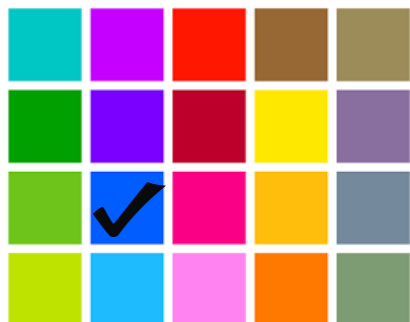


La Lettre

aux Cadres Supérieurs & aux Médecins



La Révision Salariale 2019 L'UNSA vous informe !

Audience UNSA-Ferroviaire CS / Direction Performance RH du 15 mai 2019

Participants

- DRH :
 - o Valérie SEGUY, Responsable du département Performance Rémunération
 - o Sébastien de TOURNEMIRE, Responsable du pôle Rémunération
- UNSA-Ferroviaire :
 - o Thierry MARTY, Administrateur SNCF Mobilités
 - o Thierry SALMON, Administrateur SNCF Réseau, correspondant CS

L'**UNSA-Ferroviaire** a souhaité rencontrer la DRH du Groupe Public Ferroviaire pour faire un bilan de la révision salariale 2019 des Cadres Supérieurs, échanger sur la politique de rémunération, la gestion de carrière et le régime de prévoyance des CS.

Il s'agissait également de rencontrer nos nouveaux interlocuteurs du département Performance Rémunération de la DRH.

Révision salariale 2019 :

L'année 2019 est une année de transition avec la loi Pacte Ferroviaire de juin 2018 et il n'y a pas eu de modification du modèle de rémunération des CS.

La **Part Variable Collective** (PVC) dépend des résultats de l'entreprise et impacte le salaire fixe dans une fourchette comprise entre 0 et 7%, la médiane étant à 6,5% sachant que chacun des trois EPIC possède ses propres critères.

La **Part Variable Individuelle** (PVI) reconnaît l'atteinte des objectifs individuels de l'année et impacte le salaire fixe dans une fourchette comprise entre 0 et 13%.

Le mouvement social du printemps 2018 n'a pas permis d'atteindre les objectifs de régularité et de marge opérationnelle, ce qui a tiré à la baisse la part variable collective. Le budget global PVC + PVI n'a pas bougé, ce qui a permis une forme de compensation avec, toutefois, une plus grande « dispersion » de la PVI en fonction du « niveau d'engagement » apprécié par les managers.

L'Augmentation Individuelle, AI, reconnaît l'investissement, les résultats et le potentiel sur le long terme et impacte le salaire fixe dans une fourchette comprise entre 0 et 5% max, avec une moyenne située à 1,5 %.

L'UNSA-Ferroviaire a fait remarquer que l'augmentation moyenne du salaire des CS, maintenue à 1,5% comme les années précédentes, est nettement en dessous de la prévision d'évolution de la rémunération moyenne des salariés SNCF (2,10% au budget 2019) après une année 2018 où l'inflation a atteint +1,8%. Cette situation conduit à une perte globale de pouvoir d'achat pour la population des CS, difficilement compréhensible dans une période où les Cadres Supérieurs sont extrêmement sollicités pour accompagner la mise en œuvre de la réforme Nouveau Pacte Ferroviaire et du projet d'entreprise.

Après deux ou trois secondes de silence, la réponse est tombée, lapidaire : « On assume ! »

À part pour la PVC de Gares & Connexions qui devrait se rapprocher du cadre fixé pour SNCF Réseau, nous n'avons pas d'information sur une évolution du modèle de rémunération des CS en 2020.

L'UNSA-Ferroviaire émet la crainte qu'avec le passage en Sociétés Anonymes, chaque entreprise individualise sa politique de rémunération des CS, ce qui aurait pour impact de freiner les passerelles et irait à l'encontre du caractère intégré affiché par cette réforme.

L'arrêt des recrutements au Statut va rapprocher la politique de rémunération des critères du marché. Actuellement, la répartition est la suivante : 75% des Cadres Supérieurs relèvent du statut et 25% sont en CDI.

L'UNSA-Ferroviaire s'interroge sur l'incitation éventuelle à abandonner le Statut pour une rémunération plus importante, à l'instar de ce qui s'est produit pour les Cadres Dirigeants, il y a quelques années.

La politique de prévoyance des CS, qui est un régime de différenciation relevant d'une délibération du Conseil d'Administration de SNCF après-guerre, constitue un sujet délicat dans les discussions avec l'État. L'inversion progressive du rapport entre le nombre de CS au Statut et de CS en CDI, qui bénéficient d'une mutuelle d'entreprise, relance le débat sur le traitement du régime spécifique...

L'UNSA-Ferroviaire a souligné l'attachement de nombreux CS au Statut à ce régime de prévoyance spécifique, véritable marqueur du package CS.

La gestion de carrières bénéficie de nouveaux outils digitaux et progressivement, l'IA (Intelligence Artificielle) fait son entrée avec, par exemple, l'expérimentation myjobsncf.clustree.com (qui permet de gérer les compétences) et de « Atout Carrière » pour les parcours des CS.

