L'UNSA VOUS GUIDE

Ferroviaire



LE GUIDE UNSA

01.	STATUTAIRES, CONTRACTUELS... MAIS TOUS CHEMINOTS !	P.03
02.	MON CONTRAT DE TRAVAIL	P.08
03.	MA RÉMUNÉRATION	P.13
04.	MON POSTE DE TRAVAIL	P.24
05.	MA MOBILITÉ	P.28
06.	MON TEMPS DE TRAVAIL	P.30
07.	MES CONGÉS	P.41
08.	LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS	P.48
09.	MA PROTECTION SOCIALE	P.51
10.	MA FIN DE CARRIÈRE	P.55
11.	L'ABÉCÉDAIRE UNSA	P.57





01. STATUTAIRES, CONTRACTUELS... MAIS TOUS CHEMINOTS !

POURQUOI CE GUIDE

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 » : disparition de l'EPIC et du GPU SNCF remplacés par une prolifération de SA, SAS, filiales..., arrêt des embauches au cadre permanent, chamboulement des textes « contractuels »... Toutes ces évolutions ont eu pour conséquences de brouiller les frontières et de rendre la réglementation qui s'applique à chacun moins lisible, mais également plus incertaine dans son interprétation au quotidien.

À travers ce document, l'UNSA vous guide et vous informe sur les notions principales qui cimentent vos droits fondamentaux : temps de travail, rémunération, congés, protection sociale, entretien individuel...

Bien évidemment, ce guide ne peut être exhaustif, et rien ne remplace le travail de nos militant.e.s et élu.e.s de terrain : c'est vers elles et eux que nous vous invitons à vous tourner pour approfondir la connaissance de vos droits et vous aider à les faire reconnaître.



LES CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT DES EMBAUCHES AU STATUT

1 FLASH-BACK, 31 DÉCEMBRE 2011

L'ÉPIC SNCF compte 155 207 cheminots, dont à peine 9 119 contractuels (et moins de 7 000 à temps complet). Dix ans plus tard, à fin 2021, il y a 22 991 contractuels pour 119 691 statutaires. Dix ans dans le tambour d'une machine à laver et à réorganiser ont transformé la famille cheminote comme jamais...

L'augmentation du nombre de contractuels est en fait un phénomène ancien. Sur ces 3 dernières années, le nombre de collègues contractuels a doublé et s'établit désormais à 40 599.

2 MAIS CE N'EST QU'UN DÉBUT...

La fin de l'embauche des cheminots au statut au 1er 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.

3 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...

STATUTAIRES, CONTRACTUELS, LES MÊMES DROITS DANS BEAUCOUP DE DOMAINES

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).

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 :

• **L'organisation du temps de travail** est identique, garantie par l'accord de branche et l'accord d'entreprise : droit aux repos, seuils et taquets, durée et régime de travail

• **Les autres accords collectifs négociés** (et les « quasi-accords » se transformant en décision unilatérale de l'employeur - DUE) s'appliquent également à tous : éligibilité aux revalorisations annuelles, forfait mobilités durables, forfait-jours, télétravail, mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, intéressement, aide au logement, accès à l'action sociale, accès au temps partiel, au compte épargne temps (CET), plan épargne groupe, CAA/TPFC, logement, l'accord PEDPP et donc tout ce qui touche à la formation, la mobilité, l'emploi, la compensation salariale relative à la pénibilité (P1-P2-P3)...

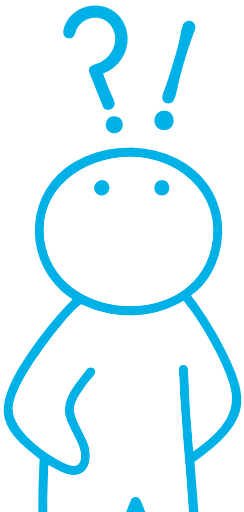
• À de très rares exceptions près, **le droit réglementaire** (les principaux « GRH ») s'applique également pour tous : droit aux congés réglementaires et supplémentaires, garanties disciplinaires, formation, reconnaissance de diplômes, facilités de circulation, droit syndical, action sociale, indemnités de sujétion et éléments variables de solde (EVS)

• La Protection Complémentaire Santé est commune depuis mai 2025.

