

N° 875 | NOVEMBRE 2024

MENSUEL - PRIX : 1€50

Le Mag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



NOS REVENDICATIONS SALARIALES POUR 2025



NUMÉRO SPÉCIAL NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES SNCF



Optez pour une mutuelle
engagée, solidaire, proche de vous

Nouvelle formule de Parrainage

La nouvelle formule de parrainage est ouverte à tous : partagez-la
avec vos proches.

Parrainez-les et devenez notre ambassadeur

Parrain

1^{er} parrainage
80€ en bon cadeau

2^{ème} - 3^{ème} - 4^{ème} parrainage
30€ en bon cadeau

5^{ème} parrainage
80€ en bon cadeau

6^{ème} parrainage et +
30€ en bon cadeau

10^{ème} parrainage
80€ en bon cadeau

Filleul

À l'adhésion
30€ en bon cadeau



Rendez-vous sur le site internet de la mutuelle
mutuelle-entrain.fr
pour accéder au bulletin de parrainage
et confirmer vos filleuls.

Mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, SIREN 775 558 778.
Offre soumise à conditions, suivant règlement du parrainage disponible sur le
site internet. Parrainage valable du 15/09/2024 au 31/01/2025
non cumulable avec tout autre offre promotionnelle en cours.



Le Mag, la revue de l'UNSA-Ferroviaire

56, rue du Fbg Montmartre
75009 Paris
federation@unsa-ferroviaire.org
Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication :
Fabrice Charrière
charriere.f@unsa-ferroviaire.org

Rédacteurs en chef :
Gilles Dontenvill & Fred Porcel

Photos :
Pixabay.com, Freepik.com, Pexels.com

CPPAP : 0327 S 07536
ISSN : 2431-6814

Conception/réalisation :
Agence Ippac - www.ippac.fr

Impression :
ROTO CHAMPAGNE
Z.I. La Dame Huguenotte
52000 CHAUMONT



SCANNEZ-MOI
POUR NOUS
CONTACTER

N° 875 - Novembre 2024

NUMÉRO SPÉCIAL NOS REVENDICATIONS SALARIALES SNCF 2025

PAGE 4

EDITO

Par Fabrice CHARRIÈRE

Partager la valeur ajoutée
Nos propositions pour les salaires et la rémunération

CHAPITRE 1 > PAGES 5/8

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES

- 1.1 Repère : Le "salaire", c'est quoi ?
De quoi parle-t-on ?
- 1.2 Proposition d'augmentation générale 2025
- 1.3 Mesures spécifiques d'augmentation générale pour la grille des statutaires

CHAPITRE 2 > PAGES 9/12

MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

- 2.1 Revalorisation de la classe 2
- 2.2 L'augmentation de la prime d'ancienneté pour les contractuels
- 2.3 L'extension de l'indemnité de résidence aux cheminots contractuels

CHAPITRE 3 > PAGES 13/18

ALLOCATIONS, PRIMES ET INDEMNITÉS



- 3.1 L'allocation unifiée de fin de carrière (AUFC)
- 3.2 Prime de formateur occasionnel pour les agents de classe 4
- 3.3 Revalorisation des indemnités de travail de nuit
- 3.4 Revalorisation des indemnités d'astreinte
- 3.5 Revalorisation des allocations de déplacement

CHAPITRE 4 > PAGES 19/22

MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



- 4.1 Un fonds d'égalisation salariale
- 4.2 Amélioration de l'indice "Équité entre les sexes" et "Transparence dans les rémunérations"
- 4.3 Programme "Boost carrières au féminin"
- 4.4 Reconnaissance intégrale du congé parental dans l'ancienneté
- 4.5 Congé de proche aidant rémunéré et flexible

CHAPITRE 5 > PAGES 23/24

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- 5.1 Mise en place d'un "Compte épargne pénibilité" (CEP)
- 5.2 Un programme pour la qualité de vie au travail

CHAPITRE 6 > PAGES 25/26

MESURES INNOVANTES

- 6.1 Création d'un "Bonus mobilité interne Groupe"
- 6.2 Programme "SNCF Compétences futures"

CHAPITRE 7 > PAGES 27/28

PROPOSITIONS AJUSTÉES EN FONCTION DES RÉSULTATS FINANCIERS

- 7.1 Création d'une prime de performance collective "Groupe"
- 7.2 PPCG pour les classes 1 à 3

CHAPITRE 8 > PAGES 29/30

L'AMÉLIORATION DU FORFAIT MOBILITÉS DURABLES (FMD)

Partager la valeur ajoutée

Nos propositions pour les salaires et la rémunération



Par Fabrice CHARRIÈRE

Secrétaire Général
de l'UNSA-Ferroviaire

Chers lecteurs du Mag, chers collègues cheminots et cheminotes,

L'UNSA-Ferroviaire ne s'est pas contentée de jeter quelques revendications sur la table pour les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2025. Nous avons mené un travail de fond, rigoureux et exhaustif, avec une connaissance intime du terrain qui manque parfois cruellement à nos interlocuteurs en charge de la rémunération et des finances dans les sociétés.

Notre plateforme de propositions n'est pas un simple cahier de doléances. C'est une feuille de route ambitieuse pour l'avenir de notre entreprise, de ses cheminots et cheminotes. Chaque mesure a été méticuleusement étudiée, chiffrée et argumentée, tenant compte des attentes des salariés, des réalités économiques du groupe et des défis qui nous attendent.

De l'augmentation générale des salaires à la création d'un fonds d'égalisation salariale, en passant par le programme « SNCF Compétences futures », nous avons élaboré un package cohérent qui allie justice sociale et performance économique. Nous ne demandons pas simplement « plus » - nous proposons « mieux ».

Dans un contexte d'ouverture à la concurrence et de mutation profonde de notre secteur, l'UNSA-Ferroviaire a choisi de se positionner comme un partenaire social de premier plan. Nous avons fait le pari de l'intelligence collective et de l'expertise, convaincus que c'est ainsi que nous servirons au mieux les intérêts des cheminots et de notre entreprise.



***Nous sommes conscients
que certaines de nos
propositions peuvent
paraître ambitieuses.
Mais n'est-ce pas
l'ambition qui a toujours
porté l'UNSA et notre
fédération ?***



Notre approche ne se limite pas à la simple question salariale. Nous avons intégré des propositions innovantes en matière de formation, de qualité de vie au travail et de gestion des compétences. C'est un véritable pacte social pour l'avenir que nous vous soumettons.

Nous sommes conscients que certaines de nos propositions peuvent paraître ambitieuses. Mais n'est-ce pas l'ambition qui a toujours porté l'UNSA et notre fédération ? Nous sommes prêts à en débattre, à les affiner, les ajuster. Car si nous sommes fermes sur nos objectifs, nous restons flexibles sur les moyens de les atteindre.

L'UNSA-Ferroviaire s'affirme aujourd'hui comme un expert incontournable de la rémunération des cheminotes et des cheminots. Nous avons démontré notre capacité à allier vision stratégique et connaissance fine du terrain. Nous sommes convaincus que cette expertise sera un atout précieux dans les négociations à venir.

L'heure n'est plus aux postures. Les défis qui nous attendent exigent un dialogue social mature et constructif. L'UNSA-Ferroviaire est prête à jouer pleinement son rôle dans ce dialogue. Nous invitons la direction de la SNCF à considérer nos propositions non pas comme une liste de revendications, mais comme une contribution sérieuse et réfléchie à la construction de l'avenir de notre entreprise.

La balle est désormais dans le camp de la direction de la SNCF. Nous attendons avec intérêt son retour sur ces propositions et restons à sa disposition pour en discuter de manière approfondie. Car c'est ensemble, direction et partenaires sociaux, que nous relèverons les défis qui se présentent à la SNCF.

