

## PROJET D'ACCORD SALARIAL 2024

### Préambule

La loi n°2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire a créé au 1<sup>er</sup> janvier 2020 la société nationale SNCF, les sociétés SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, Fret SNCF et SNCF Gares & Connexions, sociétés de plein droit dotées notamment de prérogatives en matière de négociation collective.

Ces sociétés constituent un Groupe, remplissant des missions de service public dans le domaine du transport ferroviaire et de la mobilité, exerçant des activités de logistique et de transport ferroviaire de marchandises et de gestionnaire de l'infrastructure.

La négociation salariale obligatoire prévue par le code du travail se déroule au niveau de la société nationale SNCF pour l'ensemble du Groupe au sens de l'article 1 du chapitre 2 de l'accord du 29 octobre 2020 relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des cinq sociétés SNCF.

Cette négociation, organisée par la Direction de l'entreprise, est menée avec les 4 organisations syndicales du groupe SNCF (CGT, UNSA Ferroviaire, SUD Rail et CFDT).

Le présent projet d'accord au titre de la NAO 2024 tenue le 8 novembre 2023 est ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives précitées jusqu'au 22 novembre 2023.

### Objet

Le présent accord reprend les mesures salariales discutées lors de la table ronde du 8 novembre 2023 entre la direction de l'Entreprise et les Organisations Syndicales représentatives.

La table ronde du 8 novembre avait pour objet de :

1. Etablir un bilan de mise en œuvre des mesures salariales 2022 et 2023, au regard de l'environnement économique et social du groupe et de partager des données statistiques de rémunération pour les salariés statutaires et contractuels.

Les éléments suivants ont été rappelés par l'entreprise :

- L'inflation 2023 projetée en moyenne annuelle est de 4,9%.
- Depuis le 31 décembre 2021 et à fin septembre 2023, l'évolution moyenne des prix (indice INSEE) est de 9,66% avec une projection à fin décembre 2023 de 10,4%.
- L'ensemble des mesures prises par l'entreprise en 2022 et 2023 ont répondu à quatre objectifs principaux :
  - **Assurer globalement et en moyenne, toutes mesures de revalorisation confondues, la protection du pouvoir d'achat des cheminots** : l'évolution moyenne des salaires fixes a été de + 12,7% en 2022 et 2023 avec 80% des salariés ayant eu plus de 10% d'augmentation.
  - **Protéger plus particulièrement les salariés dont le niveau de rémunération est le plus faible dans l'entreprise** : les salaires fixes moyens ont progressé depuis décembre 2021 de 14,3% pour le collège exécution, de 12,5% pour le collège maîtrise, de 11,9% pour le collège cadre.
  - **Prendre des mesures spécifiques pour faciliter la vie quotidienne**

- **Accélérer les déroulements de carrières pour les personnels statutaires :** mise en place de délais de séjour, contingents de niveaux supplémentaires, ajout de positions de rémunération supplémentaires
2. Solder le montant global des mesures salariales déjà prises au titre de l'exercice 2023.
  3. Rappeler les mesures annoncées à la table ronde du 31 mai 2023 et applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024.
  4. Proposer un ensemble de dispositions au titre de l'exercice 2024 soumises à négociation dans un contexte de ralentissement de l'inflation (inflation moyenne prévue en 2024 de 2,6% - Source : Prévisions Banque de France septembre 2023).

Les dispositions qui ont été discutées sont les suivantes :

- Une mesure d'augmentation générale des salaires fixes visant à protéger le pouvoir d'achat ;
- Différentes mesures visant à compenser l'impact de la fin des recrutements au statut sur les notations ;
- Le lancement, en 2024, de travaux d'évolution de la grille des statutaires avec une première évolution pour les PR5 à PR 16 dès 2024 ;
- La revalorisation des salaires minimaux SNCF pour les salariés contractuels ;
- La revalorisation d'indemnités ;
- La reconduction de différentes mesures destinées à améliorer le pouvoir d'achat des salariés pour leurs transports de la vie quotidienne.

