

Vous êtes contractuel ?

L'augmentation individuelle (AI) et
la part variable (PV)



#1 Révisions salariales individuelles hors « promotion vers un poste de responsabilité supérieure »

Augmentation Individuelle (AI)

Les personnels contractuels peuvent bénéficier de **révisions salariales individuelles** en fonction de deux enveloppes globales distinctes et non miscibles attribuées au responsable de leur entité.

Deux enveloppes distinctes sont prévues : pour les contractuels des classes 1 à 6 et l'autre pour ceux des classes 7 et 8. Pour 2026, elles sont calculées en appliquant un taux déterminé à la masse salariale annuelle fixe constatée au 31 décembre 2025, en cohérence avec **l'évolution des rémunérations** du cadre permanent et en tenant compte **des primes d'ancienneté** des salariés contractuels.

Ces enveloppes sont utilisées lorsque le salarié contractuel reste sur son poste de travail ou évolue vers un poste de **même niveau de responsabilité**. Elles ne concernent pas les augmentations individuelles attribuées dans le cadre d'une promotion vers un poste de responsabilité supérieure

Enveloppes

Un taux de **1,2%** est appliqué pour **constituer l'enveloppe** dans laquelle s'inscriront les augmentations individuelles destinées aux salariés contractuels des **classes de 1 à 6**.

Un taux de **1,4%** est appliqué pour **constituer l'enveloppe** dans laquelle s'inscriront les augmentations individuelles destinées aux salariés contractuels des **classes 7 et 8**.

Principes d'attribution

S'agissant d'un acte managérial important, l'attribution d'une **augmentation individuelle** est proposée par le **responsable hiérarchique direct**. Le niveau final de cette augmentation est arrêté dans le cadre de l'enveloppe après harmonisation au sein des Directions.

Il tient compte d'une part, de **l'évaluation de la performance** faite en EIA pour les cadres ou lors des **entretiens professionnels** pour les non cadres, de la maîtrise du poste, des compétences acquises, de l'implication et, d'autre part, du positionnement dans la plage de rémunération liée à la classe de l'emploi tenu.

Pour les salariés contractuels des classes de **1 à 6**, les **augmentations pourront varier** dans une fourchette comprise entre **0 et 4%**. Pour les salariés contractuels des classes **7 et 8**, les augmentations pourront varier dans une fourchette comprise entre **0 et 5%**. L'AI est **versée en avril 2026** avec un effet rétroactif au 1er janvier 2026.

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE DOIT ÊTRE APPORTÉE AUX AGENTS :

- Ayant eu un congé de maternité (ou d'adoption) au cours de l'année 2025
- Absents tout ou partie de la campagne de révision salariale 2026 pour congé de maternité (ou d'adoption).

Pour leur révision salariale, ces salariés devront bénéficier a minima du budget moyen de leur catégorie (soit a minima 1,2% pour un salarié contractuel des classes de 1 à 6, et a minima 1,4% pour un salarié contractuel des classes 7 et 8). Ces salariés ne peuvent pas être identifiés dans DIGITREM au moment de la campagne et sont donc à vigiler.



Augmentation Individuelle "Début de parcours" (AIDP)

Afin de **fidéliser les salariés** contractuels en **début de parcours** professionnel et **récemment embauchés**, la SNCF a mis en place le dispositif spécifique Augmentation Individuelle, appelé l'AI "**Début de parcours**".

Ce dispositif s'applique **uniquement** aux **salariés contractuels** :

- Des classes de **1 à 6**,
- Dont l'**ancienneté** dans l'entreprise est **inférieure à 4 ans** au 1er janvier 2026 (par conséquent, sont **uniquement éligibles les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2022**),
- Dont le **salaire annuel brut fixe** ne **dépasse pas le plafond** défini pour chaque classe.

Les plafonds pour les AIDP

Classe 2 : 26200 €
Classe 3 : 27900 €
Classe 4 : 31500 €
Classe 5 : 34200 €
Classe 6 : 44600 €

Le dispositif de l'AI « **Début de parcours** » n'est **pas cumulable** avec l'AI « **classique** ».

Les salariés contractuels ne relevant pas du dispositif AI «Début de parcours» **sont éligibles** à l'AI «classique», défini au point précédent.



Enveloppes

Un taux de 3% est appliqué à la masse des salaires de référence annuels fixes des salariés éligibles pour constituer l'enveloppe de l'AI « Début de parcours ».

Cette enveloppe est utilisée lorsque le salarié contractuel reste sur son poste de travail ou évolue vers un poste de même niveau de responsabilité. Elle ne concerne pas les augmentations individuelles attribuées dans le cadre d'une promotion vers un poste de responsabilité supérieure.

Principes d'attribution

L'**attribution** d'une **augmentation individuelle** « Début de parcours » est proposée par le **responsable hiérarchique** direct. Le niveau final de cette augmentation est arrêté dans le cadre de l'**enveloppe** après harmonisation au sein des Directions.

Il tient compte d'une part, de l'**évaluation de la performance**, de la **maîtrise du poste**, des **compétences acquises**, de l'**implication**, et, d'autre part, du **positionnement** dans la plage de rémunération liée à la classe de l'emploi tenu.

L'augmentation individuelle « **Début de parcours** » peut varier dans une fourchette comprise entre **0 et 6%**.

L'AI « Début de parcours » est versée en avril 2026 avec un effet **rétroactif** au 1er janvier 2026

UNE ATTENTION PARTICULIÈRE DOIT ÊTRE APPORTÉE AUX AGENTS :

- Ayant eu un congé de maternité (ou d'adoption) au cours de l'année 2025
- Absents tout ou partie de la campagne de révision salariale 2026 pour congé de maternité (ou d'adoption).