CHAPITRE 1

Augmentation générale des salaires



1.1

REPÈRE : LE "SALAIRE", C'EST QUOI ? DE QUOI PARLE-T-ON ?



*Lorsqu'on parle
d'augmentation
générale
des salaires,
on se réfère
généralement
au salaire brut...*



Lorsqu'on parle de salaire et d'augmentation générale des salaires, il est important de distinguer plusieurs blocs de la rémunération :

1. Le **salaire de base** pour les agents contractuels ou le (traitement + VMPT¹ + IR²) pour les agents statutaires, c'est la composante principale du salaire, correspondant au paiement de la "qualification" de l'agent (au sens de sa capacité à créer de la valeur économique) pour un temps de travail donné. C'est la première ligne de la fiche de paie, exprimée en brut.
2. Les **compléments du salaire**, ce sont les primes et les majorations qui s'ajoutent au salaire de base, comme les majorations d'heures supplémentaires, primes et échelons d'ancienneté, **qui sont soumis à cotisations sociales (cette distinction est très importante)**.
3. Le **salaire brut** comprend le salaire de base et les compléments de salaire, avant déduction des cotisations sociales.
4. Les **cotisations sociales**, c'est la part du salaire qui finance la sécurité sociale, les retraites et d'autres prestations sociales. Elles comprennent une part salariale et une part patronale.
5. Le **salaire net**, c'est le montant que le salarié perçoit effectivement après déduction des cotisations sociales du salaire brut.

Lorsqu'on parle d'augmentation générale des salaires, on se réfère généralement au salaire brut, qui inclut le salaire de base + les compléments de salaire (primes, majorations, etc.). Une augmentation

générale des salaires impliquerait donc une hausse de ces éléments, ce qui entraînerait automatiquement une augmentation des cotisations sociales et du salaire net. **Il est important de noter que certains éléments de rémunération, comme l'intéressement ou les EVS ne sont pas considérés comme faisant partie du "salaire" au sens strict.**

Cette notion de salaire va au-delà du simple salaire net perçu. Elle englobe la totalité de la valeur créée par le travail du salarié, dont une partie est mutualisée via les cotisations sociales pour financer notre système de protection sociale (santé, retraite, chômage, etc.). **Les cotisations sociales ne sont pas un « coût » ou une « charge », mais bien une partie intégrante du salaire, mise en commun pour garantir des droits collectifs. Elles permettent de socialiser une part importante de notre rémunération, assurant ainsi une solidarité entre tous les travailleurs.**

Cette approche du salaire dit parfois "socialisé" vise à défendre et renforcer notre modèle social basé sur la cotisation. Elle affirme que c'est bien le travail qui crée la richesse nécessaire au financement de nos droits sociaux.

1.2

PROPOSITION D'AUGMENTATION GÉNÉRALE 2025

L'UNSA-Ferroviaire revendique une augmentation générale des salaires de **3,5 %** pour l'ensemble des cheminots, statutaires et contractuels, à compter du 1^{er} janvier 2025. Cette augmentation se décompose de la manière suivante : + 1,9 % pour compenser l'inflation prévue en 2025, + 1,6 % au titre du partage des gains de productivité et de la reconnaissance de l'engagement des cheminotes et cheminots.

Cette augmentation uniforme en pourcentage, plutôt qu'en montant fixe, permet de maintenir l'échelle des salaires. Pour un groupe public comme la SNCF, ce serait un signal fort de son engagement pour la réduction des inégalités, pilier fondamental du contrat social français.

Contrairement aux idées reçues, une politique salariale généreuse n'est pas antagoniste à la productivité. **Une rémunération perçue comme juste augmente significativement l'engagement**

1 Valeur moyenne de la prime de travail
2 Indemnité de résidence



Qui comprend chaque ligne de sa fiche de paie ?

des salariés. Dans un contexte d'ouverture à la concurrence, la SNCF devrait se positionner comme un employeur de choix. Cette augmentation, supérieure à l'inflation, enverrait un message clair : la SNCF valorise ses employés au-delà du simple maintien du pouvoir d'achat. En tant que leader du secteur, la politique salariale de la SNCF a un effet d'entraînement sur l'ensemble de la branche ferroviaire. Cette augmentation fixe un standard élevé, contribuant à une élévation générale des conditions de travail dans le secteur.

L'impact économique

Du côté de l'impact économique, le coût de cette mesure serait de 315 millions d'euros, soit 3,15 % de la masse salariale de la SNCF, estimée par nos soins à 10 milliards d'euros. Un coût qui doit résonner comme un investissement puisqu'il permettrait de réaliser **des économies sur le turn-over** : une réduction de 10 % du turn-over, estimé habituellement à 15 % du salaire annuel par départ, pourrait générer des économies de l'ordre de 40 millions d'euros.

Un **meilleur rendement économique** du groupe de 0,5% générerait environ 150 millions d'euros de valeur supplémentaire, compensant près de la moitié du coût de la mesure.

Contexte économique et performance de l'entreprise

L'augmentation proposée de 3,5 % est justifiée par la performance exceptionnelle de la SNCF au premier semestre 2024. Avec un résultat net positif de 143 millions d'euros et une hausse significative de la fréquentation (entre 7,5 % et 13 % selon les segments), l'entreprise démontre sa capacité à générer des bénéfices malgré un contexte économique incertain. Cette réussite est avant tout le fruit direct de l'engagement et de la productivité des cheminotes et des cheminots, qui méritent d'en bénéficier équitablement.



Photo : R. Chessum

La fréquentation des trains est en forte hausse en 2024



Photo : R. Chessum

Ce sont les salariés qui créent la valeur de l'entreprise

Maintien du pouvoir d'achat et stimulation de l'économie locale

L'inflation prévue pour 2025 est de 1,9 %. Notre proposition d'augmentation de 3,5 % permet non seulement de compenser cette inflation, mais aussi d'apporter une réelle puissance d'achat des cheminots. Dans un contexte où le coût de la vie continue d'augmenter, notamment dans les domaines de l'énergie et de l'alimentation, cette mesure est essentielle pour préserver la qualité de vie des salariés. Une augmentation significative des salaires aurait un impact positif sur l'économie locale, notamment dans les régions où la SNCF est un employeur majeur. L'augmentation du pouvoir d'achat des cheminots se traduirait par une consommation accrue, bénéficiant ainsi à l'ensemble de l'économie.

Reconnaissance de l'engagement des cheminotes et cheminots

Encore une fois - et s'il fallait de nouveau le prouver aux Français - les cheminotes et les cheminots ont fait preuve d'un engagement exceptionnel, notamment lors des Jeux olympiques et paralympiques de 2024. La capacité à gérer efficacement ces défis, tout en maintenant un haut niveau de qualité de service, mérite une reconnaissance tangible. Cette augmentation est un signal fort de la valorisation de leur travail et de leur adaptabilité au quotidien.

Attractivité et rétention des agents

Dans un contexte de concurrence accrue dans le secteur ferroviaire, il est crucial de maintenir l'attractivité de la SNCF en tant qu'employeur. Une politique salariale attractive est un élément clé pour attirer et fidéliser, essentielle pour faire face aux défis futurs du transport ferroviaire.

Comparaison sectorielle

Cette augmentation permet à la SNCF de se positionner favorablement par rapport aux autres acteurs du secteur des transports ou des autres grands groupes publics (EDF/ RATP) en termes de politique salariale. Cela renforcerait son image d'employeur responsable et attractif dans un marché de l'emploi de plus en plus compétitif.