## **(I) BILAN ET CLOTURE DE L'EXERCICE SALARIAL 2023**

Dans un contexte de ralentissement de l'inflation, mais avec des composantes inflation sur l'alimentation, l'énergie et le carburant encore élevées, et par ailleurs partant des résultats économiques prévisionnels annoncés pour 2023, la direction de l'entreprise propose une Prime de Partage de la Valeur (PPV) au titre de 2023.

Cette Prime de Partage de la Valeur sera versée sur la paie de décembre 2023. Elle concernera l'ensemble des salariés des sociétés SNCF détenteurs d'un contrat de travail au 1<sup>er</sup> décembre 2023 en CDI, en CDD (y compris les contrats aidés).

Le montant versé au titre de cette prime de pouvoir d'achat sera de 400€ pour un salarié à temps complet. Ce montant sera modulé en fonction :

- du temps de travail contractuel
- et de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :
  - 100% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté d'au moins 6 mois,
  - 50% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté comprise entre 3 et 6 mois
  - 25% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté inférieure à 3 mois.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu de longue durée, et ne bénéficiant pas d'un salaire au titre du mois de décembre 2023 ne sont pas éligibles à cette prime.

## (II) MESURES SALARIALES POUR L'EXERCICE 2024

### 1/ Rappel des mesures annoncées à la table ronde du 31 mai 2023

L'entreprise a pris les mesures suivantes applicables à compter du 1er janvier 2024 lors de la revoyure salariale du 31 mai 2023 et en anticipation des NAO 2024 :

#### 1.1 Prime de travail et indemnité d'utilisation à la réserve

A compter du 1er janvier 2024, le montant de la prime de travail sera sécurisé à la hauteur de la VMTP du code prime 1 pour l'ensemble des salariés statutaires et pour les salariés contractuels éligibles à une prime de trains ou de traction

Cette mesure permettra de garantir le niveau de rémunération notamment en cas d'absence maladie suivant les mêmes règles que celles appliquées au traitement.

Les modalités de sécurisation du montant de la prime de travail, primes trains ou de traction à la hauteur de la VMTP du code prime 1 ont été présentées aux organisations syndicales en bilatérales au mois de juillet 2023.

Cette disposition fera l'objet d'une modification du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

Par ailleurs, l'indemnité de réserve sera forfaitisée avec, notamment, la prise en compte du coefficient de durée d'affectation à la réserve (Kn) le plus élevé (0,8).

#### 1.2 Mise en place d'un nouvel échelon d'ancienneté pour les salariés au cadre permanent au 1er janvier 2024

Il sera mis en place, au 1er janvier 2024, pour les salariés au cadre permanent un 11<sup>ème</sup> échelon d'ancienneté (9<sup>ème</sup> pour les agents de conduite) :

- La majoration totale du traitement correspondant à cet échelon sera de 27,3%,
- L'attribution d'un 11<sup>ème</sup> échelon (9<sup>ème</sup> pour les agents de conduite) concernera les salariés dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10<sup>ème</sup>/8<sup>ème</sup> selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 7 ans à compter du 1er janvier 2024, 6 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, 4,5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Le tableau des échelons devient le suivant – hors agents de conduite :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60%	<b>27,3%</b>
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	3 1/2 ans	4ans	4 1/2 ans	4 1/2 ans (*)	

- (\*) 7 ans à compter du 1er janvier 2024  
6 ans à compter du 1er janvier 2025  
5 ans à compter du 1er janvier 2026  
4,5 ans à compter du 1er janvier 2027

Cette mesure sera transposée, en tenant compte de leurs spécificités, aux agents de conduite dans les conditions suivantes :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,6%	<b>27,3%</b>
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	4 1/2 ans	4 1/2 ans (*)	

- (\*) 7 ans à compter du 1er janvier 2024  
6 ans à compter du 1er janvier 2025  
5 ans à compter du 1er janvier 2026  
4,5 ans à compter du 1er janvier 2027

Cette disposition fera l'objet d'une modification du Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel.

### 1.3 Mise en place d'un niveau supplémentaire d'ancienneté pour les salariés contractuels

Il est mis en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour les salariés contractuels un niveau d'ancienneté supplémentaire à 33 ans d'ancienneté.

