

BILAN DE MANDATURE 2022-2026



POUVOIR D'ACHAT & SALAIRES : LA PREUVE QUE LA NEGOCIATION PAIE !

Chiffre après chiffre, signature après signature, l'UNSA-Ferroviaire n'a jamais quitté la salle des négociations. Face à une inflation qui a menacé d'effacer des décennies d'acquis, nous avons pris nos responsabilités. Nous n'avons jamais signé les yeux fermés, mais nous avons fait le choix de sécuriser des avancées concrètes.

Pourquoi ?

Parce qu'un accord ne s'applique que s'il est validé par la signature d'organisations syndicales représentatives. En signant, l'UNSA contribue à rendre l'accord valide et opposable à la direction, pour tous les cheminots. Refuser de signer, quand aucune majorité alternative ne se dégage, c'est laisser vos acquis suspendus à la seule volonté de l'employeur.

LE SALAIRE COTISÉ AVANT LA PRIME : NOTRE LOGIQUE

À l'UNSA-Ferroviaire, notre hiérarchie est claire : le salaire de base passe avant la prime, le pérenne avant le ponctuel.

Une prime qui s'ajoute au salaire, nous la prenons. Une prime qui remplace une hausse de salaire, nous la refusons.

Car une prime (type PPV) ne compte pas pour votre retraite et dépend du bon vouloir de l'employeur : elle soulage une fin de mois, elle ne construit rien dans la durée.

Une augmentation générale, c'est tous les mois, pour votre salaire actuel et pour votre future pension.

Le salaire socialisé finance nos fiches de paie et notre protection sociale collective.

OÙ VONT LES 0,5 % ?

L'augmentation générale de 2026, de votre fiche de paie à la protection de tous

+ 0,5 % → **≈ 17 € / MOIS**
sur votre fiche de paie.

« C'est peu », dites-vous ?



X 140 000 CHEMINOTS



+ 28,7 MILLIONS D'EUROS
de salaire brut injecté chaque année



et ce salaire est cotisé

IL FINANCE LA PROTECTION SOCIALE DE TOUS



Retraites (CPRPF)
= 14 M €/an



Assurance maladie



Accidents du travail



Assurance chômage

**Un salaire cotisé protège toute une vie.
Une prime, elle, s'évapore le mois suivant.**

Sources : Observatoire de la rémunération SNCF 2025 ; taux de cotisation CPRPF 2025-2026.

TROIS NAO SIGNÉES, DES SALAIRES CONSOLIDÉS

À chaque NAO, un même cap : consolider le salaire de base cotisé plutôt que distribuer des primes qui s'évaporent. Prime de travail sécurisée et indemnité de réserve forfaitisée en 2024, forfait de 135 €/an en 2025, GPSA en 2026 : autant de gains pérennes, qui comptent pour la retraite.

1. NAO 2024 (APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2024) : FACE À L'INFLATION

Augmentation générale de +1,8 %, prime de travail sécurisée, forfaitisation et revalorisation de l'indemnité de réserve (+25 €/mois, coeff 0,8) et +4 % pour les nuits et dimanches/fêtes, et versement d'une PPV de 400 €. Création de l'échelon 11 pour les statutaires (9 pour les ADC) portant la majoration à 27,3 % et d'un nouveau niveau d'ancienneté pour les contractuels. Des droits pérennes, cotisés, qui comptent pour la retraite.

2. NAO 2025 : CONSOLIDATION DES SALAIRES

+0,5 % d'augmentation générale, revalorisation forfaitaire de 15 €/mois pour les contractuels et 13,5 €/mois pour les statutaires, soit 135 €/an de salaire fixe pérenne. Revalorisation du barème des salaires minimaux des contractuels et mise en œuvre du dernier tiers de la prime d'ancienneté des contractuels cadres.

3. NAO 2026 : LA GPSA, PREMIÈRE BRÈCHE VERS LA LINÉARISATION

Mise en place de la Garantie de Progression Salariale Annuelle : +0,6 % chaque année pour les salariés ne changeant pas d'échelon. Une première réponse à la stagnation du salaire entre deux avancements, mais pas encore la linéarisation que nous portons, qui reste à conquérir. Augmentation générale de +0,5 %, versement d'une PPV de 250 € et pérennisation du délai de séjour maximal à 4 ans sur les PR.