Les JOP Paris 2024 ont été un succès pour SNCF grâce aux cheminotes et aux cheminots

Photo: R. Chassum

1.3

MESURES SPÉCIFIQUES D'AUGMENTATION GÉNÉRALE POUR LA GRILLE DES STATUTAIRES

Nous vous présentons ci-dessous nos revendications immédiates pour la NAO, qui constituent une première étape vers la réalisation de notre projet ambitieux pour l'avenir de tous les cheminots et les cheminotes :

- > **création du niveau 3 pour la classe 2 AVEC** passage automatique sur la PR 12 pour les agents ayant atteint l'âge de 50 ans
- > **augmentation du coefficient hiérarchique de la PR 4 de 15,66 % pour avoir un salaire mensuel NET de début à 1 600 €** (hors pénibilité / échelon 1 / majoration résidentielle 2)

PUIS

- > augmentation des coefficients hiérarchiques de :
 - 14% pour les positions 5 à 11
 - 12% pour les positions 12 à 16
 - 10% pour les positions 17 à 19
 - 5% pour la PR 20
 - 3% pour les positions 21 à 31
 - 2% pour les positions 31 à 37
 - et 0,5% pour la classe 9

Une progression différenciée et ciblée

La proposition d'une augmentation différenciée selon les classes permet de cibler plus spécifiquement les bas salaires, contribuant ainsi à réduire les écarts de rémunération au sein de l'entreprise, tout en maintenant une progression attractive pour l'ensemble des cheminots.

En conclusion

Cette proposition 2025 de revalorisation des coefficients hiérarchiques de la grille salariale actuelle des statutaires s'inscrit dans une vision plus stratégique à moyen terme pour l'UNSA-Ferroviaire. Notre fédération a en effet l'ambition de porter un projet plus ambitieux et de revoir tous les principes de la grille des statutaires et les échelles de rémunération des contractuels.

Si, par le biais de nos instances décisionnaires, nos adhérents le décident, nous proposerons prochainement à la direction de la SNCF d'adapter la structure de rémunération aux nouveaux défis du secteur ferroviaire, pour renforcer l'attractivité de l'entreprise et offrir des perspectives de carrière motivantes pour l'ensemble des salariés, statutaires ou contractuels.

Anticipation des négociations futures

En proposant une augmentation substantielle, l'UNSA-Ferroviaire se positionne de manière proactive dans les négociations. Cela permet d'établir une base solide pour les discussions et de démontrer notre engagement à défendre les intérêts des cheminots.

Distinction claire entre augmentation générale et GVT (glissement vieillesse technicité)

Il est crucial de souligner que notre proposition d'augmentation générale de 3,5 % **doit être considérée indépendamment du GVT**. L'effet GVT ne doit pas se substituer aux augmentations générales de salaires, car il masque la stagnation des salaires de base. **Le GVT n'est pas une augmentation de salaire**. Il reflète simplement l'évolution naturelle de la masse salariale liée à l'ancienneté et aux promotions des agents. Le considérer comme une augmentation revient à nier la progression légitime des carrières.

Le GVT représente une progression mécanique des salaires liée à l'ancienneté et aux changements de qualifications. Il rémunère l'augmentation des compétences et des responsabilités. L'augmentation générale, quant à elle, vise à améliorer le pouvoir d'achat de tous les cheminots, augmentant la rémunération sans changement de leur position dans la grille salariale. Une augmentation générale permet donc de valoriser l'ensemble des cheminotes et cheminots, y compris les plus récemment recrutés, contribuant ainsi à l'attractivité de l'entreprise pour les jeunes talents.

Le contexte concurrentiel

Avec l'ouverture à la concurrence du secteur ferroviaire, il est crucial que la SNCF reste un employeur attractif. Une augmentation générale significative, distincte du GVT, est un signal fort de l'engagement de l'entreprise envers ses salariés. Concernant l'anticipation des besoins futurs, avec la croissance enregistrée dans plusieurs segments (TGV-Intercités +2,8 %, TER +1,8 %, Transilien +1,4 %), il est essentiel de fidéliser les salariés actuels et d'attirer de nouveaux talents. Une politique salariale attractive, allant au-delà du GVT, est un levier clé pour répondre à ces besoins.

CHAPITRE 2

Mesures spécifiques pour les agents contractuels





La SNCF a une place à part dans le cœur des Français, elle n'est pas une entreprise comme les autres

2.1

REVALORISATION DE LA CLASSE 2

Augmenter le brut de début de la classe 2 pour porter le salaire mensuel NET d'un contractuel débutant à la classe 2 à 1600 € NET (sans majoration d'ancienneté).

2.2

L'AUGMENTATION DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ POUR LES CONTRACTUELS

L'UNSA-Ferroviaire revendique l'augmentation de la prime d'ancienneté pour les contractuels, calculée comme suit :

- classes 1 à 6 : augmentation de 0,6 % de chaque pas d'ancienneté, avec un plafond passant de 21,6 % à 23 % après 36 ans d'ancienneté,
- classes 7 à 9 : augmentation de 0,3 % de chaque pas avec un plafond passant de 10,8 % à 12 % après 36 ans d'ancienneté.

Cette proposition permet une amélioration progressive et durable de la rémunération des contractuels, tout en restant dans un cadre financièrement soutenable pour l'entreprise. Elle renforce l'attractivité de la SNCF comme employeur de long terme, tout en reconnaissant la contribution des cheminots et cheminots les plus expérimentés.

Reconnaissance accrue de la fidélité et attractivité renforcée

Cette revalorisation renforce la reconnaissance de l'engagement à long terme des cheminotes et cheminots contractuels envers la SNCF, en augmentant progressivement la prime d'ancienneté. Une prime d'ancienneté plus attractive peut aider à réduire les départs de l'entreprise et à attirer de nouveaux profils, dans un contexte de concurrence accrue sur le marché du travail. L'augmentation progressive de la prime encourage les cheminotes et cheminots à construire une carrière durable au sein de la SNCF.

Adaptation à l'allongement des carrières

Avec l'allongement général des carrières, cette revalorisation prend en compte les parcours professionnels plus longs au sein de l'entreprise.

Amélioration du pouvoir d'achat

La proposition maintient la structure actuelle tout en l'améliorant, ce qui facilite sa mise en œuvre et sa compréhension par les salariés. Cette mesure permet évidemment d'augmenter progressivement le pouvoir d'achat des cheminots contractuels, en particulier pour celles et ceux ayant une longue ancienneté.

DEUX EXEMPLES CONCRETS

1. Thomas est agent contractuel de classe 3 avec 9 ans d'ancienneté. Il perçoit actuellement une prime d'ancienneté de 5,4 % du salaire de base. Avec la nouvelle mesure, il percevra une prime d'ancienneté de 6 % du salaire de base. Pour un salaire de base de 2 200 €, cela représente une augmentation de 13,20 € par mois, soit 158,40 € par an.
2. Julie est cadre contractuelle de classe 7 avec 24 ans d'ancienneté. Elle perçoit actuellement une prime d'ancienneté de 7,2 % du salaire de base. Avec la nouvelle mesure, elle percevra une prime d'ancienneté de 7,5 % du salaire de base. Pour un salaire de base de 4 000 €, cela représente une augmentation de 12 € par mois, soit 144 € par an.

Ces exemples montrent que :

1. L'impact est plus significatif pour les cheminotes et cheminots ayant une longue ancienneté (avantage aux anciens salariés relevant de l'ex GRH 00254), récompensant ainsi la fidélité et l'engagement à l'entreprise.
2. Les cheminots des classes inférieures (1 à 6) bénéficient proportionnellement plus de cette mesure, ce qui contribue à soutenir les revenus les plus modestes.
3. Même pour les cadres (classes 7 et 8), l'augmentation, bien que moins importante en pourcentage, reste significative en valeur absolue.

La progressivité de la mesure permet une mise en œuvre sans choc budgétaire immédiat, tout en nécessitant une planification financière à long terme. Dans le contexte actuel de transformation du secteur ferroviaire, cette initiative pourrait se révéler être un atout important pour la SNCF dans sa stratégie de gestion des ressources humaines et de préparation aux défis futurs.