Cela se traduira par :

- Une majoration du salaire de base à :
  - 19,8% pour les agents positionnés sur les classes 1 à 6,
  - 9,9% pour les agents positionnés sur les classes 7 et 8.
- La majoration d'ancienneté de 19,8% ou 9,9% selon les catégories de personnel concernera les salariés dont l'ancienneté sur le dernier niveau d'ancienneté est égale ou supérieure à 6 ans à compter du 1er janvier 2024, 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, 4 ans à compter du 1er janvier 2026 et 3 ans en 2027.

Les anciennetés se déclinent donc comme suit :

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans (*)
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	<b>19,8%</b>
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9,0%	<b>9,9%</b>

- (\*) 6 ans à compter du 1er janvier 2024  
5 ans à compter du 1er janvier 2025  
4 ans à compter du 1er janvier 2026  
3 ans à compter du 1er janvier 2027

### 1.4 Accompagnement de l'individualisation des FC

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, et conformément aux dispositions prévues par la convention UTP-URSSAF du 3 août 2022, l'avantage en nature constitué par les facilités de circulation sera individualisé et figurera sur le bulletin de salaire des salariés des 5 Sociétés du Groupe ferroviaire. L'avantage en nature ainsi constitué donnera lieu pour les salariés à paiement de cotisations sociales, et le cas échéant à fiscalisation (impôt sur le revenu).

Il est décidé une majoration forfaitaire du traitement ou du salaire de base à la date du 1/01/2024 afin de compenser l'impact social et fiscal de cette régularisation suivant des modalités présentées aux organisations syndicales en mai 2023.

## 1.5 Ajustement salarial de la mise en place de la PR 36

Au 1er avril 2022, les salariés statutaires bénéficiant du supplément de rémunération de la PR 35 ont été automatiquement positionnés sur la PR 36 en remplacement du supplément de rémunération prévu à l'article 1 du GRH00925.

Parmi ces salariés, ceux qui bénéficiaient du supplément de rémunération depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022, date de création de la PR36, se verront attribuer, au 1er avril 2024, le supplément de rémunération de la PR 36 de la classe 8 niveau 2 (soit 2 ans après passage à la PR 36).

L'application de cette mesure sera à articuler avec les mesures prises lors de la Table ronde NAO 2024 (cf.ci dessous).

## 2/ Mesures de revalorisation générale des salaires fixes en 2024

La SNCF attribuera une enveloppe de revalorisation moyenne des salaires comprenant :

1. Des mesures de revalorisation individuelle moyenne de 2,1%,
2. Des mesures d'augmentation générale de 1,8%,
3. Des mesures complémentaires en moyenne de l'ordre de 0,7%.

### Augmentation générale ou indiciaire (en pourcentage)

Il est attribué **une augmentation générale ou indiciaire de 1,8%** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, à tous les salariés présents aux effectifs au 01/01/2024.

Pour les salariés statutaires, cette mesure sera mise en œuvre à travers la revalorisation de 1,8% de l'indice du point de traitement dont le montant en base 100 évoluera à 595,10€ à effet du 01/01/2024. Les primes de travail et la prime de gestion des cadres supérieurs statutaires seront également revalorisées de 1,8%.

Pour les salariés contractuels, cette augmentation de 1,8% s'applique au salaire de base hors éventuelle prime d'ancienneté, ainsi qu'aux primes de traction ou de trains, pour les salariés contractuels éligibles.

## 3/ Mesures en faveur du déroulement de carrière des salariés statutaires

Plusieurs mesures visent à revoir les déroulements de carrière des personnels statutaires afin de compenser l'arrêt du recrutement au statut.

### 3.1. Contingent de niveaux exceptionnel

A titre exceptionnel, afin de faciliter les déroulements de carrière entre les niveaux 1 et 2 des classes 1 à 8, TA et TB, il sera attribué pour les notations 2024 **un contingent supplémentaire de niveaux, à hauteur de 15% du contingent principal**, attribué aux sociétés du groupe pour assurer une meilleure reconnaissance de l'évolution des compétences métiers individuelles ou collectives. La répartition du contingent final (composé des contingents principal et supplémentaire) pour chaque CSE et pour chacune des classes sera assurée par la DRH Groupe dans les conditions habituelles.

