'ancienneté qui prime surtout pour l'attribution des positions au choix. La plupart du temps, cela se fait dans l'ordre du listing, sauf accident.

C'est cette réalité que la direction veut remettre en cause. Le directeur RH, M Izard, a adressé un courrier à toutes les directions, régions et établissements pour mettre fin à cette pratique. Cette directive est à replacer dans le contexte d'une individualisation croissante des rémunérations : GIR, GEXI,... Pour l'attribution des niveaux et des positions au choix, la direction propose de « *donner un sens à la notion de choix* ». Des contingents de position par entité seraient attribués en fonction des effectifs de ces entités.

L'attribution des positions se ferait sur des critères définis par les régions ou directions.

- Ainsi dans certaines directions, l'expérience acquise se mesurerait par la « maîtrise technique » et la « maîtrise managériale », la maîtrise de l'emploi tenu, elle, se ferait autour de 5 critères : orientation client, respect des délais, force de proposition, capacité de travail avec l'environnement, capacité d'autonomie.
- Ailleurs, ce sont des grilles encore plus complexes ... Au final l'évaluation pour avoir une position est plus exigeante que pour avoir la qualification supérieure !
- Dans nombre d'établissements il est indiqué qu'un agent n'ayant pas eu de GEXCI ne peut être choisi que ce soit en qualification, en niveau, en position !

SUD-rail estime que ce système est une régression par rapport à l'existant.

Aujourd'hui en fonction de son classement sur le listing, on peut connaître l'année de l'attribution d'une position supplémentaire. Ce système était sécurisant pour les agents et la hiérarchie, il évitait « *de mettre le feu* » aux collectifs de travail, c'était même une garantie de l'implication des agents dans leur travail.

Avec le nouveau système c'est le règne de l'insécurité, on n'est plus sûr d'avoir sa position, c'est d'ailleurs le but recherché.

Certains agents pensent sans doute que le mérite c'est mieux que l'ancienneté ... jusqu'au jour où ils se trouvent confrontés au système. En effet comment juger, par exemple, que l'agent de telle entité classé 38ème est meilleur que l'agent de telle autre entité classé 25ème ? Parce que sa « *capacité de travail avec l'environnement* » est meilleure que son collègue ? Et si ce dernier est meilleur dans le « *respect des délais* » ? Bref, c'est un véritable casse tête qui conduit inévitablement à penser que ...le rang de classement pour l'attribution des positions est encore le moins mauvais des systèmes.

Nous persistons à penser qu'il ne faut pas s'engager dans cette voie. Lors des notations nous agissons pour défendre le principe de l'ordre du listing. Nous invitons les agents à se rapprocher de leur hiérarchie pour qu'ils fassent de même.