



# NAO

## TRACTION 2025

### 11 mesures

pour une meilleure rémunération des agents de conduite



FÉDÉRATION UNSA-Ferroviaire

- Revalorisation de la **prime Traction** des ADC
- **Prime garantie** d'établissement pour toutes les JS
- Revalorisation de la prime d'**interopérabilité** et **EAS**
- Doublement de l'indemnité de modification de commande (**IMC**)
- Revalorisation des indemnités de **travail de nuit**
- Retour de la **bonification retraite** chez les ADC
- Revalorisation des **allocations de déplacement**
- Mesures d'amorçages des **notations 2025**
- **Prime** relative au volontariat pour **congé de fin d'année**
- Refonte de la **prime de départ** à la retraite
- Refonte du taux de rémunération des **week-ends et fêtes**





# #1

## REVALORISATION DE LA PRIME TRACTION DES ADC

Nous proposons une augmentation de **5 %** de la prime Traction pour les agents SNCF

### ARGUMENTATION

#### Reconnaissance de la technicité croissante du métier

Le métier d'agent de conduite connaît une évolution technologique constante, avec l'introduction de nouveaux systèmes de signalisation (ERTMS par exemple), de nouveaux matériels roulants et de nouveaux outils numériques. Cette augmentation de la prime de traction vise à reconnaître l'effort d'adaptation et de formation continue fourni par les ADC pour maîtriser ces nouvelles technologies.

#### Compensation de la pénibilité

Les ADC sont soumis à des contraintes horaires particulières, avec des services de nuit fréquents et des roulements irréguliers. Selon les statistiques fournies, la moyenne des EVS liés au travail de nuit et du dimanche s'élève à 1 987 € par an et par allocataire. L'augmentation de la prime de traction permettrait de mieux compenser cette pénibilité spécifique.

#### Attractivité du métier face à la concurrence

Avec l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs, il est crucial de maintenir l'attractivité du métier d'ADC au sein de la SNCF. Cette revalorisation contribuerait à fidéliser les agents expérimentés et à attirer de nouveaux talents, dans un contexte où les compétences des ADC sont recherchées par les nouveaux opérateurs.

#### Compensation des contraintes liées à l'augmentation du trafic

Les statistiques montrent une augmentation significative de la fréquentation des trains (entre 7,5 % et 11 % selon les segments). Cette hausse du trafic implique une charge de travail accrue pour les ADC, avec

potentiellement plus de stress et de situations complexes à gérer. La revalorisation de la prime vise à compenser ces contraintes supplémentaires.

#### Harmonisation avec les autres mesures salariales

Cette augmentation de 5 % de la prime de traction s'inscrit dans la continuité des efforts salariaux consentis par l'entreprise. Les statistiques montrent que 80 % des cheminots ont eu plus de 10 % d'augmentation sur 2022 et 2023. Cette mesure permet de maintenir une dynamique positive pour les ADC.

#### Impact sur la motivation et la qualité de service

Une revalorisation de la prime de traction peut avoir un effet positif sur la motivation des ADC, ce qui se traduirait par une amélioration de la qualité de service (ponctualité, gestion des situations perturbées, etc.). Exemple : JOP.

#### Anticipation des besoins futurs

Avec le développement prévu du réseau ferroviaire et l'augmentation attendue du trafic dans les années à venir, il est crucial d'anticiper les besoins en ADC. Cette revalorisation contribuerait à rendre le métier plus attractif pour les futures recrues.

#### Implication commerciale accrue

Les activités TER, TN, TGV et IC demandent aux ADC d'accomplir de plus en plus de tâches non intégrées dans les RGS et référentiels métier. Cela va du port de la tenue, à la réalisation des visites avant expédition (VAE), des annonces commerciales, etc.

## Exemple concret :

Pour un ADC percevant une prime de traction moyenne de 1000 € par mois, cette augmentation représenterait 50 € supplémentaires par mois, soit 600 € par an.

## IMPACT ÉCONOMIQUE

Le coût estimé de cette mesure est d'environ **20 millions d'euros par an**, pour une population d'environ 14 000 ADC.

### Détail du calcul

- Nombre d'ADC : environ 14 000
- Prime de traction moyenne estimée : 12 000 € par an
- Augmentation de 5 % : 600 € par an et par ADC
- Coût total : 14 000 x 600 € = 8,4 millions d'euros par an

Le coût réel serait probablement plus élevé en raison des charges sociales et de l'impact sur d'autres éléments de rémunération. Nous l'estimons donc à environ 20 millions d'euros par an.



## #2 Prime garantie d'établissement pour toutes les JS

### ARGUMENTATION

Les ADC, à contrario des sédentaires, ont une prime de travail journalière et donc non garantie mensuellement.

La prime garantie de la TT00009 n'est pas assez significative et elle n'est pas à la hauteur de la prime moyenne journalière réalisée (PMJR) par l'ADC.

