

PROJET ACCORD SALARIAL 2026

Préambule

Le présent accord collectif, traite de la NAO 2026 sur les salaires et résulte d'une négociation qui s'est conclue par une table ronde le 13 janvier 2026.

Ce texte est ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives jusqu'au 27 janvier 2026.

Objet et périmètre

Le présent accord reprend les mesures salariales négociées lors de la table ronde du 13 janvier 2026 entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

Il a vocation à s'appliquer à SNCF SA, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et Connexions, SNCF Optim'services.

La table ronde du 13 janvier 2026 a plus particulièrement conduit à :

1. **Rappeler le bilan de mise en œuvre des mesures salariales 2023, 2024 et 2025** présenté lors de réunions bilatérales de décembre 2025 préalables à la table ronde du 13 janvier 2026 sur la base des données statistiques de rémunération concernant les salariés statutaires et contractuels et situer l'environnement économique et social du groupe.

Les éléments de contexte rappelés par l'entreprise sont plus particulièrement les suivants :

- L'inflation 2026 projetée en moyenne annuelle est estimée à 1,3%.
- Depuis le 31 décembre 2022, l'évolution moyenne des prix (IPC) est projetée à fin décembre 2025 à 8%.
- L'ensemble des mesures prises par l'entreprise en 2023, 2024 et 2025 a plus particulièrement permis :
 - o **d'assurer globalement et en moyenne, toutes mesures de revalorisation confondues, la protection du pouvoir d'achat des cheminots** : l'évolution moyenne **des salaires fixes** a été de **+ 16.4%** sur 3 ans (2023 à 2025) avec 94% des salariés ayant bénéficié d'au moins 10% d'augmentation salariale sur cette période et 66% de salariés ayant bénéficié d'au moins 14% d'augmentation salariale sur la même période.
 - o **de protéger plus particulièrement les salariés dont le niveau de rémunération est le plus faible dans l'entreprise**, ce qui se matérialise par une progression des salaires fixes moyens depuis décembre 2022 de près de 18% pour le collège exécution.
 - o **de prendre des mesures spécifiques pour faciliter la vie quotidienne.**
 - o **de maintenir le dynamisme de la grille salariale des personnels statutaires** (mise en place de délais de séjour en PR, augmentation de contingents de niveaux et de positions de rémunérations supplémentaires, création de nouvelles positions de rémunération dans la grille, créations de niveaux de fin de carrière, création d'échelons supplémentaires d'ancienneté).

2. Négocier les mesures salariales au titre de la NAO 2026

En dépit d'un environnement économique d'ensemble atone et d'une inflation contenue en 2026, l'entreprise propose des mesures négociées autour de 4 engagements forts :

- Le partage de la valeur
- La poursuite du soutien au pouvoir d'achat
- Le maintien d'un déroulement de carrière dynamique
- L'accompagnement financier transport et mobilité des salariés.

I. Partage de la valeur

1. Versement d'une Prime de Partage de la Valeur en décembre 2025

En anticipation des résultats économiques prévisionnels pour 2025, la direction de l'entreprise a attribué une Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant de 400 € au titre de 2025.

Cette Prime de Partage de la Valeur a été versée sur la paie de décembre 2025 après avoir fait l'objet d'une consultation en Instance Commune le 16 décembre 2025. Elle a concerné l'ensemble des salariés de SNCF SA, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et Connexions, SNCF Optim'services liés par un contrat de travail avec l'une de ces sociétés au 16 décembre 2025, et en CDI, en CDD (y compris les contrats aidés).

Le montant versé au titre de cette PPV est de 400€ pour un salarié à temps plein. Ce montant a été modulé en fonction :

- du temps de travail contractuel
- de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée : seules certaines absences ont été déduites *pro rata temporis* du montant de la prime (idem paragraphe I.2.2.ci-dessous)

2. Versement d'une Prime de partage de la Valeur en mars 2026

Dans le même esprit, en anticipation des bons résultats économiques de l'entreprise estimés à date, il a été décidé de l'attribution d'une nouvelle Prime de Partage de la Valeur (PPV) d'un montant de 250 € qui sera versée sur la paie de mars 2026.

