



La Lettre

aux Cadres Supérieurs



Dossier : Révision Salariale CS 2017

Intervenants UNSA-Ferroviaire :	Jean-Pierre ODDOU - ÉPIC SNCF Thierry SALMON - SNCF Réseau Thierry MARTY - SNCF Mobilités
Intervenants Groupe Public Ferroviaire :	Gwenaël DE CONTI Frédéric ROUX

Rappel du processus :

La révision salariale est l'aboutissement du cycle managérial des CS constitué par la Revue Managériale, RM et l'EIA.

Depuis la suppression des classes en 2012, a été instaurée la RM, revue de l'ensemble de la population CS y compris les collègues en Mise À Disposition, MAD entrante ou sortante.

La RM permet d'avoir une connaissance individuelle et collective des CS à partir de 3 critères :

La tenue de poste au regard du niveau global de performance (Nouveau dans le poste ; Couvre le poste ; Maîtrise le poste ; Poste mal adapté) ;

Le potentiel (Capacité et volonté à évoluer et perspective à 3-5 ans) ;

Les compétences-clés (Orientations client, orientation résultats, vision stratégique, coopération et influence, conduite du changement, management et développement d'équipe et innovation).

La Revue Managériale entérine :

- Une vision partagée des compétences, des potentiels et des viviers (futurs Cadres Dirigeants, managers opérationnels, experts synapses, potentiels à l'international, femmes managers...);
- Un engagement de chaque Branche et Domaine et Fonctions Transverses sur le développement de ses CS.



L'application Clic 'RM est un outil qui permet au manager de préparer la RM.

Calendrier du cycle managérial :

Année A

Juin-Septembre : Entretien de mi-année.

15 Octobre -15 Décembre : Revue Managériale (RM).

Année A+1

Décembre (année A) - Février (A+1) Entretien Individuel Annuel (EIA).

Mars-Avril : Révision Salariale (RS) et attribution de la part variable.

L'application Clic 'RS est un outil qui permet au manager de préparer la RS, en 2016, l'outil a été adapté pour prendre en compte les nouveaux périmètres des 3 ÉPIC suite à la réforme du ferroviaire.

Calendrier de la Révision Salariale 2017 :

Les managers pourront saisir dans l'outil CLIC'RS leurs propositions d'augmentations individuelles et de parts variables pour les cadres supérieurs dont ils ont la responsabilité hiérarchique entre le 28 février et le 28 mars 2017. Les dates varient légèrement d'un ÉPIC à l'autre selon l'organisation de son processus.

Après validation de leur périmètre, si dépassement de l'enveloppe, demande d'arbitrage motivée à la hiérarchie (AI complémentaire au titre de prise de responsabilité réussie ou situation particulière prise de risques ne devant pas, en montant cumulé, dépasser 5%). Les ÉPIC pourront effectuer les arbitrages éventuels jusqu'au 31 mars 2017.

Début avril : validation des propositions (AI) et (PVI) par les Dirigeants pour chaque CS de leur entité.

Après cette validation : Clôture de la Révision Salariale, plus aucune modification n'est possible, uniquement consultation des fiches CS dans l'outil Clic 'RS.

Deuxième quinzaine d'avril : Il est fortement recommandé aux managers de rencontrer chacun de leurs collaborateurs directs lors d'un entretien salarial en complément de l'envoi des courriers individuels.

L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE (AI) :

L'AI reconnaît l'investissement, les résultats et le potentiel à long terme.

Pour être éligible en 2017 à l'AI, il faut avoir été nommé CS avant le 1^{er} Septembre 2016 dans l'ÉPIC ou MAD.

L'AI est attribuée en avril avec un effet rétroactif au 1^{er} Janvier 2017.

Afin de garantir l'équité globale et la maîtrise de la masse salariale des cadres supérieurs, il est acté que le taux utilisé pour déterminer l'enveloppe de revalorisation est commun aux trois ÉPIC.

Pour 2017, ce pourcentage est fixé à 1,5 % de la masse salariale CS de l'ÉPIC.

Nouveaux dans le poste : taux réduit à 0,8 % avec possibilité d'arbitrage (fourchette de 0,5 % à 1,2 %) dans le respect de l'enveloppe allouée et réintroduction dans l'enveloppe de la différence entre taux réduit et taux des autres CS de l'entité.