Le principe d'une prime garantie d'établissement permet une juste rémunération pour chaque journée de travail de l'ADC et, ainsi, une juste répartition de la charge de travail au sein de chaque BU/UP/UO.

# #3

## REVALORISATION DE LA PRIME D'INTEROPÉRABILITÉ ET EAS

### ARGUMENTATION

Les conditions d'attribution de la prime d'interopérabilité ne sont plus en adéquation avec notre époque. Chez SNCF Voyageurs, les ADC qui travaillent dans des roulements interopérables ont TOUS des compétences supplémentaires avec des formations et des responsabilités lourdes (langues étrangères avec un vocabulaire technique, des systèmes d'exploitation différents, des réglementations différentes, etc.), et ce, quel que soit le nombre de JS à effectuer. L'UNSA demande un taux unique sans critère kilométrique, une revalorisation du taux et sa mensualisation.

- **Attribuable à tout ADC ayant les autorisations sur sa licence européenne.**

Par ailleurs, compte tenu du développement accéléré de l'équipement agent seul (EAS) dans l'entreprise et de la polyvalence de plus en plus forte demandée aux agents, l'UNSA demande un doublement de la prime EAS.



# #4

## DOUBLEMENT DE L'INDEMNITÉ DE MODIFICATION DE COMMANDE (IMC)

### ARGUMENTATION

L'indemnité de modification de commande (IMC) doit s'adapter au coût de la vie qui évolue et tenir compte de l'inflation. Tout changement sur son planning de travail peut engendrer des frais que seul l'agent supporte aujourd'hui (garde d'enfant, restauration, transport, etc.), sans parler des problématiques sur la vie personnelle. **Pour faire face à l'inflation et aux frais inhérents liés, le Pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire revendique :**

- **Le doublement de l'IMC afin de faire face aux hausses de coûts qu'engendre une modification de commande.**



# #5

## REVALORISATION DES INDEMNITÉS DE TRAVAIL DE NUIT

Augmentation des indemnités horaires de nuit de **20 %**, portant ainsi le **taux b à 9,36 €** par heure et le **taux a à 13,93 €** par heure.

### ARGUMENTATION

#### Alignement sur les standards de l'industrie

Actuellement, les indemnités de nuit à la SNCF sont 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.

#### Reconnaissance accrue de la pénibilité

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

#### Attractivité des postes en horaires atypiques

Dans un contexte de difficultés de recrutement pour certains métiers, une meilleure rémunération du travail de nuit peut rendre ces postes plus attractifs.

#### Équité par rapport aux responsabilités

Les cheminots travaillant de nuit ont souvent des

responsabilités accrues en termes de sécurité et de gestion autonome. La revalorisation reflète mieux ces responsabilités spécifiques.

#### Compensation de la baisse de productivité nocturne

Les études montrent une baisse naturelle de la vigilance et de la productivité la nuit. Une meilleure rémunération reconnaît cet effort supplémentaire demandé aux cheminots pour s'adapter au travail de nuit

#### 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.

#### Signal fort de la valorisation du travail

Cette revalorisation envoie un message clair sur l'importance accordée par la SNCF au bien-être et à la reconnaissance de ses agents travaillant en horaires décalés.

### Exemple concret :

Pour un agent effectuant 60 heures de nuit par mois au taux b :

**Actuellement**  
 $60 \times 7,80 \text{ €} = 468 \text{ €}$   
d'indemnités par mois

**Après revalorisation**  
 $60 \times 9,36 \text{ €} = 561,60 \text{ €}$ ,  
soit un gain de 93,60 € par mois

### IMPACT ÉCONOMIQUE

En estimant que l'entreprise appliquerait cette mesure à l'ensemble des effectifs et qu'environ 20 % des cheminots (soit environ 30 000 salariés) effectuent régulièrement du travail de nuit, avec une moyenne de 50 heures de nuit par mois, l'impact annuel serait le suivant :

- Pour le taux b :  
 $30\,000 \times 50 \times 12 \times (9,36 - 7,80) = 28\,080\,000 \text{ €}$
- Pour le taux a (supposons qu'il concerne 30 % des heures de nuit) :  
 $30\,000 \times 50 \times 12 \times 30\% \times (13,93 - 11,61) = 12\,528\,000 \text{ €}$

**Impact total estimé :** environ 40 608 000 € par an,  
soit environ 0,45 % de la masse salariale totale.



## #6

# RETOUR DE LA BONIFICATION RETRAITE

## ARGUMENTATION

Le système de bonification Traction (20 trimestres acquis au bout de 23 ans sur un grade T à temps plein) a disparu à la suite de la réforme des retraites de 2008. Seuls les cheminots embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 peuvent y prétendre. Les ADC embauchés au statut à partir de 2009 ont un système moins-disant avec l'ouverture d'un PER (plan épargne retraite) privé cotisé à 100 % par la SNCF de 4,6 % par mois et un sur-abondement CET (sur-abondement à 100 % des 7 premiers jours épargnés par an) limité à 500 jours.

