



TOUS LES AGENTS SNCF

TABLE RONDE SALAIRES 2026

DES AVANCÉES CONCRÈTES !

Ce 13 janvier s'est tenue la négociation salariale annuelle durant laquelle certaines de nos revendications ont été entendues. **VOICI LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION SOUMISES À SIGNATURES**



1

AUGMENTATION SALARIALE

L'UNSA-Ferroviaire revendique chaque année une augmentation générale des salaires (AGS), une mesure pérenne et liquidable. Cette année, la proposition de la direction est de 0,5% pour tous (contractuels et statutaires).

L'enveloppe d'augmentations individuelles pour les salariés contractuels sera de 1,2% pour les Classes 2 à 6 et 1,4% pour les Classes 7 et 8.

L'enveloppe des augmentations individuelles début de carrière est reconduite à 3%.

0,5%

d'augmentation générale

0,25% au 1^{er} juillet

0,25% au 1^{er} octobre

2

SALAIRE MINIMUM

Une mesure indispensable

Nous avons obtenu le maintien de la garantie d'avoir des salaires à minima à SMIC + 10%.

2 005 € BRUTS/MOIS

est le montant du salaire minimum à la SNCF ...



UNSA-FERROVIAIRE

3

LINÉARISATION DE L'ANCIENNETÉ

Une progression annuelle garantie et sécurisée des salaires jusqu'à la 36^e année d'ancienneté a été obtenue par l'UNSA !

Depuis plusieurs années, l'UNSA mène une action résolue en faveur de la linéarisation de l'ancienneté à la SNCF.

Le dispositif s'appliquera à partir de décembre 2026 et prévoit une augmentation salariale annuelle minimale de 0,6% pour l'ensemble des cheminots et cheminotes.

En clair, sur une année, soit le salarié statutaire prend un échelon à la date anniversaire prévue, soit il bénéficie d'une augmentation de salaire de 0,6% au 1^{er} décembre.

Pour les salariés contractuels, c'est la prime d'ancienneté qui augmente de 0,6% (0,3% pour les classes 7 et 8) par an au lieu d'un palier tous les 3 ans de 1,8% (0,9% pour les classes 7 et 8).

VOIR LES TABLEAUX CI-APRÈS

L'ENTREPRISE S'ENGAGE À TRAVAILLER AVEC LES SIGNATAIRES POUR AMÉLIORER LE DISPOSITIF.

4

PARCOURS PROFESSIONNELS

En plus des 3800 positions de rémunération (PR) hors compte obtenus par l'UNSA lors de la NAO 2025 (il reste 650 PR à attribuer en 2026), s'ajoutent 1200 PR supplémentaires négociées ce jour par l'UNSA.

8 000

positions de rémunération supplémentaires ont été obtenues au total par l'UNSA ces trois dernières années

5

DÉLAI DE SÉJOUR SUR UNE PR

L'accord prévoit l'instauration d'un délai maximum de 4 ans sur toutes les PR pour les classes 2 à 6 (y compris TA et TB).

6

GRILLE UNIQUE

Dans le cadre de notre projet de grille unique, l'entreprise a accepté d'ouvrir des réflexions sur les évolutions salariales des classes 8.

7

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

En complément de la PPV de 400€ versée en décembre, l'accord prévoit un complément de PPV de 250€ versé sur la paie de mars 2026.

250 €

8

RECONDUCTION DU FMD

Pérenniser cette avancée made in UNSA

Longtemps souhaité par les cheminots et obtenu par l'UNSA depuis 2023, le Forfait mobilités durables (FMD) finance aujourd'hui les mobilités douces de plus de 65 000 cheminotes et cheminots.

400 €

d'allocation annuelle

75 %

de prise en charge des abonnements aux transports collectifs

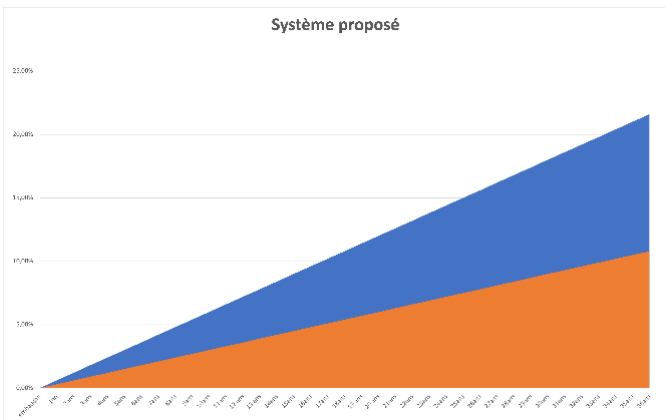
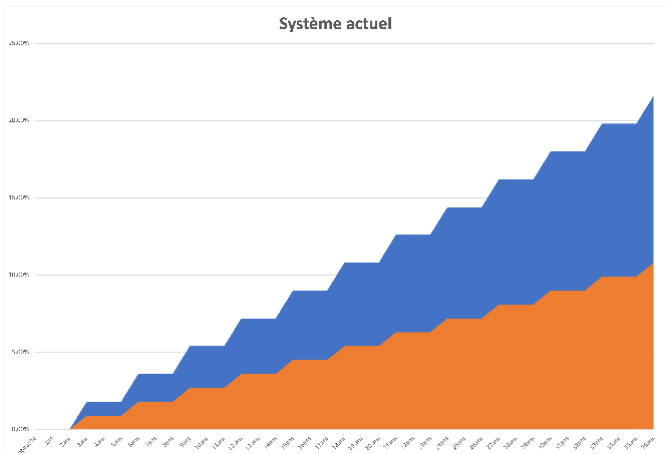
150 €

d'aide à l'achat d'un vélo pour les primo-accédants



ET MAINTENANT QUE FAIT L'UNSA ?

