



Modification du statut Le point des mesures

Les différentes mesures issues des dernières lois promulguées, des NAO SNCF ou des accords validés vont entraîner des modifications statutaires qui seront entérinées lors de la commission du statut au mois de novembre. L'essentiel des mesures sera applicable dès le mois de janvier. SUD-Rail vous décrypte l'essentiel des changements.

Mise en place d'un échelon 11 pour les sédentaires et 9 pour les ADC..

Mesures NAO du 31 mai 2023 : Mise en place d'un échelon 11 pour les sédentaires.

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23.6%	27.3%
Temps de séjour	2 ans	2.5 ans	2.5 ans	3 ans	3 ans	3.5 ans	3.5 ans	4 ans	4.5 ans	4.5 ans	(*)

(*) Mise en place progressive, 7 ans d'ancienneté sur l'échelon 10 à compter du 1 janvier 2024, 6 ans à compter du 1 janvier 2025, 5 ans à compter du 1 janvier 2026, 4.5 ans à compter du 1 janvier 2027.

Mise en place d'un échelon 9 de façon progressive pour les ADC :

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23.6%	27.3%
Temps de séjour	2 ans	2.5 ans	2.5 ans	3 ans	3 ans	3.5 ans	4.5 ans	4.5 ans	(*)

(*) Mise en place progressive, 7 ans d'ancienneté sur l'échelon 8 à compter du 1 janvier 2024, 6 ans à compter du 1 janvier 2025, 5 ans à compter du 1 janvier 2026, 4.5 ans à compter du 1 janvier 2027.

Suppression des PR 5 sur les TA1 et PR 10 pour TB1. Création des PR 14 sur TA2 et PR 21 sur TB3. Actualisation des grilles de rémunération TA et TB.

Mesures NAO 2023. Par ailleurs, grâce à l'accord classification et le passage des TA2 et TB au collègue maîtrise, les pourcentages de passage des PR ont été alignés sur ceux du collège maîtrise.

Classe TA	Niveau 1	6-7 22% 28%	7-8 18% 23%			
	Niveau 2	9-10 26% 28%	10-11 22% 23%	11-12 18% 20%	12-13 14% 18%	13-14 16%
Classe TB	Niveau 1	11				
	Niveau 2	12-13 26% 28%	13-14 22% 23%	14-15 18% 20%		
	Niveau 3	16-17 26% 28%	17-18 22% 23%	18-19 18% 20%	19-20 14% 18%	20-21 16%

Création des PR 16 sur la classe 3 et 20 sur la classe 4

Mesures NAO du 17 novembre 2021.

Par ailleurs les coefficients hiérarchiques pour les passages passent à 14% de la PR 15 à 16 et 15% de la PR 19 à 20.



Mise en place d'une « présomption de démission ». (Chapitre 7)

La loi « marché du travail » du 21 décembre 2022 inscrit la présomption de démission. La loi prévoit « **Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai** », donc sans droits aux allocations chômage.

Cette mesure est appliquée aux collègues contractuels depuis avril 2023.

Pour les collègues Statutaires, cela nécessite de modifier le Statut.

Les collègues statutaires qui ne se rendent pas au travail, sans justification et après lettre recommandée, se verraient licenciés sans même passer par le Conseil de Discipline. En 2022, 124 agents statutaires ont été radiés pour abandon de poste, avec cette modification du Statut les chiffres risquent bien de grimper.

Les congés en cas d'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant sont étendus à 2 nouvelles situations. (Chapitre 10)

C'est suite à la loi du 17 décembre 2021.

Ce congé de 5 jours est accordé aux parents dans 2 nouveaux cas.

- *L'annonce de la pathologie nécessite un apprentissage thérapeutique.*
- *Annnonce d'un cancer chez un enfant.*

La durée de certains congés pour événements familiaux a été allongée. (Chapitre 10)

C'est suite à la loi du 19 juillet 2023.

- *Congé décès d'un enfant.*

12 au lieu de 5 jours pour enfant âgé de 25 ans et plus.

14 au lieu de 7 jours pour les enfants de moins de 25 ans

Ces jours sont cumulables avec les congés de deuil parental de 8 jours.

La prime de travail. (Chapitre 12)

Mesures NAO du 31 mai 2023.

En cas d'absence pour arrêt maladie, le montant de la prime de travail sera sécurisé à la hauteur de la prime de travail des sédentaires (code prime 1 de 300 à 532 en fonction de votre PR), les ASCT et ADC bénéficieront de mesures équivalentes.

Prévoyance santé. (Chapitre 12)

Suite à l'accord de méthode de la protection sociale complémentaire du 30 juin 2023, signé par SUD-Rail, les prestations en cas d'arrêts maladie entre le 185ème et le 365ème jour passeront de 50 à 66,6%.

En clair, au lieu de passer en 1/2 solde au bout de 185 jours sur une année glissante, les agents auront maintenant 66,6% de leur traitement. C'est une avancée importante, malgré cette avancée, SUD-Rail continue de revendiquer le maintien à 100% comme les collègues contractuels.



Mise en place du GIE à « SNCF Optim'services »

Pour les salariés statutaires transférés dans le GIE, au contraire de ceux qui seront transférés dans les filiales TER ou Fret, l'ensemble des dispositions statutaires seront maintenues !

STATUT DES CHEMINOTS:
UNE RÉFORME DÉLICATE

