



AGENTS DE LA SNCF VOYAGEURS

PÔLES FONCTIONNELS & TRANSVERSES

L'UNSA A PORTÉ VOS EXIGENCES SALARIALES

La table ronde sur les salaires s'est tenue le 20 novembre dernier. L'UNSA a rappelé de nouveau les attentes légitimes des cheminots en matière de rémunération, dont celles des salariés des fonctions support / transverses.

DES REVENDICATIONS GÉNÉRALES POUR TOUS LES AGENTS

UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES (AGS)

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

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.

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).

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*. ...



L'OUVERTURE DE NÉGOCIATIONS SUR PLUSIEURS SUJETS

- **Pour une meilleure transparence** des rémunérations entre les statutaires et les contractuels.
- **Pour 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.

DES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES AUX AGENTS DES FONCTIONS TRANSVERSES

UNE INDEMNITÉ POUR LES AGENTS FONCTIONNELS EN ÉTABLISSEMENT

- **Instaurer** une indemnité mensuelle de 100 € pour les agents fonctionnels dans les différents pôles.

UNE AMÉLIORATION DE L'ÉQUIPEMENT DES AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL

- **Optimiser** les conditions de travail à domicile avec un budget complémentaire de 300 € tous les trois ans afin de mieux s'équiper.

REVALORISATION DES COEFFICIENTS DE LA GRILLE SALARIALE

- **La fin de l'embauche au statut** entraîne une réduction mécanique des effectifs de cheminots statutaires sur chaque qualification de la grille actuelle. Notre proposition de revalorisation prend en compte cette évolution en offrant une progression salariale plus dynamique, notamment pour les bas salaires, afin de maintenir

l'attractivité de l'entreprise pour les cheminots entrés entre 2017 et 2020 et ceux en fin de grille sur leurs qualifications. Notre proposition de revalorisation significative des coefficients hiérarchiques répond à cette attente d'une refonte plus profonde du système de rémunération.

AMÉLIORER GLOBALEMENT LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Ces mesures visent à réduire le stress et à améliorer le bien-être des cheminots, d'améliorer l'équilibre vie professionnelle & vie personnelle et de répondre aux attentes des nouvelles générations :

- **espaces** de relaxation ;
- **travail** à domicile flexible ;
- **conciergerie** d'entreprise ;
- **semaine** de quatre jours ;
- **crèches** interentreprises.

UNE ALLOCATION UNIFIÉE DE FIN DE CARRIÈRE (AUGC)

- **L'AUGC permet** d'améliorer les dispositifs existants pour tous, statutaires et contractuels.



PLUSIEURS DE NOS REVENDICATIONS ONT ÉTÉ PRISES EN COMPTE LORS DES NAO 2025 ET SOUMISES À LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES. MAIS BEAUCOUP RESTE À FAIRE, NOTAMMENT POUR LES AGENTS DES FONCTIONS TRANSVERSES. AVEC VOUS, L'UNSA S'Y ENGAGE !

- **Équité** : basée sur l'ancienneté totale au sein du Groupe SNCF.
- **Progressivité** : basée sur l'augmentation du montant indexé sur le nombre d'années de service.



UNSA-FERROVIAIRE