

Une nouvelle revalorisation du SMIC a eu lieu en date du 1^{er} novembre 2024, portant son **montant brut mensuel à 1 801,80 €** (+2% d'augmentation).

Pour rappel, le salaire de base mensuel d'un agent commercial de bord TGV ou d'un vendeur ambulant Intercités (échelons les plus bas dans l'entreprise) est de 1 744,89 €, ce qui représente un manque à gagner de 56,91 € par mois par rapport au SMIC !

Nos parts variables (intéressement et bonus commercial) n'ont pas vocation à combler cet écart !

C'est pourquoi cette sous-valorisation de nos salaires de base s'efface progressivement au fur et à mesure de la mise en œuvre du plan de rattrapage sur deux ans, que nous avons obtenu à l'initiative de notre grève en juillet 2022.

Les nouvelles négociations annuelles obligatoires (NAO) ont débuté le 5 décembre 2024.

SUD Rail sera extrêmement vigilant sur les garanties que devra mettre en place Newrest Wagons-Lits afin de tenir les engagements actés à l'issue de notre grève de juillet 2022 :

- Le plus bas salaire de base de l'entreprise (commercial junior / vendeur ambulant) **au niveau du SMIC au plus tard le 1^{er} janvier 2025**
- Le **maintien des écarts de rémunération** entre les différents échelons des agents commerciaux.

Voici le cahier revendicatif que défendra SUD Rail lors des NAO 2025 :

Rémunération :

Salaires :

- Achèvement du plan de rattrapage : « *pas un seul salaire de base en dessous du SMIC au 1^{er} janvier 2025* » obtenu lors de notre grève de juillet 2022 ;
- **Augmentation générale des salaires de + 5%** ;
- Mise en place d'un accord pérennisant la **prime de partage de la valeur** pour tout le personnel. **Prime de Partage de la Valeur de 500 € pour TOUS les salarié-e-s** au titre des performances de 2023/2024 ;
- **Augmentation des paliers d'intéressement :**
TGV : 4% et 8% pour les agents commerciaux
Intercités : 6% et 9% pour les vendeurs ambulants
- **Intégration de toutes les réductions & cartes Avantage SNCF** au sein du C.A de la course commerciale ;
- Ajustement de la majoration « dimanche & fêtes » sur le montant de la majoration des « heures nuit » ;

Escalier Professionnel :

- **Intercités** : création des échelons junior / major / senior / expert applicable aux vendeurs ambulants ;
- Création d'un nouveau profil de poste suite au projet IAC venant à **redéfinir les missions des agents caissiers** ;
- **Reconnaissance du statut de formateur**, inexistant dans l'escalier professionnel de l'entreprise ;
- **Passage à l'échelon 2B Bis** pour l'ensemble du personnel administratif des services GQP et Interface ;
- **Passage au statut « Chef de Bord I » pour tous les experts** ;

Ancienneté :

- **Refonte de la grille d'ancienneté** applicable dans l'entreprise (création d'un échelon supplémentaire au bout de 20 ans d'ancienneté et revalorisation des différents paliers d'ancienneté) ;

Primes & Indemnités :

- **Intercités** : Revalorisation de la prime de formation applicables aux vendeurs ambulants ;
- **Business Première** : Augmentation de la **prime BP à 30 €** par service effectué ;
- Extension de la **prime d'assiduité à tous les salariés** de l'entreprise ;
- Octroi d'une prime mensuelle « digitalisation tablette » d'un montant de 50 € par mois ;
- Indemnité Petit Déjeuner valorisée à hauteur de 2 MG ; Indemnité Repas valorisée à 5MG ;
- **Mise en place d'un maintien de rémunération** lors de la pose d'un repos compensateur (conservation de l'intéressement lors de la pose d'un retard de train/repos dû, octroi d'une prime JA pour la pose d'un jour fériés) ;
- Octroi d'une prime de « *manutention en service dégradé* » lors d'une dotation en mode dégradée (cartons/tiroir sans armoire/absence de base roulante etc...) ;

Social :

- **Extension de la prévoyance d'entreprise** à tous les salariés de l'entreprise (employés et maitrises) ;
- **Mise en place d'un accord sur le télétravail au sein de l'entreprise** ;
- **Egalité homme/femme** : Véritable politique sociale d'accompagnement de la femme enceinte dans l'entreprise (grossesse, allaitement, ...) en garantissant les aménagements de plannings nécessaires et privilégier le reclassement de poste, plutôt que le placement systématique sous le régime de l'assurance maladie (abattement de CP, perte de JF, ...) ;
- Suppression de la CCNRF : **Intégration de l'ensemble de nos garanties conventionnelles existantes au sein d'un accord d'entreprise.**
- Révision des **horaires de prise en charge et/ou des remboursements parkings mieux adaptés** : qui tiennent compte des PS/FS et des spécificités de chacun des sites de l'ensemble du périmètre ;
- Révision des **horaires de prise en charge des taxis parisiens** : PS avant 6h20 / FS après minuit ;
- **Mise en place d'un plan d'abondement** de la participation aux bénéfices par Newrest Wagons-Lits ;
- Révision de la formule légale permettant de déterminer le montant de la participation aux bénéfices de l'entreprise en vue de l'augmenter ;
- Abondement du compte CPF pour la prévention de l'inaptitude au travail ;

Conditions de Travail / Pénibilité :

- Application des mesures du plan senior à **tout le personnel roulant à partir de 55 ans** ;
- Mise en place des **agents 2 sur toutes les O/D Paris-Barcelone** afin de réduire la pénibilité liée aux charges de manutention et la remise en état du bar après transbordement.
- **Business Première** : Renouvellement de tout le parc existant des trolleys de service (totalement obsolètes) ;
- **Business Première** : Obtention d'une deuxième prime BP lorsqu'un Hôte BP se retrouve à effectuer seul un service qui nécessitait la mise en place d'un 2^{ème} Hôte BP prévu en renfort.
- Prise en charge du petit déjeuner lorsque les agents découchent dans les hôtels ;
- Abaissement systématique de l'attribution de la chambre de jour **dès 2 heures** en coupure en province en cas d'alerte canicule ou grand froid décrétée par Météo France, et en cas d'alerte attentat ;
- **Suppression de la réserve** pour tous les agents ;

Vos représentants SUD Rail.