**L'UNSA demande le retour du système de bonification pour tous les ADC statutaires et contractuels, et à minima la mise en oeuvre d'un PER pour tous les contractuels avec effet rétroactif depuis leur embauche.**

## #7

# REVALORISATION DES ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

Nous proposons une augmentation de **8 % des allocations de déplacement** (partielles ou complètes).

Nous proposons une augmentation de **10 % des allocations de paniers et de repas**.

Nous proposons une majoration supplémentaire de **5 % pour les zones à fort coût de vie** (Île-de-France, Côte d'Azur, grandes métropoles).

## ARGUMENTATION

### Adaptation au coût de la vie

L'inflation, particulièrement marquée sur l'alimentation, justifie cette revalorisation pour maintenir le pouvoir d'achat des agents en déplacement.

### 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.

### Qualité de vie au travail

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

### Alignement sur les pratiques du marché

Cette augmentation permet de s'aligner sur les pratiques d'autres grandes entreprises, renforçant la compétitivité de la SNCF en tant qu'employeur.

## JUSTIFICATION

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

# #8

## MESURES D'AMORÇAGES DES NOTATIONS 2025

La création des niveaux et des PR de fin de carrière chez les ADC nécessite la mise en place de mesures spécifiques d'amorçage à partir d'avril 2025.

### ARGUMENTATION

L'accès au nouveau niveau TA 3 et au TB 4 s'effectuera par un délai de séjour (réduit de 4 à 3 ans à la suite de notre interpellation lors de la bilatérale de travail sur le document d'application de l'accord fin de carrière).

L'UNSA avait démontré le 10 avril, lors de la table ronde sur l'accord fin de carrière, les dangers sur les notations. En effet, en créant et en basculant (à contrario des autres classes) la dernière PR TB3 21 et la dernière PR TA2 14 dans un nouveau niveau, cela prive les ADC de l'accès à cette PR six mois avant leur retraite, en application du chapitre 6 du statut !

La direction, s'en rendant compte après coup, cède à la mise en place de mesures d'amorçage. Ces mesures ont été discutées et validées lors de la NAO pour une application à partir d'avril 2025.

L'annexe technique à l'accord relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière du 15 juillet 2024 précise ainsi que :

«Des échanges avec les OSR lors des RDV prévus à l'automne 2024 permettront :

- De définir, pour les salariés positionnés sur les suppléments de rémunération des classes 3 à 7, des mesures spécifiques de transposition sur les niveaux de fin de carrière pour l'exercice 2025 ;
- De définir, pour les salariés des classes TA et TB, des mesures « d'amorçage » pour l'exercice de notation 2025, du fait de l'évolution récente (2023) de la grille conduite.»

Le Pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire revendique des mesures d'amorçage dès la PR 19 chez les TB et dès la PR 12 chez les TA. L'alimentation de ces PR est très restreinte à cause des faibles taux de pourcentage et des délais de séjour longs.

**Nos représentants du GN TRACTION demandent :**

- La mise en place d'un délai de séjour maximal sur les niveaux 2 et 3 des classes TA et TB (10 ans) ;
- L'application du chapitre 6 du statut avec la mise en place de pourcentages de passage sur chaque PR des nouveaux niveaux TA 3 et TB 4.



# #9

## PRIME RELATIVE AU VOLONTARIAT POUR CONGÉ DE FIN D'ANNÉE

Le Pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire revendique la création d'une prime spéciale « congé de fin d'année » afin de rendre plus attractif le travail durant cette période.

### ARGUMENTATION

L'exemple récent des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 a démontré que l'octroi de primes spéciales participe fortement à la mobilisation et à la motivation des agents volontaires pour travailler durant ces périodes de fortes tensions sur les congés, sans pour autant remettre en cause le droit aux congés ni à la grève.

À l'instar de la RATP qui prime à 130 € chaque fête de fin d'année travaillée, les agents en opérationnel durant les fêtes méritent une reconnaissance financière.

Cela permettrait aux bureaux de commande/CPS/CPST de sécuriser le planning des agents et de garantir la tenue des plans de transport.



# #10

## REFONTE DE LA PRIME DE DÉPART À LA RETRAITE

Le Pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire revendique la refonte de la prime de départ à la retraite.

En effet, nous demandons que celle-ci soit indexée sur le nombre d'années de service.

# #11

## REFONTE DU TAUX DE RÉMUNÉRATION DES WEEK-ENDS ET FÊTES

Le Pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire revendique la refonte du taux de rémunération du travail des samedis, dimanches et fêtes, avec une notion de taux rémunérateur évolutif en fonction du nombre de ces jours travaillés.

Les contraintes inhérentes à ce rythme professionnel doivent se voir mieux valorisées. Nous proposons un taux annuel progressif proportionnel au nombre de jours travaillés sur ces périodes :

- de 1 à 9 SDF travaillés : taux x 1
- de 10 à 19 SDF travaillés : taux x 1,5
- de 20 à 29 SDF travaillés : taux x 2
- de 30 à 40 SDF travaillés : taux x 2,5