2.1 Bénéficiaires

Le versement de la prime de partage de la valeur s'appliquera à tous les salariés à temps plein ou à temps partiel, en CDI ou en CDD (y compris les salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation), liés par un contrat de travail au 28/02/2025 avec l'une des 4 Sociétés SNCF du Groupe Ferroviaire (SNCF holding, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et connexions) ou le GIE Optim'services.

2.2 Modalités de versement et montant de la PPV

La prime de partage de la valeur sera versée sur la paie de mars 2026

. Ce montant sera modulé en fonction :

- de la durée de travail prévue au contrat de travail ;
- de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

- 100% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté d'au moins 6 mois
 - 50% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté inférieure à 6 mois et d'au moins 3 mois
 - 25% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté inférieure à 3 mois et supérieure à 1 mois,
 - * 7.5% de la PPV en équivalent temps plein, si le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 1 mois,
- de la durée de présence effective pendant l'année écoulée : seules les absences suivantes se déduiront *pro rata temporis* du montant de la prime :
- Congé de disponibilité sabbatique
 - Disponibilité pour convenances personnelles
 - Congé de disponibilité pour création d'entreprise
 - Congé mobilité reconversion et création - reprise d'entreprise.
 - Absence irrégulière
 - Congé spécial international
 - Congé de formation non rémunéré
 - Mobilité Volontaire Sécurisée
 - Incarcération
 - Cessation concertée de travail d'une durée cumulée d'au moins 3 mois
 - Congé de Mobilité Externe
 - Période non travaillée de la Cessation Anticipée d'Activité

Les critères de durée de travail prévue au contrat et de présence effective s'apprécient sur les 12 mois glissants précédant le versement de la prime. Le critère de l'ancienneté s'apprécie à la date du versement de la prime de partage de la valeur.

En cas de succession de plusieurs contrats (quelle que soit la nature des contrats), pour les salariés en CDD, alternance, intérim et CDI, une interruption jusqu'à 9 jours calendaires entre deux contrats, n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Au-delà de 9 jours calendaires, l'ancienneté est interrompue.

II. La poursuite du soutien au pouvoir d'achat

1. Mesures de revalorisation générale en 2026 - Augmentation générale ou indiciaire (en pourcentage)

Une augmentation générale ou indiciaire de 0.5% est proposé en 2026. Elle se décompose en :

- **une augmentation générale ou indiciaire de 0.25%** à compter du 1^{er} juillet 2026, pour tous les salariés présents aux effectifs au 01/07/2026

Pour les salariés statutaires, cette mesure sera mise en œuvre à travers la revalorisation de 0.25% de l'indice du point de traitement dont le montant en base 100 évoluera à 599.58 € à effet du 01/07/2026. Les primes de travail, de traction, de trains et la prime de gestion des cadres supérieurs statutaires seront également revalorisées de 0.25%.

Pour les salariés contractuels, cette augmentation de 0.25% s'appliquera au salaire de base hors éventuelle prime d'ancienneté, ainsi qu'aux primes de traction ou de trains, pour les salariés contractuels éligibles.

- **une augmentation générale ou indiciaire de 0.25%** à compter du 1^{er} octobre 2026, pour tous les salariés présents aux effectifs au 01/10/2026

Pour les salariés statutaires, cette mesure sera mise en œuvre à travers la revalorisation de 0.25% de l'indice du point de traitement dont le montant en base 100 évoluera à 601.08 € à effet du 01/10/2026. Les primes de travail, de traction, de trains et la prime de gestion des cadres supérieurs statutaires seront également revalorisées de 0.25%.

Pour les salariés contractuels, cette augmentation de 0.25% s'appliquera au salaire de base hors éventuelle prime d'ancienneté, ainsi qu'aux primes de traction ou de trains, pour les salariés contractuels éligibles.