Les parcours Groupe sont clairement un axe d'amélioration pour la DRH. En particulier, la gestion des retours à la SNCF est difficile. Il en va de même pour les expatriations qui font pourtant l'objet d'un traitement individuel.

L'UNSA-Ferroviaire, pour finir cet entretien, a demandé un état des lieux des CS à l'EIM. Une trentaine de collègues sont concernés, mais à des titres différents : en attente de départ volontaire ou de départ en retraite et en réorientation de carrière.

Cette dernière catégorie est la plus sensible. **L'UNSA-Ferroviaire** a demandé une vraie politique de valorisation des compétences et une plus grande attention aux risques psychosociaux, pour éviter l'enchaînement des missions et le sentiment de dévalorisation qui en découle.

La DRH considère que le fait que l'entité d'origine conserve le management et la charge financière pendant toute la durée du séjour à l'EIM est de nature à améliorer cette situation...

UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
Tél. : 01 53 21 81 80 • federation@unsa-ferroviaire.org



Paris, juin 2019

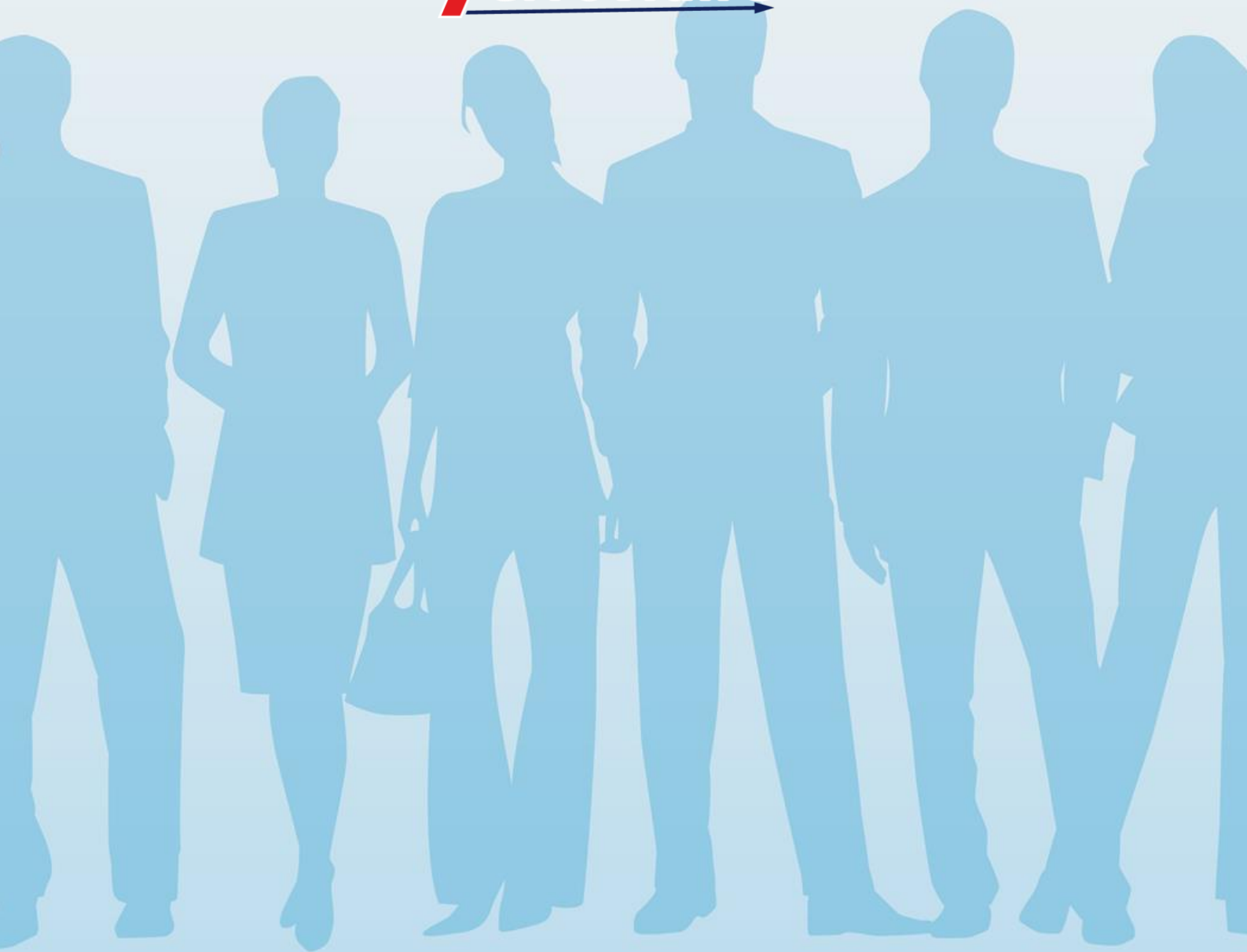
Vos contacts :

Thierry SALMON
Administrateur
SNCF Réseau

Thierry MARTY
Administrateur
SNCF Mobilités

Docteur GALLAVARDIN
Référént Médecin UNSA

Référént CS UNSA
06 21 82 32 01



La Lettre

aux Cadres Supérieurs & aux Médecins