Photo: R. Chessum

La SNCF propose de très nombreux métiers, encore faut-il les rémunérer correctement

2.3

L'EXTENSION DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE AUX CHEMINOTS CONTRACTUELS

L'UNSA-Ferroviaire propose d'étendre le dispositif d'indemnité de résidence, actuellement réservé aux agents statutaires (GRH00131), à l'ensemble des cheminots contractuels, selon les mêmes modalités et taux. Cette mesure vise à réduire les disparités entre statutaires et contractuels, renforçant le principe « à travail égal, salaire égal » au sein de la SNCF. Dans un contexte de concurrence accrue pour les talents, notamment dans les zones urbaines à fort coût de la vie, cette mesure renforce l'attractivité de la SNCF pour les contractuels.

Adaptation au coût de la vie local

L'indemnité de résidence permet de mieux prendre en compte les différences de coût de la vie entre les régions, assurant ainsi une rémunération plus juste et adaptée à la réalité économique locale des salariés.



Cette mesure vise à réduire les disparités entre statutaires et contractuels, renforçant le principe « à travail égal, salaire égal » au sein de la SNCF.





L'harmonisation des avantages entre statutaires et contractuels doit être la règle pour l'UNSA-Ferroviaire.



La discontinuité de Fret SNCF risque d'impliquer pour ses agents de la mobilité géographique

Photo: R. Chessum

Cohésion sociale interne et fidélisation des salariés contractuels

L'harmonisation des avantages entre statutaires et contractuels doit être la règle pour l'UNSA-Ferroviaire. Pour les contractuels, souvent perçus comme moins bien lotis que les statutaires, cette mesure envoie un nouveau signal fort de leur pleine intégration dans la communauté cheminote. En compensant partiellement le coût de la vie dans certaines zones, cette mesure peut encourager les cheminotes et cheminots contractuels à rester dans l'entreprise, réduisant ainsi le turn-over.

Mobilité géographique facilitée

L'extension de cette indemnité peut encourager la mobilité interne vers des zones où le recrutement est plus difficile, notamment les grandes agglomérations.

La direction considère que cette indemnité est déjà intégrée au salaire de base des contractuels et ne souhaite pas rajouter une indemnité à la rémunération des contractuels. Voici pourquoi nous contestons cette affirmation :

- 1. Manque de transparence** : malgré nos demandes répétées, la SNCF n'a jamais fourni de preuve concrète de cette intégration depuis 2020 et avant, avec les anciennes "Annexes C". La constitution des briques de rémunération (PFA¹ intégrée, indemnité de résidence) des agents contractuels reste par conséquent très opaque dans sa construction du salaire de base par rapport à celles des statutaires.
- 2. Inégalités géographiques** : si l'indemnité était réellement intégrée, nous devrions observer des différences systématiques de salaire de base entre les zones géographiques, ce qui n'est pas toujours le cas.
- 3. Perte de flexibilité** : en intégrant supposément l'indemnité au salaire de base, la SNCF se prive de la possibilité d'ajuster cette compensation en fonction de l'évolution réelle du coût de la vie dans les différentes régions.
- 4. Comparaison difficile** : l'intégration présumée rend impossible toute comparaison équitable entre les rémunérations des statutaires et des contractuels.

QUELQUES EXEMPLES CONCRETS SUR LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE :

- 1. Arnaud** est technicien de maintenance à Lyon (Zone 1 / IR mini 50 €). Son salaire de base est de 2 500 € brut/mois. Son indemnité de résidence serait de : $2\,500 \text{ €} \times 2,8 \% = 70 \text{ €}$ brut/mois. Son nouveau salaire brut mensuel serait donc de 2 570 €.
- 2. Sarah** est cadre commerciale à Paris (Zone IDF / IR Mini à 100 €). Elle a un salaire de base est de 3 800 € brut/mois. Son indemnité de résidence serait de : $3\,800 \text{ €} \times 3,6 \% = 136,8 \text{ €}$ brut/mois. Son nouveau salaire brut mensuel serait donc de 3 936,80 €.
- 3. Ludovic** est agent d'accueil à Marseille (Zone 2 bis revalorisée). Il a un salaire de base de 2 200 € brut/mois. Son indemnité de résidence serait alors de $2\,200 \text{ €} \times 2 \% = 44 \text{ €}$ brut/mois. Son nouveau salaire brut mensuel serait donc de 2 244 €.
- 4. Karim** est ingénieur en informatique à Montpellier (Zone 2). Il dispose d'un salaire de base de 3 500 € brut/mois. Son indemnité de résidence serait de $3\,500 \text{ €} \times 1 \% = 35 \text{ €}$ brut/mois. Son nouveau salaire brut mensuel serait de 3 535 €.



1 Prime de fin d'année

CHAPITRE 3

Allocations, primes et indemnités





Les carrières à la SNCF sont aussi variées que les métiers que l'on y trouve, ici l'entretien du réseau...

3.1

L'ALLOCATION UNIFIÉE DE FIN DE CARRIÈRE (AUGC)

L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'une Allocation unifiée de fin de carrière (AUGC), versée par la SNCF lors de la liquidation des droits à la retraite, fusionnant et améliorant les dispositifs existants pour les statutaires et les contractuels. Nous proposons une mise en place progressive sur trois ans.



Quels sont les principes de l'AUGC ?

- **son universalité** est applicable à tous les cheminots et cheminotes, quel que soit leur statut ;
- **son équité** est basée sur l'ancienneté totale au sein du groupe SNCF, reconnaissant ainsi l'engagement de chacun ;
- **sa progressivité** avec un montant qui augmente avec l'ancienneté pour valoriser la fidélité.

Comment se calcule l'AUGC lors du départ à la retraite ?

Son montant varie selon l'ancienneté du salarié :

- 15 à 20 ans d'ancienneté : un mois et demi de salaire
- 20 à 30 ans d'ancienneté : deux mois de salaire
- 30 à 40 ans d'ancienneté : deux mois et demi de salaire
- au-delà de 40 ans : trois mois de salaire

La mise en place de l'AUGC permet une reconnaissance accrue en valorisant significativement l'engagement de long terme du salarié. Elle renforce l'équité avec la fin des disparités entre statutaires et contractuels. Elle constitue un argument fort pour le recrutement et la fidélisation et apporte clarté et simplification en proposant

Mesure complémentaire : maintien des facilités de circulation pour tous après 15 ans de service.

3.2

PRIME DE FORMATEUR OCCASIONNEL POUR LES AGENTS DE CLASSE 4

L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'une « Prime d'excellence pédagogique » (PEP) pour les agents de classe 4 s'investissant dans la formation non permanente, d'un montant de 80 € par mois. Cette prime vise à valoriser l'investissement des agents de classe 4 qui, en plus de leurs missions habituelles sur le terrain, s'engagent dans la formation de leurs collègues. Cet engagement contribue directement à la qualité de service et à la transmission des savoir-faire au sein de l'entreprise.

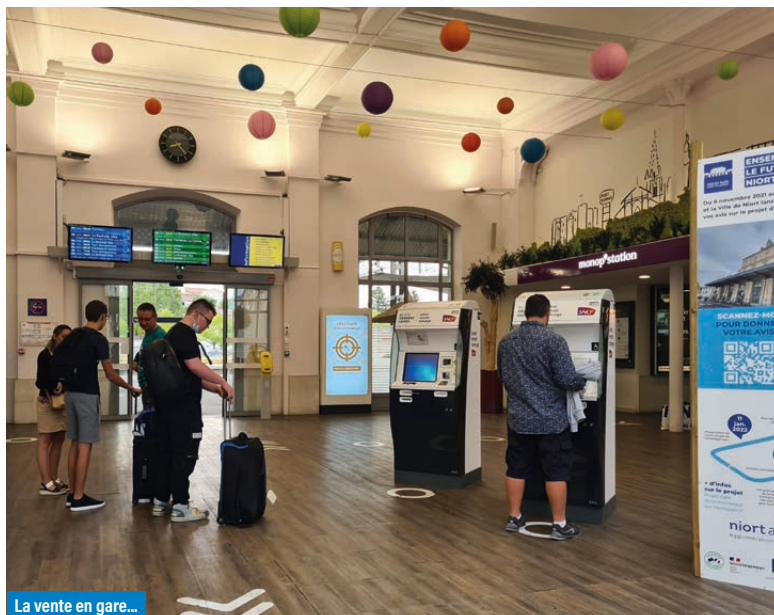
La complémentarité avec les dispositifs existants

La PEP se distingue de la prime de formateur permanent d'établissement réservée aux classes 5 en ciblant spécifiquement les formateurs non permanents de classe 4. Elle comble ainsi un vide dans la reconnaissance des efforts de formation au sein de l'entreprise.