2. La création d'une Garantie de Progression Salariale Annuelle (GPSA) au titre de l'ancienneté

A compter de 2026, l'entreprise propose une adaptation des dispositifs actuels de majoration salariale au titre de l'ancienneté pour les salariés statutaires et contractuels.

A compter de 2026, les salariés ne bénéficiant pas d'un nouvel échelon ou d'un nouveau « pas d'ancienneté » au cours d'une année bénéficieront d'une **majoration d'ancienneté de +0,6 % au 1^{er} décembre** de l'année considérée sauf pour les salariés contractuels des classes 7 et 8 qui bénéficieront d'une **majoration d'ancienneté de +0,3 % au 1^{er} décembre** de l'année considérée, conformément au système d'ancienneté en vigueur *.

Les années où les salariés obtiendront un nouvel échelon ou un nouveau pas d'ancienneté, ils bénéficieront de la majoration d'ancienneté prévue pour cet échelon moins les augmentations perçues au titre de la GPSA des années précédentes depuis l'obtention du précédent échelon ou précédent pas d'ancienneté.

La garantie de progression salariale annuelle sera mise en place à compter du 1^{er} décembre 2026**.

L'entreprise s'engage par ailleurs à ce que la GPAS de +0.6% ou +0.3% soit sans impact sur la détermination des enveloppes de révision salariale individuelle des salariés contractuels, exprimées en pourcentage.

Un groupe de travail sera programmé avec les organisations syndicales signataires en 2028 afin de :

- dresser un bilan d'ensemble du dispositif mis en place
- analyser les éventuels besoins d'évolutions à envisager.

* hors classe 9 contractuels, conformément au système d'ancienneté en vigueur et hors tout salarié ayant atteint le niveau d'ancienneté le plus élevé

** hormis cas d'exception technique pour des salariés statutaires encore concernés par le calendrier optimisé de déploiement accéléré des échelons 11 et 12 (9 et 10 pour les ADC), partant d'une incompatibilité technique d'un déploiement accéléré avec la GPSA. Cela concerne plus précisément les salariés statutaires ayant obtenu l'échelon 10 (8 pour les ADC) entre le 01/01/2020 et le 01/12/2020 inclus ainsi qu'entre le 01/07/2021 et le 01/06/2022 inclus.

3. Poursuite pour les salariés statutaires du déploiement prévu de l'échelon 12 (10 pour les agents de conduite) et finalisation du déploiement de l'échelon 11 (9 pour les agents de conduite)

L'accord relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière signé en 2024 prévoit la mise en place d'un 12ème échelon d'ancienneté au 1er janvier 2025 pour les salariés statutaires ainsi que l'accélération du déploiement de l'échelon 11 (9 pour les ADC) selon un calendrier défini – pour mémoire :

En 2026, le déploiement de l'échelon d'ancienneté 12 créé au 1er janvier 2025 (10 pour les agents de conduite) pour les salariés statutaires se poursuit : l'attribution de l'échelon 12 (10 pour les agents de conduite) concernera les salariés dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 (9 et 8 pour les agents de conduite) est égale ou supérieure à 7 ans à compter du 1er janvier 2026 ; 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.

A noter, le déploiement de l'échelon 11 est finalisé au 1^{er} janvier 2026. L'attribution de l'échelon 11 (9 pour les agents de conduite) concerne dorénavant les salariés dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10 ou 8 selon les catégories de personnel) est égale ou supérieure à 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.

4. Pérennisation de la garantie d'un salaire annuel minimum au moins égal au SMIC annuel majoré de 10%

A compter du 1er janvier 2026:

- Tous les salariés percevront un salaire fixe annuel au moins égal au SMIC annuel majoré de 10% (*au taux en vigueur au 1er janvier de l'année considérée*)
- En 2026, à partir de la classe 2, sans ancienneté, un salarié contractuel percevra un salaire de base annuel brut, cumulé le cas échéant avec une prime de traction ou de travail pour les salariés contractuels éligibles, supérieur ou égal au SMIC annuel majoré de 10% soit 24 064 € brut ou 2005 € brut mensuel (: *valorisation au taux en vigueur au 1^{er} janvier 2026*).
- Le barème des salaires minimaux SNCF des salariés contractuels sera revalorisé uniformément pour les classes 1 à 9.