Le montant cumulé de l'AI ne peut pas excéder 5 %.

A noter que les enveloppes attribuées à chaque Dirigeant d'entité sont déterminées en appliquant les taux 0,8 % et 1,5 % à la somme des rémunérations Brutes Fixes Annuelles (BFA) des CS de l'entité.

LA PART VARIABLE (PV) :

La Part Variable pour les CS, est calculée en % de la rémunération Brute Fixe Annuelle (BFA), prorata temporis.

La Part Variable (PV) est versée sur la paie du mois d'avril 2017.

Pour les CS nommés après le 1^{er} Juillet 2016, dans les 3 ÉPIC ou MAD, le calcul se fait sur la base de 6 mois.

Pour les CS en poste dans les 3 ÉPIC :

PART VARIABLE INDIVIDUELLE (PVI) :

La PVI reconnaît l'atteinte des objectifs individuels de l'année 2016.

De 0 % à 13 % de la rémunération Brute Fixe Annuelle (BFA) avec une enveloppe allouée aux Dirigeants basée sur une moyenne de 9,1 % du BFA des CS de leur entité.

PART VARIABLE COLLECTIVE (PVC) :

La part variable collective est comprise entre 0 et 7 % et liée à l'atteinte des résultats de l'Entreprise (à compter de l'exercice 2016, les indicateurs de cette part collective sont propres à chaque ÉPIC, Gares & Connexions dispose aussi de ses critères spécifiques)

Pour être éligible le CS doit être présent le 31 décembre 2016.

Pour les CS ayant changé d'entité au cours de l'année 2016, le calcul de la PVC se fait au prorata.

PV Collective des CS	Historique		
	2014	2015	2016
Cible 7 %			
SNCF	DCF 6 % GPF hors DCF et hors G&C : 7,35 %	DCF 7,59 % GPF hors DCF et hors G&C : 6,80 %	6,61 %
SNCF Réseau			7 %
SNCF Mobilités			6,96 %
Gares & Connexions	7,19 %	6,80 %	6,65 %

Pour les CS en MAD :

La Part Variable Détaché (PVD) se substitue aux PVI et PVC et reconnaît l'atteinte des objectifs individuels de l'exercice 2016.

De 0 % à 20 % de la rémunération Brute Fixe Annuelle (BFA) avec une enveloppe allouée à 20 %.

Pour les CS ayant été en MAD une partie de l'année 2016 : les managers ont pu proposer des montants d'AI, de PVI pour la part de l'année passée dans l'ÉPIC et de PVD, pour la partie de l'année passée hors de l'ÉPIC.

BFA CS Statutaire = Traitement + Prime de gestion + Part fixe de PFA + Indemnité de résidence + Gratification d'Exploitation + Gratification de vacances.

BFA CS Contractuel CDI = Rémunération fixe annuelle inscrite au contrat de travail ou avenants.

Depuis la réforme du ferroviaire, chaque ÉPIC gère sa population CS selon ses critères propres sur la base de règles communes.

Sur SNCF Mobilités : environ 1100 CS – responsable : Marc Lagriffoul

Sur SNCF Réseau : environ 720 CS – responsable : Emmanuel Manier

Sur SNCF environ : 410 CS – responsable : Jean-Marc Chardon

L'UNSA-Ferroviaire est en contact avec les responsables de carrière CS pour s'assurer de la bonne application des règles communes et obtenir les informations inhérentes à cette catégorie de salariés.

La prochaine réunion prévue au mois de juin 2017 abordera quatre aspects :

1. Les CS en EIM ;
2. Le régime de protection sociale des CS ;
3. Les conditions d'éligibilité à la part variable collective ;
4. L'information sur les postes CS et les mouvements de CS ;

Vos contacts :

SNCF	Jean-Pierre ODDOU	06 25 67 27 99
SNCF Réseau	Thierry SALMON	06 21 82 32 01
SNCF Mobilités	Thierry MARTY	06 08 80 13 69



UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS

Tél : 01 53 21 81 80 • Fax : 01 45 26 46 65 • federation@unsa-ferroviaire.org



La Lettre
aux Cadres Supérieurs