



PARIS • 19 NOVEMBRE 2024

AGENTS DE LA  
SNCF RÉSEAU

# NAO 2025

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

# CE QUE L'UNSA REVENDIQUE

L'UNSA-Ferroviaire a exprimé à la direction les légitimes attentes des cheminotes et cheminots en matière de rémunération. **Focus sur nos exigences.**



# #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 & 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.
- **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 et grandes métropoles).



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 ?

# #4

## 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*.

# #5

## DES ENGAGEMENTS QUANT À L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS

- **D'un système de partage** de la création de la valeur *via* la mise en place d'un socle d'intéressement Groupe.
- **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 du personnel féminin 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.

## EN DÉTAIL

# NOS EXIGENCES SPÉCIFIQUES POUR LES AGENTS DE RÉSEAU

#6

### UNE PEOR

- Création d'une « prime d'excellence opérationnelle Réseau » (PEOR) pour les agents de maintenance et exploitants des infrastructures de SNCF Réseau des classes 2 à 5.

#7

### LE PROGRAMME « CIRCUL'ACTION »

- Doublement de l'indemnité circulation.

#8

### UNE PRIME « TECHNOLOGIE MISTRAL »

- Instaurer une prime mensuelle de 150 € pour les agents intervenant dans des postes utilisant la technologie « Mistral ».



#9

### UNE INDEMNITÉ POUR LES AGENTS FONCTIONNELS EN ÉTABLISSEMENT

- Instaurer une indemnité mensuelle de 100 € pour les agents fonctionnels dans les pôles RH, GEF et QS.

# #10

## UNE INDEMNITÉ DE SOLLICITATION HORS TEMPS DE TRAVAIL

- Instaurer une indemnité de 50 € par sollicitation hors temps de travail.

# #11

## LA REVALORISATION DE L'INDEMNITÉ DES REQ

- Augmenter l'indemnité journalière des responsables d'équipe (REQ) de 10 %.

# #12

## UNE INDEMNITÉ DE MANAGEMENT POUR LES DOP ET DPS

- Instaurer une indemnité de management de 300 € par mois pour les dirigeants DOP & DPS en UTM.



# #13

## UNE INDEMNITÉ D'HABILITATION POUR LES AGENTS VOIE ET SES

- Instaurer une indemnité mensuelle basée sur le nombre d'habilitations des agents voie & SES, similaire à celle pratiquée à Gares & Connexions.
  - › Base : 50 € par mois pour la première habilitation.
  - › + 25 € par mois pour chaque habilitation supplémentaire.