Le nouveau barème des salaires minimaux des salariés contractuels applicable au 1^{er} janvier 2026 est en conséquence le suivant :

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Classe 1	23 363 €	23 714 €	24 069 €	24 430 €	24 797 €	25 169 €	25 546 €	25 929 €	26 318 €	26 713 €	27 114 €	27 521 €	27 933 €
Classe 2	24 064 €	24 425 €	24 791 €	25 163 €	25 541 €	25 924 €	26 313 €	26 707 €	27 108 €	27 515 €	27 927 €	28 346 €	28 771 €
Classe 3	25 399 €	25 780 €	26 167 €	26 559 €	26 958 €	27 362 €	27 773 €	28 189 €	28 612 €	29 041 €	29 477 €	29 919 €	30 368 €
Classe 4	26 467 €	26 864 €	27 267 €	27 676 €	28 091 €	28 512 €	28 940 €	29 374 €	29 815 €	30 262 €	30 716 €	31 177 €	31 644 €
Classe 5	28 388 €	28 813 €	29 246 €	29 684 €	30 130 €	30 582 €	31 040 €	31 506 €	31 978 €	32 458 €	32 945 €	33 439 €	33 941 €
Classe 6	33 579 €	34 083 €	34 594 €	35 113 €	35 640 €	36 174 €	36 717 €	37 268 €	37 827 €	38 394 €	38 970 €	39 555 €	40 148 €
Classe 7	40 648 €	41 258 €	41 877 €	42 505 €	43 143 €	43 790 €	44 447 €	45 113 €	45 790 €	46 477 €	47 174 €	47 882 €	48 600 €
Classe 8	50 258 €	51 012 €	51 777 €	52 554 €	53 342 €	54 142 €	54 955 €	55 779 €	56 616 €	57 465 €	58 327 €	59 202 €	60 090 €
Classe 9	65 170 €	66 148 €	67 140 €	68 147 €	69 169 €	70 207 €	71 260 €	72 329 €	73 414 €	74 515 €	75 632 €	76 767 €	77 918 €

III. Le maintien d'un déroulement de carrière dynamique

1. Poursuite de l'accompagnement de la mise en œuvre des niveaux de fin de carrière

L'accord fin de carrière (dans son annexe technique), prévoyait des mesures spécifiques d'accompagnement de la mise en œuvre des niveaux de fin de carrière pour la seule année 2025.

L'entreprise a décidé lors de la NAO 2025 au titre de ces mesures spécifiques un **amorçage renforcé** en positions de rémunération avec l'attribution d'un volume de 3800 positions de rémunération hors compte étalées sur 3 ans - 2025, 2026, 2027, permettant :

- d'amorcer des niveaux de fin de carrière pour les classes 3 à 7 et les classes TA et TB
- de favoriser le déroulement de carrière vers les niveaux de fin de carrière en ciblant des PR intermédiaires de la grille - pour les classes 3 à 7 et TA et TB.

3150 positions de rémunération ont in fine été attribuées dès 2025.

650 restent à attribuer pour les deux années 2026 et 2027, suivant les modalités ci-dessous actées lors de la NAO 2025 – pour mémoire cf. les paragraphes 1.1 et 1.2 qui suivent :

1.1. Les mesures d'amorçage des niveaux de fin de carrière des classes 5, 6 et 7 pour les salariés positionnés sur les suppléments de rémunération

Les salariés statutaires des classe 5, 6 et 7 bénéficiaires du supplément de rémunération prévu à l'article 1 du GRH00925 ont été automatiquement positionnés en 2025 sur la PR supérieure (PR non récupérables) en remplacement dudit supplément, sauf OMS et sauf perspective d'évolution à la classe supérieure à court terme.