Et surtout, un plancher intangible : aucun cheminot sous le SMIC +10 %. Un salaire minimum garanti, cotisé et pérenne, que l'UNSA a fait maintenir à chaque NAO et pérenniser à la NAO 2026. À chaque signature, l'UNSA-Ferroviaire a ajouté des barreaux à l'échelle : nouveaux échelons pour les statutaires, nouveaux paliers d'ancienneté pour les contractuels. Autant de salaire cotisé en plus, jusqu'au bout de la carrière.

ACCORD FIN DE CARRIÈRE (AVRIL 2024) : MIEUX FINIR SA CARRIÈRE

La réforme des retraites allonge les carrières et repousse les départs. Cet accord d'avril 2024 en tire les conséquences pour tous, statutaires comme contractuels : mieux rémunérer et mieux accompagner la dernière partie de carrière.

Création de l'échelon 12 pour les statutaires, (10 pour les ADC) portant la majoration de traitement à 31,1 %.

Création du palier 36 ans pour les contractuels.

Attribution de 8 000 PR hors compte depuis octobre 2024 (dont 3 800 positions spécifiques fin de carrière et 1 200 PR arrachées à la NAO 2026).

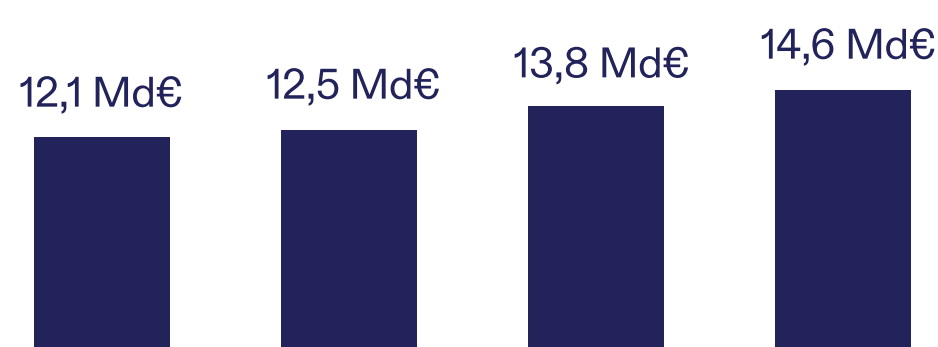
Pénibilité : création du taux P3 (46,88 €/mois) dès 30 ans d'exposition et neutralisation des arrêts maladie courts dans le compteur de pénibilité.

Fins d'activité : création de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA) et d'une indemnité de repositionnement ERPA de 3 000 €.

LE VRAI PARTAGE : LA RICHESSE MONTE, LA PART DES SALAIRES DECROCHE

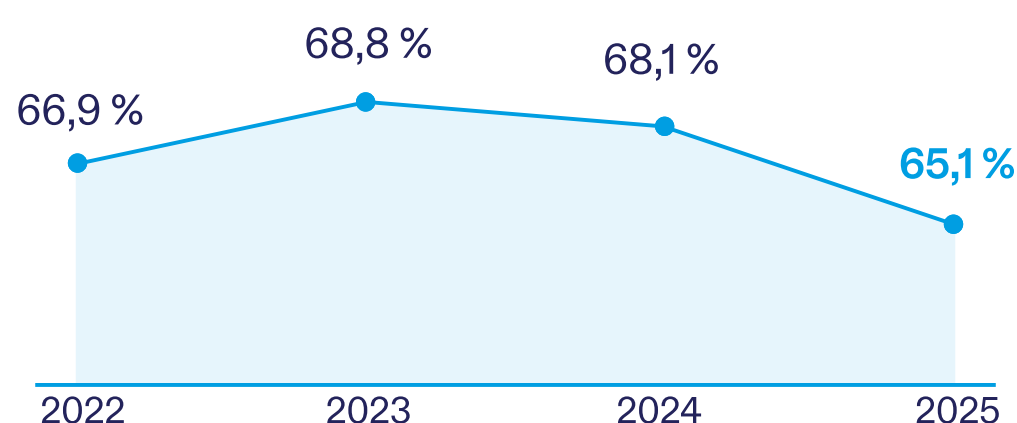
Le groupe SNCF n'a jamais créé autant de richesse : sa valeur ajoutée est passée de 12,1 Md€ en 2022 à 14,6 Md€ en 2025. Cette richesse, ce sont les cheminots qui la produisent, train après train. Pourtant, la part qui leur revient recule : 68,1 % de la valeur ajoutée en 2024, 65,1 % en 2025. Le gâteau a grossi, la part servie aux cheminots a rétréci. Ce décrochage n'est pas une fatalité comptable : c'est une décision de la direction.

