



PARIS • 4 DÉCEMBRE 2025

ENSEMBLE DES AGENTS DE LA SNCF

STATUTAIRE, CONTRACTUEL...

MAIS AVANT TOUT CHEMINOT !



On ne le sait que trop bien : depuis des années, les cheminots sont la cible de réformes libérales visant à faire de la SNCF « une entreprise comme une autre ». Arrêt des embauches au cadre permanent, évolution des textes « contractuels »... : l'UNSA fait le point.

LES CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT DES EMBAUCHES AU STATUT

FLASH-BACK, 31 DÉCEMBRE 2011

L'ÉPIC SNCF compte 155 207 cheminots, dont 9 119 contractuels (seulement 7 000 à temps complet). Dix ans plus tard, au 31 décembre 2022, il y a 27 902 contractuels pour 115 025 statutaires. Dix ans dans le tambour d'une machine à laver et à réorganiser ont transformé la famille cheminote comme jamais...

MAIS CE N'EST QU'UN DÉBUT...

La fin de l'embauche des cheminots au statut au 1^{er} janvier 2020, farouchement combattue par l'UNSA-Ferroviaire, a programmé l'extinction progressive des « statutaires ». Cette mesure a accéléré de manière vertigineuse

le rééquilibrage du corps social cheminot : chaque année depuis 2020, ce sont en moyenne 5 à 6 000 nouveaux cheminots qui viennent grossir le nombre de contractuels, alors que dans le même temps, les 3 000 retraités annuels affaiblissent un peu plus le nombre de statutaires.

À CE RYTHME, CE QUI ÉTAIT LA NORME NE LE SERA BIENTÔT PLUS

En 2030, le corps social cheminot serait composé à parts égales de statutaires et de contractuels. Mais c'est sans compter sur l'accélération du volume de départs en retraite des salariés du cadre permanent : 30 000 statutaires ont plus de 50 ans au 31 décembre 2022 contre... 3 300 contractuels ! Cette bascule arrivera beaucoup plus rapidement... ...



UNSA-FERROVIAIRE

STATUTAIRES & CONTRACTUELS

CE QUI NOUS DIFFÉRENCIE

NOUS RAPPROCHE...



POUR RAPPEL

Pendant longtemps, les contractuels ont surtout été définis comme des... non statutaires ! En effet, on était recruté en tant que contractuel parce qu'on ne pouvait pas être admis comme statutaire, pour deux raisons majeures :

- **soit** parce qu'on était embauché sur des emplois non prévus au dictionnaire des filières ;
- **soit** parce qu'on ne remplissait pas les conditions d'admission au cadre permanent (critère d'âge notamment).



DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2020, L'ARRÊT DES EMBAUCHES AU STATUT A ACCÉLÉRÉ LA TRANSFORMATION DU CORPS SOCIAL CHEMINOT, DÉJÀ MARTYRISÉ PAR L'ÉCLATEMENT DE L'ÉPIC SNCF EN UNE MYRIADE D'ENTITÉS ET PAR L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE DE TOUS LES SECTEURS DE L'ENTREPRISE.

Cependant, dans les faits et en vertu des dispositions réglementaires et des accords négociés dans l'entreprise et au sein de la branche, les cheminots statutaires et les cheminots contractuels partagent les mêmes droits sur bon nombre d'éléments structurants de la vie au travail et en dehors : organisation du temps de travail (droit aux repos, seuils et taquets, durée et régime de travail, etc.), droit aux congés réglementaires et supplémentaires, accès au temps partiel, au CET, droit syndical, indemnités de sujétion et EVS, éligibilité aux revalorisations annuelles, l'accès à la CAA et au TPFC, forfait mobilités durables, garanties disciplinaires, mesures en faveur de l'emploi des travailleurs

handicapés, intéressement, facilités de circulation, aide au logement, formation, reconnaissance de diplômes, accès à l'action sociale, aide financière à la mobilité choisie et contrainte, éligibilité au congé de mobilité externe, protection sociale complémentaire, etc.

CE SONT DEUX ÉLÉMENTS MAJEURS QUI DIFFÉRENCIENT LES DEUX POPULATIONS

- **Le régime spécial**, bien évidemment, dans sa composante retraite et assurance maladie.
- **Les notations** et la structure de la rémunération, ensuite (prime de travail, IR, PFA, etc.).

CONTRACTUELS

CE QUE L'UNSA A FAIT

Contrairement à d'autres syndicats qui s'affichent « *aux côtés des salariés contractuels* », mais ne négocient pas pour eux, c'est l'UNSA qui a pesé de tout son poids pour que l'application de l'accord de branche sur les classifications et les rémunérations aux sociétés qui composent la SNCF soit la plus favorable possible, sur les deux sujets qu'il aborde : la classification des emplois, qui s'applique à l'ensemble des salariés SNCF et l'évolution de la rémunération des salariés contractuels.