Le contrôle à bord des trains...

Photo: R. Chessum



La vente en gare...

Photo: R. Chessum

Le maintien des avantages existants

La PEP est conçue pour **coexister** avec les dispositifs de compensation existants (notamment pour les ASCT et les « codes EO » qui compensent la perte de prime de RHR¹ lors des journées de formation en salle). Cette articulation permet de ne pas pénaliser financièrement les agents s'investissant dans la formation.

L'incitation à la transmission des compétences et la valorisation de la polyvalence

Dans un contexte d'évolution rapide des métiers et des technologies, de disparition du management de proximité, la formation interne joue un rôle crucial. La PEP encourage les agents de classe 4 expérimentés à partager leurs connaissances. En reconnaissant financièrement l'implication dans la formation, la PEP valorise la polyvalence des agents, enrichissant leurs parcours professionnels.

UN EXEMPLE CONCRET

Stéphane est ASCT de classe 4 et forme occasionnellement (deux jours par mois), il bénéficierait alors de 50 € par mois au titre de la PEP, du maintien de ses codes EO pour compenser la perte de RHR les jours de formation et de la valorisation de ses compétences pédagogiques dans son évaluation annuelle.



L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'une « Prime d'excellence pédagogique » (PEP) pour les agents de classe 4 s'investissant dans la formation non permanente...



¹ Repos hors résidence

3.3

REVALORISATION DES INDEMNITÉS DE TRAVAIL DE NUIT



Photo : W. Warret

Le travail de nuit a des impacts notables sur la santé, il doit être correctement rémunéré



Actuellement, les indemnités de nuit à la SNCF sont très en deçà des pratiques de nombreux secteurs industriels.



L'UNSA-Ferroviaire propose :

- l'augmentation des indemnités horaires de nuit (article GRH00131 et annexe 6 du GRH00372) de 20 %, portant ainsi le taux B à 4,01 € par heure et le taux A à 4,42 € par heure.
- l'augmentation de l'indemnité supplémentaire du milieu de nuit de 50 % portant ainsi le taux à 0,33 € par heure.

Actuellement, les indemnités de nuit à la SNCF sont très en deçà des pratiques de nombreux secteurs industriels. Par exemple, dans l'industrie chimique, les majorations pour travail de nuit peuvent atteindre 25 à 30 % du taux horaire de base, soit souvent plus de 15 € par heure pour un ouvrier qualifié. Cette revalorisation permet de réduire l'écart avec ces secteurs.



Photo : R. Chessum

Une reconnaissance accrue de la pénibilité

Le travail de nuit a des impacts significatifs sur la santé et la vie sociale des salariés. Une meilleure compensation financière reconnaît plus justement ces contraintes et risques.

L'équité par rapport aux responsabilités

Les cheminotes et cheminots travaillant de nuit ont souvent des responsabilités accrues en termes de sécurité et de gestion autonome. La revalorisation reflète mieux ces responsabilités spécifiques.

L'harmonisation avec les pratiques du secteur privé

Avec l'ouverture à la concurrence, la SNCF doit s'aligner sur les pratiques du secteur privé pour rester compétitive en termes d'attractivité employeur.

UN EXEMPLE CONCRET

Sylvie est agent de maintenance. Elle effectue 60 heures de nuit par mois au taux b et gagne actuellement : $60 \times 7,80 \text{ €} = 468 \text{ €}$ d'indemnités par mois. Après revalorisation, elle gagnerait : $60 \times 9,36 \text{ €} = 561,60 \text{ €}$, soit un gain de 93,60 € par mois.

3.4

REVALORISATION DES INDEMNITÉS D'ASTREINTE

L'UNSA-Ferroviaire propose l'augmentation des indemnités d'astreinte de 25%, portant ainsi le taux a à 24,80 € par journée et le taux b à 122,74 € par journée, pour l'ensemble du personnel des classes 1 à 9. Cette augmentation uniforme pour toutes les classes permet de maintenir l'équité entre les différents métiers concernés par les astreintes.

L'astreinte impose une contrainte significative sur la vie personnelle et familiale des agents. Cette revalorisation vise à mieux compenser cette contrainte. Dans de nombreux secteurs privés, notamment dans l'industrie et les télécommunications, les indemnités d'astreinte sont souvent plus élevées. Cette augmentation permettrait à la SNCF de se rapprocher des standards du marché.

L'adaptation à l'intensification du trafic

L'augmentation du trafic ferroviaire et la complexification des systèmes rendent les astreintes potentiellement plus fréquentes et plus contraignantes. La revalorisation reflète cette évolution.



Photo : R. Chessum

Les trains SNCF roulent tous les jours, toute l'année



Photo : R. Chessum

En cas de panne, la réactivité des équipes SNCF est immédiate

L'attractivité des postes à responsabilité

Pour les postes nécessitant fréquemment des astreintes, notamment dans la maintenance et la gestion des infrastructures, cette revalorisation peut augmenter leur attractivité.

La prise en compte de l'inflation

Les montants actuels n'ont pas été significativement revalorisés depuis plusieurs années. Cette augmentation permet de rattraper en partie l'inflation cumulée.



**L'augmentation
du trafic
ferroviaire et la
complexification
des systèmes
rendent les
astreintes
potentiellement
plus fréquentes
et plus
contraignantes.**



DEUX EXEMPLES :

Maurice est agent de maintenance (classe 4). Il effectue 6 jours d'astreinte par mois au *taux a*. Il gagne actuellement : $6 \times 19,84 \text{ €}$ soit 119,04 € d'indemnités par mois. Après revalorisation, il gagnera : $6 \times 24,80 \text{ €} = 148,80 \text{ €}$, soit un gain de 29,76 € par mois.

Christine est cadre technique (classe 7) effectuant 4 jours d'astreinte par mois au *taux b*. Elle gagne actuellement : $4 \times 98,19 \text{ €}$ soit 392,76 € d'indemnités par mois. Après revalorisation, elle gagnera : $4 \times 122,74 \text{ €} = 490,96 \text{ €}$, soit un gain de 98,20 € par mois.

3.5

REVALORISATION DES ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT



Photo : W. Wanner

L'attractivité des postes mobiles et l'alignement sur les pratiques du marché

Cette revalorisation rend plus attractifs les postes nécessitant des déplacements fréquents, essentiels pour le bon fonctionnement du réseau. Cette augmentation permet également de s'aligner sur les pratiques d'autres grandes entreprises, renforçant la compétitivité de la SNCF en tant qu'employeur.

La qualité de vie au travail

Des allocations plus élevées permettent aux agents de se restaurer et de se loger dans de meilleures conditions lors de leurs déplacements, contribuant à leur bien-être et à leur efficacité.

Notre justification par rapport au coût de la vie

1. L'indice des prix à la consommation a augmenté de 5,2 % sur un an (INSEE, février 2023).
2. Les prix de l'alimentation ont augmenté de 14,8 % sur un an.
3. Les prix de l'hôtellerie-restauration ont augmenté de 6,7 % sur un an.