De plus, parmi ces salariés ceux qui bénéficient du supplément de rémunération depuis au moins 3 ans seront notés hors compte à la dernière PR du niveau de fin de carrière (PR non récupérables), sauf OMS et sauf perspective d'évolution à la classe supérieure à court terme.

Cette règle sera appliquée en 2026 et 2027.

1.2 Les mesures d'amorçage pour des PR intermédiaires de la grille

Pour les exercices de notations 2026/2027 et 2027/2028, les délais de séjour maximal pour les PR reprises ci-dessous seront ramenés, à un délai maximal de 4 ans, sauf OMS ou perspectives d'évolution à la classe supérieure le cas échéant à court terme

- Classe 2 : PR 9 vers 10 + PR 10 vers 11
- Classe 3 : PR 14 vers 15 + PR 15 vers 16
- Classe 4 : PR 18 vers 19 + PR 19 vers 20
- Classe 5 : PR 21 vers 22 + PR 22 vers 23
- Classe 6 : PR 26 vers 27 + PR 27 vers 28
- Classe TA : PR 11 vers 12 + PR 12 vers 13
- Classe TB : PR 18 vers 19 + PR 19 vers 20

La garantie d'application des délais de séjour sur les PR, afin qu'aucun salarié ne dépasse le temps de séjour garanti vers la PR de la même classe et du même niveau – sauf objection motivée du service, s'appliquera à l'issue des opérations classiques de notations.

2. Généralisation d'un délai de séjour maximal à 4 ans sur les PR des classes 2 à 6, TA et TB

A compter de l'exercice de notation 2026, les délais de séjour en PR pour l'ensemble des PR des classes 2 à 6 et TA et TB, seront fixés de manière pérenne à un délai maximal de 4 ans.

La garantie d'application des délais de séjour sur les PR, afin qu'aucun salarié ne dépasse le temps de séjour garanti vers la PR de la même classe et du même niveau – sauf objection motivée du service, s'appliquera **à l'issue des opérations classiques de notations**.

3. Attribution de 1 200 PR hors compte permettant de favoriser les parcours de carrière

Afin de favoriser le déroulement des carrières des salariés statutaires, l'entreprise décide d'attribuer en 2026 un volume de 1200 positions de rémunération supplémentaires hors compte qui prendront effet au 1er avril 2026. Ces positions de rémunération seront attribuées lors des commissions de notations de l'exercice 2026. Elles concernent les niveaux 1 et 2 des classes 2 à 8 et de la classe TA et les niveaux 1 à 3 de la classe TB.

Cela représente ainsi un total de 8000 PR hors compte attribuées depuis octobre 2024.

Les modalités de mise en œuvre des 1200 PR supplémentaires hors compte seront définies dès signatures de l'accord salarial 2026 et avant la fin janvier 2026 avec les organisations syndicales signataires du présent accord NAO 2026 et en lien avec les sociétés.

Par ailleurs, à l'issue des opérations de notations 2026, un groupe de travail avec les organisations syndicales signataires de l'accord salarial 2026 sera programmé afin d'analyser le dynamisme de la grille statutaire et notamment la question des modalités d'accès aux niveaux de fin de carrière.

En cohérence, l'enveloppe annuelle fixée pour l'année 2026 lors de la NAO (paragraphe III.4 ci-dessous) et destinée aux mesures de révision salariale individuelle des salariés contractuels* (hors promotion et ancienneté), exprimée en pourcentage, est revalorisée de 0,1 point.

*hors salariés contractuels en début de parcours et en dernière partie de carrière.

4. Enveloppes de révision salariale individuelle des salariés contractuels

Les enveloppes de révision salariale individuelle des salariés contractuels, exprimées en pourcentage, sont définies en cohérence avec celles attribuées au personnel statutaire au titre des mesures en positions et niveaux.