### **3.2 Mise en place d'un délai de séjour maximal sur les PR des classes 2 à 6, TA et TB (mesure visant à compenser l'impact de la fin du recrutement au cadre permanent sur les dispositions statutaires en matière de notation)**

A compter de l'exercice de notation 2024, les délais de séjour en PR pour les PR des classes 2 à 6 et TA et TB, de 6 et 7 ans actuellement, seront ramenés à un délai maximal de 5 ans.

La garantie d'application des délais de séjour sur les PR, afin qu'aucun salarié ne dépasse le temps de séjour garanti vers la PR de la même classe et du même niveau – sauf objection motivée du service, s'appliquera à l'issue des opérations classiques de notations.

### **3.3 Ajustement de la grille de la PR 5 à la PR 16**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et pour 2024, tous les salariés statutaires percevront un salaire fixe annuel supérieur au SMIC majoré de 10% (*au taux en vigueur en janvier 2024*).

En conséquence, les mesures suivantes d'évolution de la grille de traitement des salariés statutaires sont mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Tous les salariés positionnés sur la PR 4 seront positionnés sur la PR 5 au 01/01/2024.
- Le coefficient hiérarchique de la PR 5 sera revalorisé à 234,8 points
- Entre la PR 5 et la PR 16, les coefficients hiérarchiques évolueront de 2,8% entre chaque PR.

*A titre indicatif, cela devrait se traduire par une augmentation moyenne :*

- *Pour les salariés positionnés sur les PR 5 à 10, de l'ordre de 2% ;*
- *Pour les salariés positionnés sur les PR 11 à 16, de l'ordre de 0,5%.*

Les salariés contractuels bénéficieront d'une mesure équivalente par le biais de la revalorisation de la grille des salaires minimaux (cf. point 7). A partir de la classe 2, sans ancienneté, un salarié contractuel percevra un salaire de base annuel, cumulé le cas échéant avec une prime de traction ou de travail, supérieur au SMIC annuel majoré de 10% (*au taux en vigueur en novembre 2023*) .

### **3.4 Création de la PR 37**

La position de rémunération 37 attachée à un coefficient hiérarchique de 703,18 est créée sur la classe 8 niveau 3 à compter de l'exercice de notation 2024. Le volume de passage de la PR 36 à la PR 37 sur le niveau 3 de la classe 8 est fixé à 20%.

Lors des opérations de notation 2024 et pour tenir compte de l'engagement pris lors de la table ronde du 31 mai 2023 concernant l'ajustement salarial lié à la mise en place de la PR 36, il sera procédé comme suit :

- Notation des salariés de la PR 36 vers la PR 37
- Pour les salariés de la PR36 qui ne seront pas notés à la PR 37 au 01/04/2024 : Attribution au 01/04/2024 du Supplément de Rémunération 36 de la classe 8 niveau 2 dès lors qu'ils bénéficiaient du supplément de rémunération SR 35 depuis plus de 30 mois au 1er avril 2022 (cf point 1.5)

## **4/ Harmonisation des modalités de calcul de la PFA**

Pour les salariés statutaires, une mise en cohérence des modalités de calcul de la Prime de Fin d'Année est réalisée à compter de décembre 2023.

Les salariés statutaires relevant des codes prime 00, 9, 24 et 25 percevront un complément de PFA dont le cumul avec la majoration de PFA sera égal au montant de la Valeur Moyenne Théorique de leur Prime de Travail.

Pour les salariés contractuels relevant des emplois repères associés aux codes primes 00,9,24 et 25, cette évolution se traduira par une majoration forfaitaire du salaire de base d'après le barème suivant:

En €	Montant annuel du complément de PFA	Montant mensuel correspondant
CRTT	64,38	5,37
CRML	236,15	19,68
CRL	418,20	34,85
ASCT	254,77	21,23
Emplois repères relevant du CP9	133,18	11,10
Emplois repères relevant du CP25	139,95	11,66

## 5/ Indemnités

Une revalorisation des indemnités suivantes est mise en œuvre à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024 sur les bases suivantes :

- Les Indemnités de nuit, dimanches et fêtes seront revalorisées de + 4%
  - L'indemnité de nuit mentionnée à l'article 63.1 du référentiel GRH00131 est portée à 3,68€/heure contre 3,54€/heure actuellement ;
  - L'indemnité pour le travail du dimanche et des jours de fête légale chômée mentionnée à l'article 62 du référentiel GRH00131 est portée à 5,78€/heure contre 5,56€/heure actuellement.
- L'indemnité d'utilisation à la réserve, forfaitisée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sera revalorisée de 25€/mois à effet du 01/01/2024 suivant le barème suivant :