La majoration supplémentaire pour les zones à fort coût de vie se justifie par des écarts significatifs :

- le coût de la vie en Île-de-France est en moyenne 9% plus élevé que dans le reste de la France
- à Paris, les prix des restaurants sont en moyenne 15% plus élevés que la moyenne nationale

“
L'inflation,
particulièrement
marquée sur
l'alimentation et
l'hébergement,
justifie cette
revalorisation...
”

L'UNSA-Ferroviaire propose une augmentation de 8 % des allocations de déplacement (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, grandes métropoles). L'inflation, particulièrement marquée sur l'alimentation et l'hébergement, justifie cette revalorisation pour maintenir le pouvoir d'achat des agents en déplacement.

La prise en compte des disparités géographiques

La majoration pour les zones à fort coût de vie reconnaît les différences importantes de prix selon les régions, notamment en matière de restauration et d'hébergement.





Besoin d'un coup de main ?

CHAPITRE 4

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle





4.1

UN FONDS D'ÉGALISATION SALARIALE



Ce fonds permet d'agir directement sur les écarts salariaux persistants, en complément des mesures structurelles déjà en place.



L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'un « Fonds d'égalisation salariale » (FES), doté de 10 millions d'euros par an, destiné à corriger les écarts de rémunération injustifiés entre les hommes et les femmes. Ce fonds permet d'agir directement sur les écarts salariaux persistants, en complément des mesures structurelles déjà en place. L'utilisation du fonds serait basée sur une analyse annuelle des écarts de rémunération, réalisée par un comité paritaire, garantissant transparence et objectivité. Cette initiative renforce l'image de la SNCF comme employeur responsable, ce qui peut être un atout pour attirer et retenir les talents féminins.

Son impact économique est de 10 millions d'euros par an, soit environ 0,1% de la masse salariale totale du groupe SNCF.

Un effet rapide et mesurable

Contrairement aux mesures de long terme, le FES permet d'obtenir des résultats concrets et mesurables dès la première année de mise en œuvre.

Un signal fort de l'engagement de l'entreprise

La création de ce fonds envoie un message clair sur la priorité donnée à l'égalité professionnelle par la SNCF.

L'adaptation à la diversité des situations : le fonds permet d'intervenir de manière ciblée, en tenant compte des spécificités de chaque métier et niveau hiérarchique.

Un outil de sensibilisation et une conformité réglementaire anticipée

Le processus d'allocation du fonds contribue à sensibiliser l'ensemble des managers à la question de l'égalité salariale. Le FES permet d'anticiper d'éventuelles évolutions réglementaires plus contraignantes en matière d'égalité salariale.

UN EXEMPLE CONCRET

Une femme cadre de classe 6 gagnant 45 000 € par an, identifiée comme subissant un écart injustifié de 5 % par rapport à ses homologues masculins, pourrait bénéficier d'une augmentation de 2 250 € par an grâce à ce fonds.

4.2

AMÉLIORATION DE L'INDICE "ÉQUITÉ ENTRE LES SEXES" ET "TRANSPARENCE DANS LES RÉMUNÉRATIONS"

L'UNSA-Ferroviaire propose de s'aligner sur les meilleures pratiques ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) via des mesures concrètes :

1. Un **audit annuel indépendant** des écarts de rémunération entre hommes et femmes, avec publication des résultats et présentation dans les CSE du groupe.
2. La mise en place d'un **plan d'action correctif** avec des objectifs chiffrés et un calendrier précis pour réduire les écarts identifiés (voir mesure 3.1).
3. L'instauration d'une **politique de transparence salariale**, incluant la publication des échelles de salaires pour chaque niveau hiérarchique à partir de la classe 7.



Quand on découvre que l'on gagne moins qu'un collègue pour le même travail

QUELQUES EXEMPLES DE MEILLEURES PRATIQUES ESG À METTRE EN ŒUVRE :

L'adoption du modèle islandais de certification de l'égalité salariale

La SNCF pourrait s'inspirer de la loi islandaise qui oblige les entreprises à obtenir une certification prouvant qu'elles pratiquent l'égalité salariale.

La transparence à la norvégienne

Suivre l'exemple de la Norvège en rendant publiques les informations sur les salaires, permettant ainsi à chaque employé de comparer sa rémunération à celle de ses collègues.

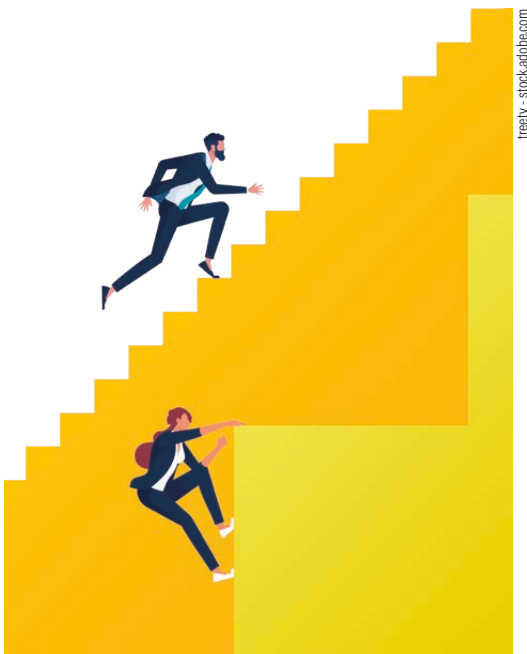
Un quota de progression inspiré du modèle allemand

Fixer des quotas de progression pour les femmes aux postes de direction, similaires à ceux mis en place par certaines grandes entreprises allemandes.

Un reporting détaillé à l'anglaise

S'inspirer du modèle britannique de reporting obligatoire sur les écarts de rémunération entre hommes et femmes, en allant au-delà des exigences légales françaises.

Ces mesures permettraient à la SNCF d'améliorer significativement son score dans les indices ESG, renforçant son attractivité auprès des investisseurs responsables. **Une politique d'équité salariale transparente renforce l'attractivité de l'entreprise**, particulièrement auprès des jeunes talents sensibles aux questions d'égalité. En allant au-delà des exigences légales actuelles, la SNCF se positionne en avance sur d'éventuelles évolutions réglementaires.





4.3

PROGRAMME "BOOST CARRIÈRES AU FÉMININ"

L'UNSA-Ferroviaire propose la mise en place d'un programme : « Boost carrières au féminin », visant à accélérer l'accès des femmes aux postes de direction, avec un objectif de 40 % minimum de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2030. Ce programme volontariste permet d'accélérer la féminisation des instances dirigeantes. Il identifie et développe les talents féminins de l'entreprise. Ainsi, une femme ingénieure de classe 7 pourrait, grâce à ce programme, accéder à un poste de direction (classe 8) en 5 ans au lieu de 8 ans en moyenne actuellement.

Les éléments du programme

- 1. Mentorat** : chaque membre féminin de CODIR d'établissement ou de direction (classe 7 et 8) passe un diagnostic de compétences managériales et, si elle est reconnue à potentiel d'évolution rapide, sera mentorée par une femme à haut potentiel de l'entreprise ou cadre dirigeante du COMEX pendant deux ans.
- 2. Quota de promotion** : 40 % minimum des promotions aux postes de direction classe 8 et 9 devront concerner des femmes.
- 3. Formation intensive** : programme de formation spécifique pour les femmes à haut potentiel, à partir de la classe 6, incluant du coaching individuel.
- 4. Flexibilité accrue** : possibilité de "job-sharing" pour les postes de direction classes 8 et 9.

Le mentorat inversé favorise une prise de conscience des enjeux de l'égalité professionnelle au plus haut niveau. Par ailleurs, la visibilité accrue des femmes aux postes de direction encourage d'autres femmes à candidater à ces postes.

Amélioration de la performance et adaptation aux nouveaux enjeux

La diversité dans les instances dirigeantes est un facteur d'amélioration de la performance globale de l'entreprise. Une direction plus diverse est mieux à même de comprendre et de répondre aux attentes d'une clientèle elle-même diverse.

