



**LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES**

**Valeurs**



**Adhésion**



**Avantages**



**Page Web**



# Augmentations individuelles pour les contractuels

## LES GRANDS PRINCIPES

## Généralités :

Dans le cadre de la déclinaison de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations des personnels des entreprises ferroviaires, le GPU-SNCF a mis en place des mesures unilatérales à défaut d'accord d'entreprise avec les Organisations Syndicales représentatives.

Celles-ci consistent à :

- La mise en place de 13 familles professionnelles et 152 emplois-types décrivant l'ensemble des métiers du secteur ferroviaire,
- Le positionnement des emplois exercés au sein des entreprises sur 9 classes, qui sont équivalentes aux ex-qualifications A à H et CS/CD pour la SNCF,
- La garantie d'une rémunération minimale pour chacune des classes,
- La mise en place d'une majoration de salaire pour ancienneté.

Ledit accord ne fixe pas de maximum de rémunération par classe.

Toutefois, l'évolution des agents au statut est régie par un découpage de chaque Classe en Niveaux et en Positions de Rémunération (PR). Dès lors, un agent au statut ne peut prétendre à un salaire plus élevé que celui correspondant à la PR la plus élevée de la Classe de son poste.

Tout salarié d'une entreprise œuvrant sur des postes équivalents devant recevoir le même salaire, un agent contractuel ne pourra donc pas non plus bénéficier d'un salaire plus élevé que celui d'un agent au statut pour des responsabilités comparables. Dès lors, les contractuels sont aussi exposés à un plafond de rémunération lié à la Classe de leur poste.

Il est ainsi pertinent pour tous les salariés du GPU-SNCF de connaître les possibilités et les limites d'évolution de carrière sur son poste ou sur un poste de responsabilité supérieure (de Classe supérieure), que l'on soit agent au statut ou contractuel : ce guide a pour but de lister les grands principes d'évolution salariale pour les agents au statut, mais également pour les contractuels au regard des limites par Classe régies par le statut.

## La grille de rémunération :

Dans un premier temps, il est important de connaître la grille de rémunération des agents au statut, et le découpage par Niveaux et par Position de Rémunération pour chaque Classe. A noter que les conditions d'accès et de rémunération de la Classe 9 (Cadres Supérieurs et Cadres Dirigeants) ne sont pas reprises au statut SNCF et ne peuvent donc pas être intégrées au présent document.

???	37																			37
682,7	36																			36
663	35																			35
643,8	34																			34
625,3	33																			33
601,2	32																			32
575,7	31																			31
551,2	30																			31
529,7	29																			30
508,4	28																			30
488,1	27																			29
466,8	26																			28
446,3	25																			28
431,3	24																			27
416,8	23																			27
399,7	22																			26
382,3	21																			26
365,1	20																			25
348,7	19																			25
333,7	18																			24
324,2	17																			23
316,8	16																			23
307,6	15																			22
298,9	14																			22
290,4	13																			21
282,2	12																			21
275	11																			20
265	10																			20
254,1	9																			19
244,2	8																			19
239,3	7																			18
234,6	6																			18
230,5	5																			17
226,1	4																			17
221,7	3																			16
217,6	2																			16
Coefficient hiérarchique	PR	-	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N1	N2	N3	
		1	2		3		4		5		6		7		8					

## La reconnaissance de l'évolution des compétences :

L'augmentation individuelle est attribuée en avril avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année en cours. Tous les agents contractuels peuvent bénéficier d'une majoration salariale annuelle, dans le cadre d'une enveloppe attribuée à cet effet à l'entité (équivalent de la notation en Niveau et du classement en Position de Rémunération des agents du statut).

Deux enveloppes distinctes sont attribuées au responsable de l'entité (NAO 2024 et Table Ronde du 08/02/2024) :

- Une enveloppe pour les Classes 1 à 6 : 1,4% de la masse des salaires de référence annuels à la date du 31 décembre de l'année A-1, avec une fourchette d'augmentation entre 0 et 3%.
- Une enveloppe pour les Classes 7 à 9 : 1,6% de la masse des salaires de référence annuels à la date du 31 décembre de l'année A-1, avec une fourchette d'augmentation entre 0 et 5 %.

L'augmentation individuelle est proposée par le manager. Son niveau final est arrêté après harmonisation si nécessaire.

Une enveloppe spécifique supplémentaire « Début de parcours » est réservée pour les augmentations individuelles des salariés de classe 1 à 6 en début de carrière et récemment recrutés (depuis moins de 4 ans), à hauteur de 3,1% de la masse salariale de référence. Cette enveloppe vient, pour les agents concernés, en lieu et place des 2 enveloppes précédentes.

Le niveau de l'augmentation individuelle tient compte :

- des compétences acquises, de la performance, de l'implication de l'agent,
- mais aussi du positionnement dans la plage de rémunération liée à la Classe de l'emploi tenu.

Ce processus est réalisé conjointement aux opérations de notation, et est équivalent à la notation en Position de Rémunération et en Niveau pour les statutaires.

**Il est donc essentiel pour un contractuel de savoir où il se situe en équivalence dans la grille de rémunération statutaire** : se rapprocher de vos RH pour connaître votre positionnement.

A noter également que l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité garantit une revalorisation salariale minimale égale à la moyenne de leur catégorie à tou(te)s les salarié(e)s en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, au moment des campagnes de révisions salariales (au moins 1 jour entre le 01/02 et le 31/03). Les salariées contractuelles bénéficieront au minimum, au 1<sup>er</sup> du mois suivant leur retour, du pourcentage d'augmentation individuelle appliquée à leur catégorie professionnelle.

Ne sont pas comprises dans ces enveloppes les augmentations individuelles accompagnant une promotion vers un poste à responsabilités supérieures (équivalence de la notation en Classe). Dans ce cas les conditions sont les mêmes que pour les agents du statut :

- Potentiel identifié et validé en comité de carrière,
- Mobilité validée par le hiérarchique et le conseiller Carrière,
- Prise de poste effective.

C'est la concrétisation de la reconnaissance d'un potentiel à exercer des responsabilités plus importantes.

Ce potentiel est validé par le Comité de Carrière, lui-même issu des résultats des EIA.

Les possibilités de notation à la Classe supérieure sont déterminées en fonction des vacances prévisibles de postes inscrits dans les cadres d'organisation. Les promotions à la classe supérieure sont prononcées le premier jour de mois correspondant à la prise de poste.

### Les majorations de salaire pour ancienneté :

Tous les agents bénéficient automatiquement d'une majoration de rémunération liée à leur ancienneté dans l'entreprise, et selon le tableau ci-après.

Ancienneté (ans)		3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	36 au 01/01/2024	35 au 01/01/2025	34 au 01/01/2026	33 au 01/01/2027
Majoration (%)	Classes 1 à 6	1,8	3,6	5,4	7,2	9	10,8	12,6	14,4	16,2	18	19,8			
	Classes 7 à 9	0,9	1,8	2,7	3,6	4,5	5,4	6,3	7,2	8,1	9	9,9			

À la suite de la mise en place des mesures liées à l'accord de branche, l'application initiale de ces majorations suit un calendrier de mise en œuvre :

- Pour les classes de 1 à 5, cette majoration est déjà mise en place depuis le 01/07/2022, et remplace la majoration d'ancienneté de l'ex-GRH00254,
- Pour les classes 6 à 8, cette majoration est mise en place par tiers : 1/3 au 01/01/2023, 2/3 au 01/01/2024 et 100% au 01/01/2025.

CFE-CGC FERROVIAIRE