Classe	Taux mensuel	Classe	Taux mensuel
1	280 €	5	336 €
2	287 €	6	382 €
3	305 €	7	415 €
4	312 €	8	468 €

- Les indemnités fixes mensuelles de management et d'encadrement en établissement mentionnées à l'article 51 du référentiel GRH 00131 seront revalorisées de 15%.
  - L'indemnité fixe mensuelle des directeurs d'établissement de classe 8 est portée à 256,22€ contre 222,80€ actuellement ;
  - L'indemnité fixe mensuelle de management & encadrement des DUO est portée à 182,97€ contre 159,10€ actuellement ;
  - L'indemnité fixe mensuelle de management & encadrement des DPX est portée à 91,54€ contre 79,6€ actuellement.

## 6/ Mesures d'accompagnement de la vie quotidienne

Afin de tenir compte du poids croissant des coûts liés aux déplacements domicile-travail, l'entreprise propose de reconduire plusieurs dispositions destinées à alléger ces coûts pour les salariés et à encourager le recours à des modes de transports économes en énergie et alternatifs à la voiture individuelle. Elles répondent à deux axes de la stratégie RSE de la SNCF :

- Réduire l'empreinte environnementale de nos activités
- Faire des salariés de la SNCF les acteurs et les bénéficiaires de la transition écologique et sociale

Ces mesures s'appliquent indifféremment aux salariés statutaires et contractuels.

## 6.1. Abonnement aux transports publics

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et sur toute l'année 2024, les sociétés du groupe ferroviaire poursuivront la prise à leur charge **75% du prix des titres d'abonnement** souscrits par les salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen des services de transports publics. La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés.

## 6.2. Forfait mobilité durable

Le Forfait Mobilité Durable mis en œuvre par la SNCF en 2023 et répondant aux objectifs de la loi LOM du 24/12/2019 est reconduit en 2024 suivant les mêmes modalités d'application qu'en 2023. Il donne lieu au versement d'une allocation de **400€ pour 2024** en année pleine, dans les mêmes conditions d'usage et de justificatifs qu'en 2023.

La SNCF attribuera également en 2024 une aide de **150€** pour l'achat d'un vélo mécanique ou électrique selon les mêmes modalités d'application qu'en 2023.

L'allocation Forfait de Mobilité Durable (FMD) est cumulable avec la participation employeur aux frais d'abonnements aux transports collectifs en commun dans la limite de 800€ par salarié.

## 7/ Enveloppes de révision salariale individuelle des salariés contractuels

Les enveloppes de révision salariale individuelle des salariés contractuels, exprimées en pourcentage, sont définies en cohérence avec celles attribuées au personnel statutaire au titre des mesures en échelons, positions et niveaux.

L'enveloppe annuelle destinée aux mesures de révision salariale individuelle (hors promotion et ancienneté) des salariés contractuels, exprimée en pourcentage de la masse salariale de salaires de base est fixée pour l'année 2024 à :

- 1,3% pour les salariés contractuels des classes 1 à 6 (mesures auxquelles s'ajoutent les majorations d'ancienneté équivalentes à une enveloppe de 0,6%) ;
- 1,5% pour les salariés contractuels des classes 7 à 9 (mesures auxquelles s'ajoutent pour les classes 7 et 8 les majorations d'ancienneté équivalentes à une enveloppe de 0,3%).

Une enveloppe d'augmentation individuelle majorée « débuts de parcours » est fixée à 3% pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans au 01/01/2024 sur les classes 1 à 6, dont le niveau de salaire de base ne dépasse pas un plafond qui sera déterminé pour chaque classe.

## 8/ Barème des salaires minimaux annuels des salariés contractuels

Le barème des salaires minimaux des salariés contractuels :

- est revalorisé de :
  - +8% pour les classes 1 à 3

- +6% pour les classes 4
- +5% pour les classes 5 à 9
- Intègre l'échelon d'ancienneté 11

A partir de la classe 2, échelon 0, un salarié contractuel percevra un salaire de base annuel, cumulé le cas échéant avec une prime de traction ou de travail, supérieur au SMIC annuel majoré de 10% (au taux en vigueur en novembre 2023).