L'enveloppe annuelle destinée aux mesures de révision salariale individuelle (hors promotion et ancienneté) des salariés contractuels, exprimée en pourcentage de la masse salariale des salaires de base et intégrant la majoration de +0.1 point en lien avec l'attribution des 1 200PR hors compte (paragraphe III.3) est fixée pour l'année 2026 à :

- 1,2% pour les salariés contractuels des classes 1 à 6
- 1,4% pour les salariés contractuels des classes 7 à 8

Une enveloppe d'augmentation individuelle majorée dite de « début de parcours » est fixée à 3% pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans au 01/01/2026 sur les classes 2 à 6, dont le niveau de salaire de base ne dépasse pas un plafond qui sera déterminé pour chaque classe.

IV. Accompagnement financier transport et mobilité des salariés

Afin de tenir compte du coût des déplacements domicile-travail, l'entreprise propose de reconduire plusieurs dispositions destinées à alléger ces coûts pour les salariés et à encourager le recours à des modes de transports économes en énergie et alternatifs à la voiture individuelle.

Elles répondent à deux orientations fortes de la stratégie RSE de la SNCF :

- Réduire l'empreinte environnementale de nos activités
- Augmenter l'impact positif de la SNCF sur la société et dans les territoires

Ces mesures s'appliquent indifféremment aux salariés statutaires et contractuels.

1. Abonnement aux transports publics

Par application des modalités en vigueur et connues au 13 janvier 2026, les sociétés concernées par le présent accord poursuivront en 2026 la prise en charge de **75% du prix des titres d'abonnement** souscrits par les salariés pour l'intégralité de leur trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accompli au moyen des services de transports publics.

Toutefois il convient de noter que cette mesure ne sera applicable en 2026 que si le régime de faveur de la prise en charge facultative au-delà de 50% des frais de transport public est reconduit dans la loi de finances 2026. Le régime de faveur permet ainsi, à titre dérogatoire, de porter la limite totale d'exonération de la prise en charge des frais de transports en commun à 75 % du coût de l'abonnement, y compris lorsque l'éloignement du domicile repose sur des convenances personnelles.

Dans le cas où il n'y aurait pas reconduction de ce régime de faveur dans la loi de finances 2026, l'entreprise prendra en charge **50% du prix des titres d'abonnement** souscrits par les salariés et mettra en place en 2026 un dispositif d'accompagnement financier dégressif permettant d'assurer une transition entre la prise en charge à 75% et la prise en charge à 50%.

2. Forfait mobilité durable

Un accord collectif spécifique «Forfait Mobilité Durable» sera ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives si le projet d'accord salarial NAO 2026 recueille au moins deux signatures.

Le Forfait Mobilité Durable proposé par la SNCF répond aux objectifs de la loi LOM du 24/12/2019 visant à encourager le recours à des transports plus propres, alternatifs à la voiture individuelle, pour les trajets domicile-travail.

A condition remplie, ce forfait donnera lieu au versement d'une **allocation de 400€ pour 2026** en année pleine, dans les mêmes conditions d'usage et de justificatifs qu'en 2023, 2024 et 2025.

L'allocation Forfait de Mobilité Durable (FMD) est cumulable avec la participation employeur aux frais d'abonnements aux transports collectifs en commun dans la limite de 800€ par an et par salarié.

De plus, afin de promouvoir l'utilisation de modes vertueux de déplacements quotidiens, la SNCF attribuera une aide à l'achat de vélos mécaniques ou électriques aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Le montant de cette indemnité sera égal au montant figurant sur la facture officielle fournie, dans la limite de 150€ brut. Elle concernera uniquement les vélos achetés en 2026 et sera conditionnée par la perception du Forfait Mobilités Durables.

Cette aide est cumulable d'une part avec le Forfait Mobilités Durables et d'autre part avec les potentielles aides attribuées par l'Etat ou les Collectivités Territoriales.

