

Monsieur Philippe Bru
Directeur des Ressources Humaines
Groupe Public Unifié SNCF
2, Place aux Etoiles
93200 Saint-Denis

Paris, le 10 février 2026

Objet : Demande de Concertation Immédiate

Monsieur le Directeur,

L'absence de contrôle social sur la situation des salariés contractuels, en particulier concernant l'évolution de leur rémunération lors des campagnes salariales, crée une rupture d'équité et d'égalité entre les collègues cheminots. Cette iniquité ne se limite pas aux périodes de notation : elle se manifeste aussi dès l'embauche, avec des rémunérations disparates pour des postes identiques ainsi qu'à des moments clés d'évolution de la carrière, notamment pour les passages en classes

Au moment où va s'ouvrir la campagne salariale 2026 et à l'approche de la transposition de la directive européenne (UE) 2023/970 en droit français, prévue pour juin 2026, nous souhaitons attirer votre attention sur plusieurs points :

- Rémunération à l'embauche : nous posons le constat d'écarts de rémunération importants entre les agents contractuels embauchés dans un moment différent du cycle du marché du travail. Ceux-ci conduisent par exemple à des niveaux de rémunération très proches entre deux agents exerçant le même métier et ayant pourtant une ancienneté différente dans l'entreprise. Au-delà des problématiques liées à l'harmonisation des salaires à l'embauche, quels dispositifs, mécanismes ou outils de contrôle sont mis en place lors de l'embauche d'un salarié contractuel pour garantir que la rémunération proposée ne soit pas inférieure à la grille des barèmes minimaux de rémunération en vigueur ? Quels sont les éléments constitutifs de la rémunération rentrant en compte réellement et précisément pour la détermination du salaire à l'embauche ?
- AI « début de parcours » : quels sont les plafonds maximums par classe et par société, permettant à chaque nouveau salarié de bénéficier de ce dispositif. Quel mécanisme d'information et de vérification est mis en œuvre pour vérifier la bonne application de celui-ci ? Quel pourcentage de l'enveloppe a été effectivement utilisé lors de la dernière campagne EIA pour cet item ?
- EIA : de nombreux agents contractuels nous font part de leurs difficultés à pouvoir aborder le sujet de la rémunération avec leurs managers lors de leur EIA. Le temps alloué aux managers pour accompagner cette démarche est à notre sens beaucoup trop faible. Nous demandons des explications sur la méthodologie et les consignes nationales données pour effectuer cet exercice. Il faut que ces consignes soient les mêmes et appliquées partout de la même manière. Nous aimerions savoir quel est le dispositif utilisé pour s'assurer que les conditions de loyauté et de transparence sont bien réunies dans l'échange privilégié que constitue l'EIA ?
- Digitrem : la période d'ouverture de Digitrem du 16 février 2026 au 20 mars 2026 va une nouvelle fois laisser très peu de place à la transparence salariale. Le pourcentage d'AI étant proposé par le responsable hiérarchique direct, cela sous-entend que toutes les décisions sont prises avant de manière ferme et sans avoir pris le temps de la discussion avec l'agent. Le refus de consultation aux agents de leurs courbes DIGITREM pose un souci de transparence. Nous voyons là une manière détournée de cacher certaines situations de salaire.

- Utilisation des enveloppes dédiées aux augmentations individuelles : celle-ci est beaucoup trop opaque et il est fondamental que les critères sur lesquels elles sont distribuées, soient connus et partagés. Il apparaît de surcroît, que les enveloppes ne sont pas utilisées en totalité. Nous demandons la réaffectation à A+1 des enveloppes non consommées, ce qui permettrait de gommer un certain nombre d'inégalités et de corriger certains écarts individuels.
- Passage à la classe supérieure : les dispositions de l'accord relatif au Pilotage de l'Emploi et au Développement des Parcours Professionnels du 19 novembre 2024, signé par la CFDT Cheminots, prévoyant pour les salariés contractuels, que les promotions en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) s'accompagnent d'une revalorisation salariale minimale de 3 % doivent être correctement appliquées. Concernant plus précisément la progression en classe au sein de la plage de progression d'un même emploi type : la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT revendiquent, que soit défini de manière visible et claire des délais de séjour (mini, maxi et moyen) pour les passages en classe.
- Réussite à un constat ou à un examen : toute réussite à un constat ou à un examen doit permettre d'obtenir une augmentation de salaire. Aujourd'hui le système trop opaque creuse les écarts entre agents. Nous constatons de plus, des écarts importants au sein de la même société sur le montant de revalorisation, dont bénéficient les agents pour la réussite au même examen. C'est par exemple le cas des agents de conduite, qui perçoivent des montants de revalorisation différents en fonction des activités.
- Indemnité de résidence : il s'agit d'une grande marque de différence perçue comme une injustice par les agents contractuels. Les contractuels subissent en effet tout comme leurs collègues statutaires l'augmentation du coût du logement et de l'immobilier.
- Grille de rémunération : nous constatons enfin, que le barème des salaires minimaux applicables aux agents contractuels n'offre pas de véritable perspective de déroulement de carrière aux agents. Ce constat est d'autant plus marqué pour les personnels roulants en raison de l'intégration de leur prime de travail au sein des salaires minimaux. Afin de répondre aux enjeux d'attractivité de nos métiers et de fidélisation des agents, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT revendiquent la création d'une grille de rémunération pour les agents contractuels, incluant comme pour la grille statutaire, une grille spécifique permettant de prendre en compte les spécificités des agents de conduite.

Les différents points précités constituent pour les agents contractuels un motif de tension sociale au sein de l'entreprise. La situation des agents contractuels nécessite des actions fortes de la part de la Direction de l'entreprise. C'est une demande constante, portée par la CFDT Cheminots et son syndicat national FGAAC-CFDT depuis des décennies.

Conformément à l'article 4-2 du titre II de l'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits (RH0826), modifié par l'avenant du 13 décembre 2007, la CFDT vous demande une concertation immédiate afin d'échanger sur ces différents sujets.

Dans l'attente de votre retour et d'une rencontre, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la CFDT Cheminots
Pascal Couturier
Secrétaire Général FGAAC-CFDT
Secrétaire Général Adjoint CFDT Cheminots

