<p>Une clarification de l’octroi des mesures salariales du 6 juillet, ainsi que de l’utilisation de l’enveloppe pour les augmentations des contractuels et des nouveaux embauchés.</p>	<p>L’ensemble des salariés dont le contrat a débuté avant le 1er juillet 2022 ont bénéficié des mesures salariales décidées lors de la table ronde du 6 juillet, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La revalorisation a effet du 01/04/2022 de 1,4% du salaire fixe, accompagnée d’une augmentation annuelle forfaitaire du salaire fixe de 400 € ; - La revalorisation dès 2022 de 100 € de la gratification annuelle de vacances ainsi portée à 500 €, ainsi que du supplément familial qui est porté à 20 € pour un enfant, 40 euros pour deux enfants, et à 10 € supplémentaires par enfant à charge au-delà du deuxième ; - La revalorisation des indemnités de production de +4% à effet du 01/04/2022 ; - Une revalorisation plus forte (de l’ordre de 7%) des indemnités du travail de nuit, du travail du dimanche et fêtes, ainsi que de la sortie d’astreinte à effet du 01/04/2022 ; - La revalorisation de 3% des allocations de déplacement à effet du 01/04/2022. - L’augmentation des salaires minimaux applicables à l’embauche des contractuels au 01/07/2022 sur les classes 1, 2, 3 et 4 (Classe 1 : 20.301 €, Classe 2 : 20.904 €, Classe 3 : 22.063 €, Classe 4 : 23.735 €). <p>Le complément de gratification annuelle de vacances au titre de 2022 a été versé sur la paie du mois d’août. Toutes les autres mesures ont été versées sur la paie du mois d’octobre avec effet rétroactif aux dates d’application prévues.</p> <p>Si SUD-Rail a relevé des cas où ce qui était dû n’a pas été versé, elle est invitée à les remonter à la direction pour vérification et régularisation, le cas échéant.</p> <p>Les référentiels GRH00372 et GRH00389 reprenant l’ensemble des barèmes de rémunération ont été publiés le 17 octobre dernier.</p> <p>Le nouveau référentiel (GRH00391) relatif aux salaires minimaux des contractuels sera disponible dans les prochains jours.</p> <p>Concernant la manière dont l’enveloppe dévolue aux revalorisations salariales des contractuels est utilisée, il est proposé d’examiner cette question à l’occasion de la NAO salaires 2023.</p>
<p>Des mesures salariales pour les alternants, ainsi que l’engagement de bénéficiaire de l’ensemble des droits aujourd’hui acquis pour les autres salariés. SUD-Rail souhaiterait également établir clairement la distinction entre contrats d’apprentissage et contrats de professionnalisation, et recevoir l’assurance que ces contrats sont utilisés à bon escient, et bien en tant que dispositifs de formation, excluant la tenue d’un poste à plein.</p>	<p>Une étude est en cours, avec les équipes de la formation, pour décider des mesures opportunes en matière de rémunération, qui permettraient d’améliorer la situation des alternants et de rendre l’alternance à la SNCF plus attractive, particulièrement sur le cœur de métier ferroviaire.</p> <p>D’ores-et-déjà, la SNCF, qui entend porter une politique ambitieuse d’alternance, a souhaité aller au-delà des obligations légales.</p> <p>Ainsi, dans le cadre de la transposition de l’accord de branche sur la classification des emplois et la rémunération dans l’entreprise, la SNCF a fait le choix d’adosser les garanties de rémunérations minimales le cas échéant au salaire minimal SNCF de la classe 1 plutôt qu’au salaire minimal conventionnel (RAG) de la classe 1.</p> <p>Cet engagement est mis en place depuis le 1er juillet 2022. Il est rappelé par ailleurs que nos apprentis sont éligibles à la GRAVAC et à la GAEX, renforçant donc leur rémunération.</p>