#1 Une harmonisation des

termes utilisés (classe, emploi type, etc.) pour tous.

#2 La fin du « *maquis* » des

annexes du GRH 00254, illustrée par la refonte de la rémunération vers une structure unique plus lisible, comprenant un salaire mensuel de base, versé sur 12 mensualités et complété par une prime d'ancienneté pour tous, dont l'UNSA a obtenu le versement pour les classes 1 à 5 dès le 1^{er} juillet 2022 et pour les classes 6 à 8, par tiers, sur les années 2023, 2024, 2025 (un tiers du montant en 2023, les 2 / 3 en 2024, puis la totalité de la prime d'ancienneté en 2025).

#3 La prise en compte de

l'ancienneté au plus favorable pour le salarié entre son ancienneté acquise à la SNCF (y compris ancienneté des ex-RFF) et son ancienneté acquise au niveau de la branche décomptée à partir du 1^{er} mai 2015 (mise en œuvre en 2024).

#4 Des minima de rémunération de branche

par classe et par ancienneté, qui ont déjà été réévalués depuis la signature de l'accord en 2021, et des salaires minimaux SNCF supérieurs à ceux de la branche. Ces minima ont le mérite d'imposer des seuils en fonction de la classe et de l'ancienneté, ce qui n'existait pas jusqu'à ce jour, puisque seul le SMIC s'imposait pour les salariés contractuels de l'annexe C et les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020 (*en savoir plus : <https://shorturl.at/bcfzY>*).

#5 La transposition du dispositif du faisant fonction pour les salariés contractuels.

#6 L'ouverture des

consultations de médecine de soins spécialisée, hors médecine générale, aux salariés contractuels des sociétés SNCF, depuis le 1^{er} septembre 2022.

#7 La garantie que chaque salarié

contractuel changeant de classe bénéficiera d'une hausse salariale minimum de 3 % dès la signature de son avenant au contrat de travail, et ce comme nous le demandons lors des négociations de branche de 2021-2022.

#8 La création d'un dispositif de mobilité externe

ouvert aux salariés statutaires et contractuels, proposant un accompagnement rémunéré de 6 à 12 mois et une indemnité de départ défiscalisée.

#9 La création d'un véritable

entretien salarial, demande que nous portions déjà dans les négociations de branche. Grâce à l'accord PEDPP, chaque salarié contractuel pourra désormais obtenir un entretien salarial avec son directeur d'entité (ou responsable des services RH) dans les situations suivantes :

- S'il a bénéficié, sur les trois derniers exercices, d'une augmentation individuelle inférieure à 1 % de son salaire de base (hors AGS) ;
- S'il a été promu à la classe supérieure.



L'HARMONISATION N'EST PAS QU'À SENS UNIQUE

L'accès des statutaires à une mutuelle et donc la création d'un régime de frais de santé identique pour tous les salariés est désormais une réalité.

ET DEMAIN ? CE QUE L'UNSA-FERROVIAIRE PORTE

L'UNSA porte des revendications et des actions spécifiques pour ouvrir de nouveaux droits aux cheminots contractuels.

NOUS PORTONS DES DEMANDES VISANT À L'HOMOGENÉISATION DES DEUX SITUATIONS

- **L'octroi de l'indemnité** de résidence pour les contractuels.
- **L'harmonisation des règles** entre la médaille du travail et la médaille du chemin de fer, les salariés contractuels ne pouvant actuellement reporter leur ancienneté entre ces deux dispositifs (demande que nous portons depuis deux ans auprès des cabinets ministériels travail et transports).
- **L'harmonisation de toutes les mesures** liées aux facilités de circulation, notamment les règles d'ancienneté pour le maintien des FC pour les retraités contractuels.



**VOS REPRÉSENTANTS
LOCAUX UNSA-FERROVIAIRE
SONT LÀ POUR RÉPONDRE À
TOUTES VOS QUESTIONS.**



ON LE SAIT...

Ce sont ceux qui en parlent le plus qui en font le moins... Alors que bon nombre d'organisations syndicales ciblent les contractuels comme une sous-catégorie d'adhérents, l'UNSA a toujours

privilié l'action concrète et l'obtention de droits nouveaux, y compris par le dialogue, ce que d'autres nous ont d'abord reproché pour ensuite se gargariser des avancées obtenues.

L'UNSA REVENDIQUE LA LINÉARISATION DE L'ANCIENNETÉ !

Notre conception de la valorisation salariale par l'ancienneté : une progression chaque année et pas en moyenne tous les trois ans.