4.4

RECONNAISSANCE INTÉGRALE DU CONGÉ PARENTAL DANS L'ANCIENNETÉ

L'UNSA-Ferroviaire propose que l'intégralité du congé parental soit prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié (contractuel ou statutaire), au-delà des dispositions légales.

Mise en œuvre :

- Modification du chapitre 6 du statut, des GRH00271 et GRH00143
- Application rétroactive pour les salariés ayant pris un congé parental au cours des cinq dernières années
- Ajustement des systèmes d'information RH pour intégrer cette règle
- Formation des services RH et des managers

Argumentation :

- 1. Attractivité employeur** : allant au-delà de la législation, la SNCF renforcerait son attractivité sur le marché du travail.
- 2. Soutien à la parentalité** : cela encouragerait les salariés, hommes et femmes, à prendre un congé parental sans craindre d'impact négatif sur leur carrière.
- 3. Cohérence avec les valeurs de l'entreprise** : cela s'inscrirait dans l'engagement de la SNCF en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- 4. Impact positif sur l'image de l'entreprise** : cela renforcerait l'image de la SNCF comme entreprise socialement responsable, tant en interne qu'en externe.

4.5

CONGÉ DE PROCHE AIDANT RÉMUNÉRÉ ET FLEXIBLE

Par ailleurs, l'UNSA-Ferroviaire propose de transformer le congé de proche aidant en un véritable congé payé, plus flexible et adapté aux besoins des agents. Ce point sera présenté en détail à la direction lors des NAO

CHAPITRE 5

Amélioration des conditions de travail



5.1

MISE EN PLACE D'UN "COMPTE ÉPARGNE PÉNIBILITÉ" (CEP)

L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'un « Compte épargne Pénibilité » pour tous les cheminots et cheminotes occupant un poste à pénibilité avérée. Ce compte serait crédité de deux jours de repos supplémentaires par an pour chaque année passée sur un poste pénible, avec un plafond de 60 jours. Ce CEP permettrait une flexibilité d'utilisation puisque les jours accumulés peuvent être utilisés pour des congés, un départ anticipé à la retraite, ou convertis en formation pour une reconversion.

Le CEP offre une reconnaissance concrète de la pénibilité avec une compensation tangible pour les cheminotes et cheminots exposés à des conditions de travail difficiles.

En permettant des périodes de repos supplémentaires, le CEP contribue à préserver la santé des salariés sur le long terme. Il facilite la gestion des fins de carrière pour les métiers pénibles et face aux réformes des retraites, le CEP offre une solution pour adapter les fins de carrière.



Photo : JL Poussin

La pénibilité des métiers à la SNCF n'est pas une vue de l'esprit

UN EXEMPLE CONCRET

Un agent de manœuvre ayant travaillé 20 ans sur un poste pénible disposerait de 40 jours de repos supplémentaires, qu'il pourrait utiliser pour partir plus tôt à la retraite ou prendre des congés supplémentaires, en complément des dispositifs déjà existants.

5.2

UN PROGRAMME POUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



Bills and Spills - stockadobe.com

L'UNSA-Ferroviaire propose le lancement d'un programme visant à améliorer globalement la qualité de vie au travail, avec un budget annuel de 15 millions d'euros.

Les éléments du programme sont :

- 1. Espaces de déconnexion** : création d'espaces de relaxation dans tous les grands sites SNCF avec plus de 100 agents sur le même LPA (lieu principal d'affectation).
- 2. Travail à domicile** (ou en gare) flexible jusqu'à 3 jours par semaine pour les postes éligibles. Mise en place de bureaux d'accueil pour agents en itinérance dans chaque gare TER/Transilien.
- 3. Conciergerie d'entreprise** : mise en place de services de conciergerie sur les principaux sites.
- 4. Semaine de quatre jours** : expérimentation de la semaine de quatre jours dans certains services non opérationnels pour les agents qui ne peuvent télétravailler.
- 5. Crèches d'entreprise** en gare en mutualisation avec les autres entreprises du bassin d'emploi.

Ces mesures visent à réduire le stress et à améliorer le bien-être général des cheminotes et cheminots. Elles permettent de favoriser un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle.

CHAPITRE 6

Mesures innovantes



6.1

CRÉATION D'UN "BONUS MOBILITÉ INTERNE GROUPE"

En complément des dispositifs et des indemnités groupe liés à la mobilité existant aux GRH00131, GRH00939, GRH00928, l'UNSA-Ferroviaire propose la création d'un « Bonus mobilité interne Groupe » pour prendre en compte les contraintes liées à la mobilité professionnelle au sein du groupe SNCF. Ce bonus serait de 2 000 € brut pour toute mobilité dans sa société, 3 000 € pour toute mobilité à l'extérieur de sa société et 4 000 € pour un changement d'emploi entraînant une perte de rémunération variable. Cette indemnité aurait un plafond de 7 000 € sur 5 ans.

Développement des compétences

Cette mesure favorise l'acquisition de nouvelles compétences et l'élargissement des expertises au sein du groupe. Un salarié qui change de métier ou de région développe de nouvelles capacités à créer de la valeur, ce qui est bénéfique tant pour lui que pour l'entreprise.

Enrichissement des parcours professionnels

Le bonus mobilité, renouvelable tous les 5 ans, offre aux cheminotes et cheminots une opportunité supplémentaire pour diversifier leur expérience et enrichir leur CV, ce qui peut être un facteur de motivation et d'engagement à long terme.

Renforcement de la cohésion du groupe

La mobilité entre différentes entités du groupe SNCF favorise le partage des connaissances et des bonnes pratiques, renforçant ainsi la cohésion et la culture d'entreprise.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et accompagnement du changement

Le bonus mobilité s'inscrit dans une démarche de GPEC, en facilitant l'adéquation entre les compétences des salariés et les besoins futurs de l'entreprise.

UN EXEMPLE CONCRET

Gilles est agent voie basé à Paris. Il deviendrait ASCT à Lyon et bénéficierait d'un bonus mobilité de 4 000 €. Si trois ans plus tard, il change à nouveau de métier pour devenir formateur sécurité sur Lyon, il recevrait un nouveau bonus de 3 000 €, atteignant ainsi le plafond de 7 000 € sur 5 ans.



6.2

PROGRAMME "SNCF COMPÉTENCES FUTURES"

L'UNSA-Ferroviaire revendique la mise en place d'un programme intitulé : « SNCF Compétences futures ». Ce programme vise à anticiper les besoins en compétences de l'entreprise et à préparer les cheminotes et cheminots aux métiers de demain. Chaque salarié bénéficie d'un nouveau crédit formation de 5 jours par an, dédié à l'**acquisition de compétences identifiées comme stratégiques** pour l'avenir du groupe SNCF. Par exemple : intelligence artificielle, maintenance prédictive, gestion de l'énergie, nouvelles mobilités, etc. Ces formations seraient dispensées sur le temps de travail et n'impactent pas le CPF du salarié.

Ce programme permet à la SNCF de préparer ses salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles du secteur ferroviaire, assurant ainsi la pérennité et la compétitivité de l'entreprise. Il répond au désir de développement professionnel exprimé par de nombreux cheminots et cheminotes, en particulier les jeunes générations. Tout en étant encadré par les besoins stratégiques de l'entreprise, ce programme offre une certaine flexibilité aux salariés dans le choix des compétences à développer.

L'innovation et transformation

La montée en compétences des cheminots sur des domaines stratégiques favorise l'émergence d'idées innovantes et accélère la transformation digitale de l'entreprise. Face à l'ouverture du marché ferroviaire à la concurrence, ce programme permet à la SNCF de maintenir son avance technologique et son expertise.

