



ENSEMBLE DES AGENTS SNCF

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES (NAO) 2025

RÉMUNÉRATIONS

CE QUE L'UNSA REVENDIQUE

À l'occasion d'une bilatérale – réunion préparatoire aux négociations salariales 2025 qui se tiendront courant du mois de novembre –, l'UNSA a pu exprimer à la direction les légitimes attentes des cheminotes et cheminots en matière de rémunération.
NOS EXIGENCES.



SELON LA DIRECTION, C'EST DANS UN CONTEXTE CONTRAINT ÉCONOMIQUEMENT, DE BAISSÉ DU CHIFFRE D'AFFAIRES ET D'INFLATION QUE S'EST TENUE CETTE BILATÉRALE.



#1

UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES (AGS)

- **Cumulée à l'exercice** des notations 2025, elle permettrait non pas de maintenir le pouvoir d'achat, mais d'améliorer celui de tous les cheminots.

#2

DES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES CONTRACTUELS

- **Augmenter le brut** de début de la classe 2 pour porter le salaire mensuel net d'un contractuel débutant à la classe 2 à 1 600 € net (sans majoration d'ancienneté).
- **L'octroi** de l'indemnité de résidence afin d'assurer une rémunération plus juste et adaptée à la réalité économique locale.

#3

PRIMES, INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

- **La revalorisation** des indemnités de travail de nuit à hauteur de 20 %, portant ainsi le taux B à 4,01 € par heure et le taux A à 4,42 € par heure.



CETTE ANNÉE, LA SNCF A VERSÉ UN DIVIDENDE DE 1 700 000 000 € À L'ÉTAT. COMBIEN RESTE-T-IL POUR LES CHEMINOTES ET LES CHEMINOTS ?

- **La revalorisation** des indemnités d'astreinte de 25 %, les portant ainsi à 24,80 € par journée pour un taux A et à 122,74 € par journée pour un taux B. Cette mesure concerne l'ensemble du personnel des classes 1 à 9.
- **La revalorisation** des allocations de déplacement de 8 % (partielles ou complètes), une augmentation de 10 % des allocations de panier et de repas, ainsi qu'une majoration supplémentaire de 5 % pour les zones à fort coût de vie (Île-de-France, Côte d'Azur, grandes métropoles).

#4

DES ENGAGEMENTS QUANT À L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS

- **En faveur de l'égalité** professionnelle et du bien vivre ensemble, avec notamment la création d'un fonds d'égalité salariale de 10 millions d'euros par an, la création d'un programme Boost carrière au féminin permettant d'accélérer les promotions des personnels féminins à des postes à responsabilité ainsi que la prise en compte intégrale du congé parental dans le calcul de l'ancienneté du salarié (contractuel ou statutaire), au-delà des dispositions légales.
- **Pour la création** d'une grille unique de rémunération statutaires / contractuels permettant une meilleure transparence des rémunérations à la SNCF.
- **D'un système** de partage de la création de la valeur *via* la mise en place d'un socle d'intéressement Groupe.

#5

LA RECONDUCTION POUR 2025 DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES (FMD)

Il est prévu d'intégrer notamment une flexibilisation accrue de l'utilisation du FMD pour inclure des solutions de mobilité mixtes et un engagement de la SNCF pour obtenir le label Employeur vélo pro.