

	<p>La direction prend note de la remarque de SUD-Rail, sur le besoin de remettre aux alternants, lors de la signature de leur contrat, un guide répertoriant leurs droits de manière précise (éléments de rémunération, couverture sociale, FC, ASC, ...)</p> <p>Elle répondra sur la distinction entre les deux types de contrat en alternance et leur utilisation après avoir examiné le point.</p> <p>Enfin, elle confirme que l'alternance est un dispositif de formation, et que les alternants ne sont pas positionnés sur les postes à la manière des salariés- en termes de tenue de poste.</p>
<p>La réouverture immédiate de l'accord télétravail, en vue de réévaluer les indemnités qui y sont rattachées, d'encadrer mieux qu'aujourd'hui la charge de travail et de définir de manière claire et opposable le droit à la déconnexion pour les salariés.</p> <p>En effet, les modes d'organisations autour du télétravail et du flex-office que développe l'entreprise nécessitent de mieux encadrer et indemniser ces éléments comme le télétravail qui font partie aujourd'hui du quotidien d'un nombre croissant de salarié-e-s.</p>	<p>Lors de la négociation d'un nouvel avenant à l'accord sur le télétravail en 2021, la direction a proposé une augmentation de l'indemnité de 15 à 18 €, ainsi que des précisions sur la mise en œuvre du TT. Faute d'accord, ces dispositions ont été appliquées comme décisions unilatérales de l'employeur.</p> <p>Concernant le niveau d'indemnisation, en lien avec les problématiques de pouvoir d'achat, il pourrait être réabordé lors de la NAO 2023.</p> <p>Concernant le contrôle de la charge de travail, la pratique de l'entretien spécifique annuel, éventuellement actualisé si des changements en cours d'année le nécessitent, paraît répondre à la problématique.</p> <p>Concernant le droit à la déconnexion, sur lequel les managers bénéficient pour l'heure d'un tutoriel sur Mon Académie, deux approches pour progresser, éventuellement complémentaires, ont fait l'objet de travaux exploratoires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'approche via un système d'alerte informatique portant notamment sur les heures d'envois de mails (travail freiné pour l'instant par des problématiques de sécurité sur Outlook) - l'approche via la construction et l'adoption d'une charte de bonnes pratiques, (encore en phase exploratoire) <p>Plus généralement, l'opportunité de négocier un nouvel accord télétravail complet pourra être évoquée lors de l'élaboration de l'agenda social 2023.</p>
<p>Par ailleurs, SUD-Rail revendique la mise en place d'une prime cherté de 300 euros bruts pas mois pour l'ensemble des cheminots travaillant sur le périmètre du Léman-Express, et l'attribution pour les cheminots de Haute-Savoie de l'indemnité de résidence à son taux maximum.</p>	<p>La DRH groupe n'a pas vocation à s'immiscer dans la négociation sociale locale, relevant par construction des sociétés SNCF et des directions concernées sur place. La DRH groupe a bien conscience des effets liés à cette zone frontalière de la Suisse, mais a également noté des mesures prises par les différentes sociétés pour en tenir compte. La DRH Groupe fera part aux sociétés de la teneur des échanges lors de la rencontre.</p> <p>La question du niveau de l'indemnité de résidence pour des régions, au-delà de l'Île-de-France, où les prix du logement sont plus élevés, a été soulevée par les BU concernées et pourrait être portée à l'occasion de la NAO 2023 sur les salaires, sans préjuger de l'issue.</p>