

NOS AXES REVENDICATIFS



LE SALAIRE QUE NOUS DEFENDONS, LA GRILLE QUE NOUS CONSTRUISONS

LE SALAIRE D'ABORD : PROTÉGER NOTRE AVENIR

Une prime gonfle la paie du mois puis s'évapore. Le salaire, lui, est soumis à cotisations : il finance la retraite et la maladie.

Notre règle est claire : oui aux primes qui s'ajoutent au salaire, non aux primes qui s'y substituent.

Un constat sans appel : entre 2022 et 2025, la richesse créée par le groupe (valeur ajoutée) est passée de 12,1 à 14,6 milliards d'euros. Pourtant, la part consacrée aux salaires décroche (68,1 % en 2024 → 65,1 % en 2025).

NOTRE RÉPONSE : UN INTÉRESSEMENT DE GROUPE

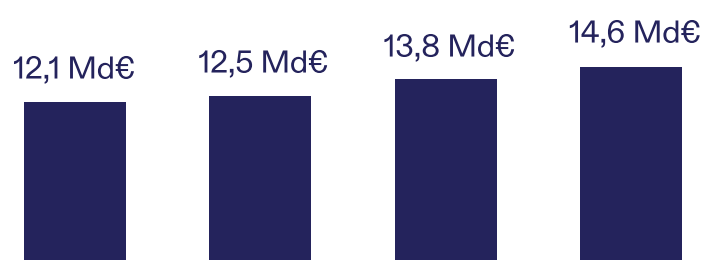
L'UNSA-Ferroviaire exige un intéressement de groupe indexé sur la valeur ajoutée.

Indexé sur la richesse réelle : la valeur ajoutée mesure la richesse créée avant le partage (contrairement aux indicateurs après salaires).

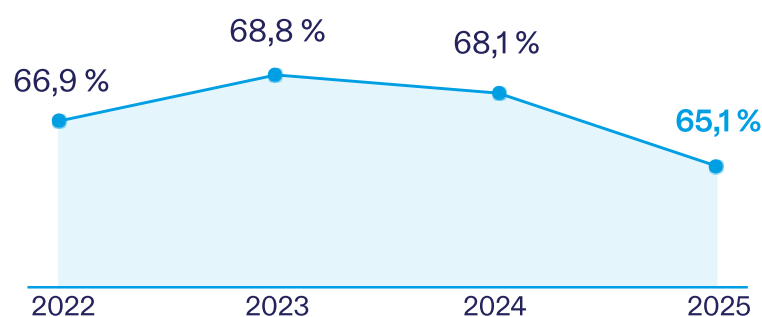
Une vraie unité du groupe : un dispositif commun qui s'ajoute aux intéressements existants de chaque société, pour que tous les cheminots profitent ensemble de la richesse qu'ils créent.

Le gâteau a grossi mais la part des cheminots a rétréci.

LA RICHESSE PRODUITE PAR LE GROUPE (VALEUR AJOUTÉE) AUGMENTE...



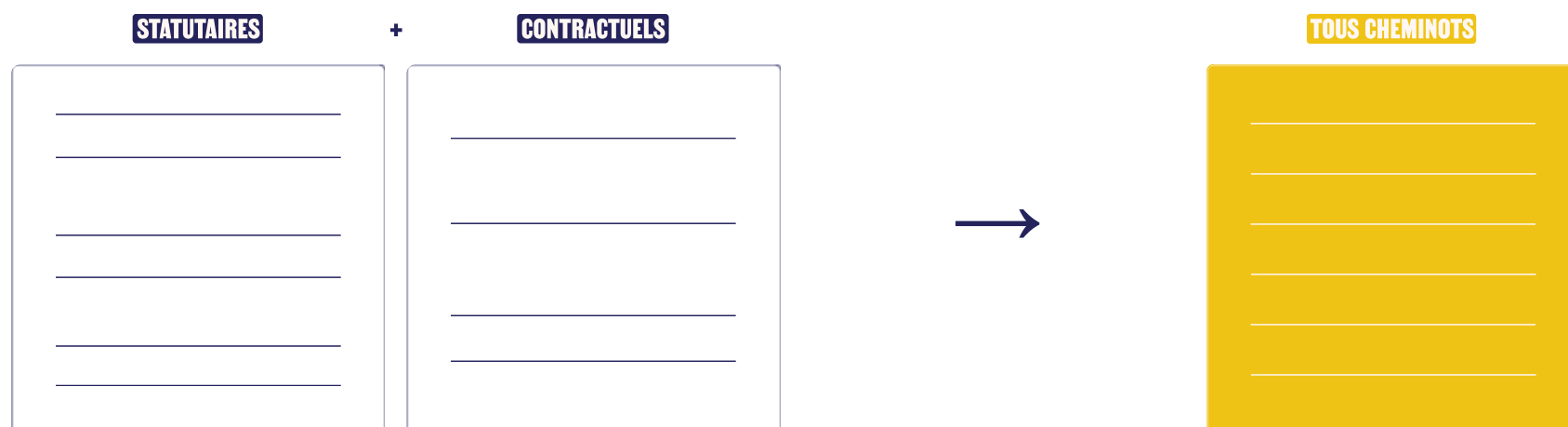
...MAIS LA PART DE CETTE RICHESSE RÉSERVÉE AUX SALAIRES RECULE DEPUIS 2023



Source : Observatoire de la rémunération du groupe SNCF, mai 2026.

LE PROJET PHARE DE L'UNSA-FERROVIAIRE : LA GRILLE UNIQUE À L'HORIZON 2030

Le système à deux têtes est à bout de souffle. La grille statutaire se fige faute de recrutements, tandis que la norme contractuelle manque de transparence et de règles collectives. De plus, la directive européenne sur la transparence des rémunérations imposera de justifier tout écart à poste égal.



3 piliers pour bâtir un cadre commun :

1. ÉQUITÉ & TRANSPARENCE

Une seule échelle de salaires (9 classes), un coefficient hiérarchique commun et des bases brutes identiques à poste égal.

2. RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Une progression régulière et lisible (ancienneté linéarisée pour tous) et de vrais sauts lors du passage d'un collège à l'autre (Exécution → Maîtrise → Cadre)

3. DROITS NOUVEAUX & HARMONISÉS

- **Indemnité de Résidence (IR)** et **Gratification de Décembre** (GRA.DE / 13e mois) étendues aux contractuels et cotisées pour la retraite
- **Entrée à 112 % du SMIC** avec mécanisme anti-tassement
- **Progression salariale** chaque année

VOS QUESTIONS, NOS GARANTIES

Aucun acquis perdu : application stricte d'une clause de non-régression (aucun agent ne verra sa rémunération baisser).

Primes de métier préservées : les éléments variables liés à la production et aux contraintes du métier (dont la traction pour les conducteurs) restent intégralement maintenus hors de la grille.

Progression garantie : augmentation individuelle obligatoire pour tout agent bloqué depuis 3 ans.

Droit de recours (CAP) : création d'une Commission d'Appel Paritaire pour examiner et contester les arbitrages individuels (une avancée majeure pour les contractuels).

**QUE NOUS SOYONS STATUTAIRES OU CONTRACTUELS,
NOUS APPARTENONS TOUS AU MÊME COLLECTIF !**