L'instance décisionnaire de l'UNSA-Ferroviaire se réunira le 20 janvier 2026 pour savoir si elle signe cet accord ou non.



CONTRACTUELS					
SYSTÈME ACTUEL			SYSTÈME PROPOSÉ		
	Classes 1 à 6	Classes 7 & 8		Classes 1 à 6	Classes 7 & 8
Embauche	0%	0%	Embauche	0%	0%
1 an	0%	0%	1 an	0,60%	0,30%
2 ans	0%	0%	2 ans	1,20%	0,60%
3 ans	1,80%	0,90%	3 ans	1,80%	0,90%
4 ans	1,80%	0,90%	4 ans	2,40%	1,20%
5 ans	1,80%	0,90%	5 ans	3,00%	1,50%
6 ans	3,60%	1,80%	6 ans	3,60%	1,80%
7 ans	3,60%	1,80%	7 ans	4,20%	2,10%
8 ans	3,60%	1,80%	8 ans	4,80%	2,40%
9 ans	5,40%	2,70%	9 ans	5,40%	2,70%
10 ans	5,40%	2,70%	10 ans	6,00%	3,00%
11 ans	5,40%	2,70%	11 ans	6,60%	3,30%
12 ans	7,20%	3,60%	12 ans	7,20%	3,60%
13 ans	7,20%	3,60%	13 ans	7,80%	3,90%
14 ans	7,20%	3,60%	14 ans	8,40%	4,20%
15 ans	9,00%	4,50%	15 ans	9,00%	4,50%
16 ans	9,00%	4,50%	16 ans	9,60%	4,80%
17 ans	9,00%	4,50%	17 ans	10,20%	5,10%
18 ans	10,80%	5,40%	18 ans	10,80%	5,40%
19 ans	10,80%	5,40%	19 ans	11,40%	5,70%
20 ans	10,80%	5,40%	20 ans	12,00%	6,00%
21 ans	12,60%	6,30%	21 ans	12,60%	6,30%
22 ans	12,60%	6,30%	22 ans	13,20%	6,60%
23 ans	12,60%	6,30%	23 ans	13,80%	6,90%
24 ans	14,40%	7,20%	24 ans	14,40%	7,20%
25 ans	14,40%	7,20%	25 ans	15,00%	7,50%
26 ans	14,40%	7,20%	26 ans	15,60%	7,80%
27 ans	16,20%	8,10%	27 ans	16,20%	8,10%
28 ans	16,20%	8,10%	28 ans	16,80%	8,40%
29 ans	16,20%	8,10%	29 ans	17,40%	8,70%
30 ans	18,00%	9,00%	30 ans	18,00%	9,00%
31 ans	18,00%	9,00%	31 ans	18,60%	9,30%
32 ans	18,00%	9,00%	32 ans	19,20%	9,60%
33 ans	19,80%	9,90%	33 ans	19,80%	9,90%
34 ans	19,80%	9,90%	34 ans	20,40%	10,20%
35 ans	19,80%	9,90%	35 ans	21,00%	10,50%
36 ans	21,60%	10,80%	36 ans	21,60%	10,80%

STATUTAIRES					
SYSTÈME ACTUEL			NOUVEAU SYSTÈME		
	Échelons	Majoration		Échelons	Majoration
Embauche	0	0%	Embauche	0	0,00%
1 an	1	2%	1 an	1	2,00%
2 ans		2%	2 ans		2,60%
3 ans	2	4%	3 ans	2	4,00%
4 ans		4%	4 ans		4,60%
5 ans ^{1/2}	3	6%	5 ans	3	6,00%
6 ans		6%	6 ans		6,60%
7 ans		6%	7 ans		7,20%
8 ans	4	8%	8 ans	4	8,00%
9 ans		8%	9 ans		8,60%
10 ans		8%	10 ans		9,20%
11 ans	5	10%	11 ans	5	10,00%
12 ans		10%	12 ans		10,60%
13 ans		10%	13 ans		11,20%
14 ans	6	12%	14 ans	6	12,00%
15 ans		12%	15 ans		12,60%
16 ans		12%	16 ans		13,20%
17 ans ^{1/2}	7	14%	17 ans	7	14,00%
18 ans		14%	18 ans		14,60%
19 ans		14%	19 ans		15,20%
20 ans		14%	20 ans		15,80%
21 ans	8	17%	21 ans	8	17,00%
22 ans		17%	22 ans		17,60%
23 ans		17%	23 ans		18,20%
24 ans		17%	24 ans		18,80%
25 ans	9	20%	25 ans	9	20,00%
26 ans		20%	26 ans		20,60%
27 ans		20%	27 ans		21,20%
28 ans		20%	28 ans		21,80%
29 ans ^{1/2}	10	23,60%	29 ans	10	23,60%
30 ans		23,60%	30 ans		24,20%
31 ans		23,60%	31 ans		24,80%
32 ans		23,60%	32 ans		25,40%
33 ans	11	27,30%	33 ans	11	27,30%
34 ans		27,30%	34 ans		27,90%
35 ans		27,30%	35 ans		28,50%
36 ans	12	31,10%	36 ans	12	31,10%