Attractivité et fidélisation

Ce programme positionne la SNCF comme un employeur investissant massivement dans le développement de ses salariés, ce qui peut attirer de nouveaux talents et fidéliser les employés actuels.

CHAPITRE 7

Propositions ajustées en fonction des résultats financiers



7.1

CRÉATION D'UNE PRIME DE PERFORMANCE COLLECTIVE "GROUPE"

En complément des intéressements par SA, L'UNSA-Ferroviaire propose la création d'une prime de performance collective "Groupe" (PPCG) pour les classes 4 à 9, directement liée aux résultats du groupe. Une prime annuelle équivalente à 1 % du salaire annuel brut de chaque cheminote et cheminot des classes 4 à 9, versée si le résultat net du groupe est positif et supérieur à 200 millions d'euros sur l'année. Versement validé en instance commune du groupe public unifié.

En liant une partie de la rémunération aux résultats de l'entreprise, **elle encourage l'engagement collectif et la recherche de performance** à tous les niveaux de l'organisation. Son mécanisme simple et clair de cette prime (1 % du salaire si le résultat net dépasse 200 M€) favorise la compréhension et l'adhésion des cheminots de l'encadrement.

Cette prime étant conditionnée à l'atteinte d'un certain niveau de résultat, elle n'impacte pas les comptes de l'entreprise en cas de performances insuffisantes.



Les séminaires de motivation, c'est bien. Avec des primes, c'est encore mieux.

UN EXEMPLE CONCRET

Pour un salarié avec un salaire annuel brut de 35 000 €, cette prime représenterait 350 € brut par an.

7.2

PPCG POUR LES CLASSES 1 À 3

1. Mécanisme de bonus progressif :

- > Bonus annuel calculé sur un pourcentage du salaire de base, augmentant avec la performance du groupe.
- > Seuil de déclenchement : résultat net du groupe > 200 M€.
- > Échelle progressive du bonus en % du salaire annuel :
 - 200-300 M€ : 3 %
 - 300-400 M€ : 4 %
 - Plus de 400 M€ : 5 %

2. Versement anticipé :

- > 50 % du bonus estimé versé en août (selon résultats du 1^{er} semestre).
- > Solde versé en mars de l'année suivante, après publication des résultats annuels.

3. Option d'épargne bonifiée :

- > Possibilité de verser tout ou partie du bonus dans un plan d'épargne entreprise dédié.
- > Abondement de l'entreprise de 50 % sur les sommes épargnées, plafonné à 1 000 € par an.

Mise en œuvre :

1. Éligibilité :

- > Tout salarié des classes 2 et 3, avec minimum 12 mois d'ancienneté
- > Proratisation pour temps partiels et arrivées en cours d'année

2. Suivi et ajustement :

- > Possibilité d'ajuster les seuils et pourcentages tous les 3 ans en NAO

Argumentation :

1. Reconnaissance : ce programme cible spécifiquement les salariés aux revenus les plus modestes.
2. Motivation et engagement : lier une partie de la rémunération aux résultats du groupe renforce le sentiment d'appartenance au groupe.
3. Pouvoir d'achat : cela permet d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés, sans alourdir la structure de coûts fixes de l'entreprise.
4. Attractivité des postes d'entrée : cela rend plus attractifs les postes d'entrée à la SNCF, facilitant ainsi le recrutement.
5. Image employeur : cela renforce l'image de SNCF comme employeur socialement responsable.

CHAPITRE 8

L'amélioration du Forfait mobilités durables (FMD)



Active depuis longtemps sur les sujets liés à la transition écologique, l'UNSA-Ferroviaire a toujours revendiqué la mise en place du Forfait mobilités durables (et ses ancêtres dont l'IKV, l'indemnité kilométrique vélo) à la SNCF. **Les avantages sont multiples** : les entreprises bénéficient d'allègements fiscaux et sociaux tandis que les agents profitent d'aides leur permettant de changer leurs modes de transport pour des mobilités plus respectueuses de l'environnement et bénéfiques pour leur santé. Et celle des autres.

Le Forfait mobilités durables a été mis en place à la SNCF en 2023 grâce à la détermination de l'UNSA-Ferroviaire. Un an après, le bilan est le suivant : 32 000 salariés bénéficient des modalités FMD négociées et obtenues par l'UNSA-Ferroviaire. Rappelons que la demande de FMD doit être renouvelée chaque année par les salariés pour continuer à en bénéficier. Quant à la prime à l'achat d'un vélo, elle a profité en 2023 à plus de 4 300 cheminotes et cheminots !

Les propositions de l'UNSA-Ferroviaire pour l'amélioration du Forfait mobilités durables (FMD) :

- 1. Augmentation de l'allocation FMD** de 400 € à 500 € par an. L'augmentation de l'allocation à 500 € permet d'atteindre le nouveau plafond légal de 900 € en combinaison avec le remboursement des transports collectifs. Cette mesure maximise le soutien financier aux mobilités durables pour les agents.



- 2. Augmentation de la prime à l'achat d'un vélo à 250 €** et l'étendre aux vélos d'occasion. La prime à l'achat d'un vélo, étendue à l'occasion, d'un vélo électrique de bonne facture répond à une demande forte des agents (80 % des sondés préfèrent l'occasion) et s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire, renforçant l'engagement RSE¹ de la SNCF.
- 3. Flexibilisation accrue de l'utilisation du FMD** pour inclure des solutions de mobilité mixtes. La possibilité de combiner différentes solutions (prime à l'achat d'un vélo personnel + vélos en libre-service) reflète la complexité des trajets domicile-travail et encourage une approche multimodale de la mobilité.
- 4. Engagement de la SNCF pour obtenir le label Employeur vélo pro.** L'obtention du label « Employeur vélo pro » positionnerait SNCF comme un leader en matière de mobilité durable, renforçant son attractivité auprès des talents sensibles aux enjeux environnementaux.

Réduction de l'empreinte carbone et amélioration de la santé des salariés

Ces mesures contribuent directement à la réduction de l'empreinte carbone des déplacements domicile-travail, alignant la politique RH avec les objectifs environnementaux de l'entreprise. L'encouragement à la pratique du vélo peut avoir des effets bénéfiques sur la santé des employés, potentiellement réduisant l'absentéisme et les coûts de santé à long terme. En allant au-delà des exigences actuelles, la SNCF se positionne en avance sur d'éventuelles évolutions réglementaires en matière de mobilité durable.

QUELQUES EXEMPLES CONCRETS :

Romain va utiliser son vélo pour se rendre au travail. Après revalorisation, il percevra 500 €/an + 250 € de prime vélo la première année, soit 750 € au lieu de 550 €.

Anne combine vélo personnel et transport en commun. Elle dispose actuellement des aides FMD de 400 € ainsi que de la prise en charge transport en commun de 400 € soit 800 €/an. Après revalorisation, elle aura droit à 500 € (FMD) + 400 € (transport en commun) soit 900 €/an.

1 Responsabilité sociétale et environnementale



“ La protection
globale de
mes salariés,
un avantage
qui fait la
différence ! ”

Pour renforcer la protection de vos salariés
et motiver vos équipes, nous proposons des
solutions complètes en **santé, prévoyance**
et **épargne-retraite**.

C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui.

aesio.fr/entreprise



AÉSIO mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée sous le n° 775 627 391 dont le siège social est 4 rue du Général Foy 75008 PARIS. Document non contractuel à caractère publicitaire - ©AdobeStock. 23-205-034-V2



UNE BONNE MUTUELLE ÇA NOUS FACILITE LA VIE !



mutuelleMGC.fr



01 40 78 57 10

du lundi au vendredi, 9h à 17h30 (appel non surtaxé)



Mutuelle Générale des Cheminots (MGC), mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, SIREN n° 775 678 550, dont le Siège social est situé 2 et 4 place de l'Abbé G. Henocque 75013 Paris, et au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.

mutuelleMGC.fr