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



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

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



Ce chiffre-là, la direction ne l'a jamais dit à voix haute. Au dernier Observatoire de la rémunération, elle a préféré le noyer : des dizaines de tableaux, des primes empilées, du vocabulaire financier à la pelle, et toujours la même petite musique : grâce à la richesse produite, le pouvoir d'achat des cheminots serait « préservé ». Préservé, peut-être. Partagé, non.

Car le seul chiffre qui compte, c'est l'UNSA-Ferroviaire qui l'a posé sur la table : la part de la valeur ajoutée qui revient aux salaires. Elle baisse. La direction ne l'a pas contesté, on conteste mal ses propres comptes.

Alors ne mélangeons pas tout. Nos signatures ont arraché des hausses réelles, cotisées, année après année. Le partage, lui, se décide bien au-dessus des NAO : c'est la direction qui choisit quelle part d'un gâteau plus gros elle sert aux cheminots. Elle a choisi d'en servir moins. Qu'elle l'assume devant les cheminots, et devant les journalistes, plutôt que de raconter que tout va bien.

La responsabilité plutôt que la posture

Un accord n'existe que si des organisations acceptent de le signer. En signant, l'UNSA le rend valide et l'étend à tous les cheminots, y compris à ceux qui ont préféré s'abstenir. On nous oppose « le peu obtenu ». Mais ce peu, tout le monde l'encaisse chaque mois, y compris ceux qui n'ont ni négocié, ni signé. Le vrai choix n'a jamais été entre beaucoup et peu : il était entre arracher quelque chose et ne rien tenter. Profiter du repas et contester l'addition, ce n'est pas notre méthode. La nôtre, c'est de nous asseoir à la table, de prendre nos responsabilités et de repartir avec des avancées concrètes plutôt qu'avec des communiqués. C'est cela, la négociation qui paie. Et nous irons plus loin : grille unique, intéressement de groupe, linéarisation. Pour que la part des salaires cesse de reculer.

CAP SUR L'AVENIR : CE QUE NOUS ALLONS CONQUÉRIR

1. L'AUGMENTATION GÉNÉRALE COMME LIGNE DE CRÊTE

Elle doit, au minimum, rattraper l'inflation annuelle projetée par la Banque de France.



2. HORIZON 2030, LA GRILLE UNIQUE

Une grille salariale unifiée statutaires-contractuels à coefficients communs. À la suite de la NAO 2026, la direction propose un test sur la classe 8 : nous l'avons appelé de nos vœux, un premier pas vers notre grille unique, mais à nos conditions. Il ne vaudra que s'il garantit la jonction avec les contractuels et des garde-fous : Commissions d'Appel Paritaires et avancement garanti pour tout agent resté sans augmentation au-delà d'un certain délai. À métier égal, grille égale !

3. UN INTÉRESSEMENT GROUPE

Indexé sur la croissance de la valeur ajoutée de l'ensemble des SA, il s'ajoute, sans les remplacer, aux intéressements déjà négociés société par société. C'est le seul élément de rémunération qui parlerait à tous les cheminots d'une même voix, quels que soient leur société, leur statut ou leur métier. Faire exister concrètement l'unité du groupe : quand tous produisent la même richesse, tous doivent en toucher une part, selon la même règle.

4. SANCTUARISER LE FMD

Inscrire le FMD dans une reconduction pluriannuelle, pérenniser l'aide à l'achat du vélo, aujourd'hui reconduite d'année en année et graver dans le marbre la prise en charge à 75 % des abonnements aux transports publics.



5. SÉCURISER ET RÉPARER

Extension de la sécurisation de la prime de travail (VMTP à 100 %) à tous les codes primes (00, 09, 24, 25) ; revalorisation de +20 % des indemnités de nuit et alignement du samedi sur le dimanche ; prise en compte du congé parental à 100 % dans l'ancienneté.

6. LINÉARISER L'ANCIENNETÉ

Une progression continue, chaque année, à taux unique pour les deux statuts et tous les collèges, en finir avec les paliers qui gèlent le salaire entre deux avancements. La GPSA de 2026 en est la première marche ; nous voulons la refondation complète.