Pour leur révision salariale, ces salariés devront bénéficier a minima du budget moyen de leur catégorie (soit a minima 3%). Ces salariés ne peuvent pas être identifiés dans DIGITREM au moment de la campagne et sont donc à vigiler

Augmentation Individuelle «dernière partie de Carrière»

Dans le cadre de l'accord relatif aux dispositifs de fin de carrière, la SNCF met en place, dès 2026, un nouveau type d'Augmentation Individuelle. Il s'agit de l'AI «Dernière partie de carrière», destinée aux salariés contractuels en dernière partie de carrière.

En 2026, ce dispositif s'applique uniquement aux salariés contractuels présents dans l'entreprise au 31/12/2025 qui auront 60 ans et plus.

Le dispositif de l'AI «Dernière partie de carrière» n'est pas cumulable avec d'autres types d'AI (AI des classes 1-6, AI des classes 7-8, AI «Début de parcours»). L'AI «Début de parcours» prime sur l'AI «Dernière partie de carrière».

Enveloppes

L'enveloppe de l'AI «Dernière partie de carrière» est de 3%. Pour constituer l'enveloppe, ce pourcentage s'applique sur le salaire fixe annuel du salarié du 31/12/2025.

AUGMENTATION AIdpc

CE QU'IL FAUT RETENIR

Un manager peut décider de ne pas attribuer d'AIdpc pour deux raisons :

- OMS (objection motivée du service)
- Promotion en classe dans l'année d'attribution (pas 2 revalorisations salariales la même année)

Dans ces 2 cas, il sera de nouveau éligible l'année suivante.

Le salarié âgé de 60 ans et + reste éligible tant qu'il n'en a pas bénéficié (si 0% en 2026, éligible en 2027; si encore 0% en 2027, éligible en 2028 ; ...)

Lorsqu'il en a bénéficié (3%), les années suivantes, il redevient éligible à l'AI de sa classe.

Principes d'attribution

L'attribution de l'AI Dernière partie de carrière est binaire :

- Soit le manager attribue l'enveloppe, c'est-à-dire 3%;
- Soit il attribue 0%.

Dans le cas d'une attribution à 0%, le manager doit argumenter sa décision. Les appréciations portées doivent impérativement être neutres et factuelles, reposer sur des critères objectifs et ne comporter aucun propos discriminatoire ou infamant.

En cas d'attribution 0% de l'AI «Dernière partie de carrière», le salarié concerné ne peut pas bénéficier d'un autre type d'AI à la place de l'AI Dernière partie de carrière. L'AI «Dernière partie de carrière» est attribuée en avril, avec effet rétroactif au 1er janvier 2026.





#2 Accompagnement salarial dans le cadre d'une «promotion vers un poste de responsabilité supérieure»

Avant toute décision d'évolution, le **potentiel à tenir un emploi de classe** et de **responsabilité supérieure** doit avoir été validé. Pour les cadres cette **validation** s'effectue en **comité de carrière**.

La **rémunération** qui en résulte doit être **positionnée** dans la **plage de salaire** de la classe du **nouveau poste**. Par ailleurs, elle devra également permettre une **évolution salariale** sur les **années suivantes** à l'intérieur de cette même plage de rémunération.

Par principe, toute **évolution** vers un **poste de classe supérieure** (matérialisant un niveau de responsabilité plus important) donne lieu à un **accompagnement salarial**.

Pour les salariés contractuels **jusqu'à la classe 8,*** les **promotions** en classe (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) **s'accompagnent** d'une **revalorisation salariale minimale de 3%**. Si la rémunération avant changement de classe **excède déjà** de 30 % le minimum de la classe C+1 (GRH00391) à acquérir, alors la revalorisation salariale accompagnant la **promotion** en classe pourrait être **inférieure au minima** ci-dessus tout en ne pouvant être **inférieure à 1 %**.

L'**accompagnement salarial** ne peut prendre effet **qu'après l'affectation officielle** sur le nouveau poste (signature de l'avenant au contrat de travail). Il est réalisé **en dehors du calendrier prévu** pour les augmentations individuelles sans prise de poste de responsabilité supérieure et **en dehors de l'outil DIGITREM**, et peut donc prendre effet à **tout moment de l'année**.

*Hors dispositifs de :

- Reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers un emploi d'ADC,
- Reconversion d'un salarié contractuel sédentaire vers un emploi d'ASCT,
- Reconversion d'un ASCT contractuel vers un poste d'ADC,
- Parcours professionnel d'un CRTT/CRML contractuel vers un poste de CRL.

#3 La Part Variable (PV) pour les cadres contractuels

Le dispositif de **part variable** pour les **cadres contractuels**, dès lors qu'il est prévu au contrat de travail, s'applique, pour cet exercice, au **titre des résultats 2024**.

Bénéficiaires

Les salariés contractuels de **catégorie professionnelle "maîtrise"** occupant un **poste de DPX** peuvent bénéficier d'une part variable

Les cadres contractuels en **CDD** peuvent également bénéficier d'une part variable si cela est **mentionné dans leur contrat** de travail. Un **taux de 6%** permet de constituer l'enveloppe de la part variable. Cette **part variable** est comprise entre **0% et 10%**.

Égalité professionnelle

L'accord en faveur de l'**égalité professionnelle** entre les **hommes** et les **femmes** et de la **mixité** garantit à chaque salarié ayant eu un **congé de maternité** ou d'**adoption** en 2024, le **versement d'une part variable** correspondant à minima au pourcentage budgétaire fixé par l'entreprise, soit **6%**.



UNSA-FERROVIAIRE
RHÔNE-ALPES

45, rue Ste Geneviève
69006 LYON

ur.lyon@unsa-ferroviaire.org