Elle est versée sous condition de présentation de la facture justificative de l'achat, datée entre le 1er janvier et le 31 décembre 2026, et à la condition que le salarié n'ait pas déjà bénéficié de cette indemnité au titre de 2023 ou 2024.

Au-delà de l'accord FMD qui sera conclu pour une année, un groupe de travail sera programmé courant 2026 avec les organisations syndicales signataires de l'accord FMD 2026 afin d'en réviser les modalités.

V. Engagements complémentaires pris en table ronde NAO 2026

- A compter de 2026, les prochaines NAO seront organisées au cours du 1^{er} trimestre de chaque année.
- Cet accord comporte une clause de « revoyure » courant 2026, pour examiner les impacts d'une potentielle évolution significative de l'inflation en cours d'année (inflation 2026 estimée à ce stade à 1,3%) et au regard des mesures adoptées dans le présent accord. Cette revoyure pourra être engagée à l'issue de l'examen de la situation économique lors de l'observatoire de la rémunération et des avantages sociaux de mai 2026.
- Ainsi que prévu lors de la NAO 2025, il est confirmé qu'un bilan des mesures d'amorçage de l'accord fin de carrière sera réalisé en 2026 pour suivre la consommation totale des 3800 PR avec les OS signataires de l'accord NAO 2025.
- Au premier semestre 2026, des travaux spécifiques d'évolution de la grille des cadres statutaires classe 8 seront engagés avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise avec un objectif d'évolution visé au 1^{er} janvier 2027. Les travaux intégreront un souci de cohérence avec la gestion de la rémunération des salariés contractuels classe 8 et des salariés classe 9.

Enfin, au regard de la négociation de l'ensemble des mesures ci-dessus qui assurent en 2026 une progression salariale de 2,57% en moyenne soit + 1.27 points au-dessus de l'inflation estimée, **il n'est pas envisagé en accord avec les sociétés de mener des négociations catégorielles additionnelles dans l'entreprise en 2026.**

Suivi annuel des mesures salariales attribuées aux salariés contractuels

La DRH Groupe produira au périmètre consolidé des sociétés concernées par le présent accord, un bilan qui sera remis et commenté aux organisations syndicales en perspective de la NAO 2027 portant sur les rémunérations.

Ce document couvrira notamment les composantes suivantes :

- Bilan de la dernière campagne de notation des salariés statutaires (évolution en classes, niveaux, positions de rémunération et échelons) ;
- Bilan de la dernière campagne de révision salariale des salariés contractuels ;
- Bilan de la distribution des évolutions du salaire fixe sur 3 ans ;
- Statistiques de distribution du versement des primes, indemnités, gratifications selon leur nature (sujétion, mobilité, performance, etc.) ;
- Bilan des éventuelles autres mesures salariales mises en œuvre à la suite de la dernière NAO ;

- Bilan de la dernière campagne d'attribution des rémunérations liées à la performance (La prime, la GIR, la Part Variable)

VI. Disposition finale

Les propositions faites par la direction de l'entreprise en table ronde font l'objet du présent accord ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives jusqu'au 27 Janvier 2026.

Si cet accord n'est pas signé par au moins deux organisations syndicales représentatives, la direction de l'entreprise mettra en œuvre la seule mesure de garantie d'un salaire minimum annuel de 1.1 SMIC .

VII. Dépôt

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire.

Une version signée des parties et une version anonymisée seront transmises à la DREETS du lieu de conclusion via la plateforme « Téléaccord » conformément à l'article D.2231-4 du Code du travail.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à Saint-Denis, le 27 janvier 2026

SNCF
Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe

La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et
Techniciens des Chemins de fer français
(C.G.T.)

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes
Fédération des Cheminots et Personnels
des Activités Annexes
(UNSA-Ferroviaire)

La Fédération des Syndicats de Travailleurs
du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques
(SUD-Rail)

La Fédération des Cheminots C.F.D.T.
(C.F.D.T.)