Ce nouveau barème est applicable au 01/01/2024.

CLASSES	ECHELON D'ANCIENNETE											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Classe 1	22 802 €	23 144 €	23 491 €	23 843 €	24 201 €	24 564 €	24 933 €	25 307 €	25 686 €	26 071 €	26 462 €	26 859 €
Classe 2	23 479 €	23 832 €	24 189 €	24 552 €	24 920 €	25 294 €	25 673 €	26 058 €	26 449 €	26 846 €	27 249 €	27 658 €
Classe 3	24 781 €	25 152 €	25 530 €	25 913 €	26 301 €	26 696 €	27 096 €	27 503 €	27 915 €	28 334 €	28 759 €	29 190 €
Classe 4	26 165 €	26 558 €	26 956 €	27 361 €	27 771 €	28 188 €	28 610 €	29 040 €	29 475 €	29 917 €	30 366 €	30 822 €
Classe 5	28 064 €	28 485 €	28 913 €	29 346 €	29 787 €	30 233 €	30 687 €	31 147 €	31 614 €	32 089 €	32 570 €	33 058 €
Classe 6	33 197 €	33 695 €	34 200 €	34 713 €	35 234 €	35 762 €	36 299 €	36 843 €	37 396 €	37 957 €	38 526 €	39 104 €
Classe 7	40 186 €	40 788 €	41 400 €	42 021 €	42 652 €	43 291 €	43 941 €	44 600 €	45 269 €	45 948 €	46 637 €	47 337 €
Classe 8	49 686 €	50 431 €	51 188 €	51 956 €	52 735 €	53 526 €	54 329 €	55 144 €	55 971 €	56 810 €	57 663 €	58 528 €
Classe 9	64 428 €	65 394 €	66 375 €	67 371 €	68 382 €	69 407 €	70 448 €	71 505 €	72 578 €	73 666 €	74 771 €	75 893 €

## 9/ Engagement complémentaires pris en NAO 2024

Quatre groupes de travail paritaires seront engagés en 2024:

- Un GT sur les ajustements possibles de grille salariale (délais de séjour, déblocage de la grille, recouvrements inter-collèges...).
- Un groupe de travail sur la révision de l'indemnité de résidence
- Un groupe de travail sur l'encadrement
- Un groupe de travail sur la reconnaissance des conditions d'exercice des métiers ( issu des travaux menés par les SA sur les conditions d'exercice des métiers)

## 10/ Suivi annuel des mesures salariales attribuées aux salariés contractuels

La DRH Groupe produira au périmètre consolidé des sociétés, un bilan qui sera remis et commenté aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) portant sur les rémunérations.

Ce document couvrira notamment les points suivants :

- Bilan de la dernière campagne de notation des salariés statutaires (évolution en classes, niveaux, positions de rémunération et échelons) ;
- Bilan de la dernière campagne de révision salariale des salariés contractuels ;
- Bilan de la distribution des évolutions du salaire fixe sur 3 ans ;
- Statistiques de distribution du versement des primes, indemnités, gratifications selon leur nature (sujétion, mobilité, performance, etc.) ;
- Bilan des éventuelles autres mesures salariales mises en œuvre à la suite de la dernière NAO.
- Bilan de la dernière campagne d'attribution des rémunérations liées à la performance (La prime, la GIR, la Part Variable)

## 11/ Dépôt

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire.

Deux exemplaires dont une version signée des parties et une version anonymisée seront transmis à la DIRECCTE de Seine-Saint-Denis via la plateforme « Téléaccord » conformément à l'article D.2231-4 du Code du travail.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à Saint-Denis, le

SNCF  
Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe

La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et  
Techniciens des Chemins de fer français  
(C.G.T.)

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes  
Fédération des Cheminots et Personnels  
des Activités Annexes  
(UNSA-Ferroviaire)

La Fédération des Syndicats de Travailleurs  
du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques  
(SUD-Rail)

La Fédération des Cheminots C.F.D.T.  
(C.F.D.T.)