CE SONT DEUX ÉLÉMENTS MAJEURS QUI DIFFÉRENCIENT STATUTAIRES ET CONTRACTUELS

• Le régime spécial, bien évidemment, dans sa composante retraite et assurance maladie.

• **Les notations** et la structure de la rémunération, ensuite (prime de travail, indemnité de résidence (IR), prime de fin d'année (PFA), etc.).



DES AVANCÉES SPÉCIFIQUES POUR LES CONTRACTUELS GRÂCE À L'UNSA-FERROVIAIRE

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 1er 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 1er 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 minimas 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 1er 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 1er 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 demandions 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.

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'HOMOGÉNÉISATION 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.

Et puis l'UNSA porte depuis des années le projet d'une grille salariale unique : à poste identique, salaire mensuel brut identique, qu'on soit statutaire ou contractuel. L'UNSA invente votre avenir avec une approche différente, qui repose sur l'abandon des deux systèmes actuels, avec une échelle de salaires unique et une annualisation de l'ancienneté.

Harmoniser le salaire brut, à poste équivalent : une mesure de justice sociale, pour mettre fin à deux systèmes parallèles, dont un est voué à s'atrophier pendant des années.

ET MAINTENANT... BONNE LECTURE !



Bertrand Declercq
Secrétaire Fédéral
Pôle Droit social & RH
UNSA-Ferroviaire



02. MON CONTRAT DE TRAVAIL

EN SYNTHÈSE

Le contrat de travail - à durée indéterminée ou déterminée, pour les agents ou les alternants, fixe les clauses de la relation contractuelle : SA employeur, durée du travail, niveau d'embauche (quelle classe, et donc quel collège...) et de rémunération, lieu d'affectation, clause de mobilité, facilité de circulation, protection sociale...

Au total, plus d'une vingtaine de clauses, certaines obligatoires et certaines adaptées en fonction de la situation du nouvel embauché (clause de dédit-formation ou de non-concurrence)...embauche qui ne se fait plus au statut, depuis le 1er janvier 2020.

De l'existence d'un contrat de travail résulte la qualité de salarié, qui permet à l'agent de bénéficier des garanties en matière de droit du travail et de protection sociale liées à cette qualité. Mais il crée aussi le fameux « lien de subordination », ce pouvoir de l'employeur de donner des ordres dans le respect des normes applicables à l'entreprise (Code du Travail, convention collective nationale de branche, règlement intérieur et réglementations internes) et d'en contrôler l'exécution.

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Si l'employeur peut, peu ou prou, décider seul des changements d'organisation (moyennant le respect des procédures en place et notamment la consultation des instances), il ne peut les imposer que sous certaines conditions. En effet, selon l'impact du changement d'organisation, l'employeur doit déterminer s'il doit ou non rechercher l'accord du salarié :

Si le changement d'organisation entraîne une modification d'un élément **accessoire** de la relation contractuelle	Si le changement d'organisation entraîne une modification d'un élément **essentiel** de la relation contractuelle
Modification des conditions de travail	**Modification du contrat de travail**
L'employeur n'a pas à rechercher l'accord de l'agent	**L'accord de l'agent est indispensable (droit au refus)**
→ Utilisation d'un avenant ou 630 de préavis → Si l'agent refuse la modification, son refus peut être considéré comme fautif : l'employeur peut le sanctionner pour insubordination.	→ Utilisation d'un avenant ou 630 de consultation : l'accord de l'agent doit être exprès (on ne peut pas le déduire du fait de la poursuite du travail aux nouvelles conditions) → Le refus de l'agent n'est pas fautif (pas de sanction possible).

Point de vigilance :

Pour les salariés protégés, toute modification est soumise à l'accord exprès du salarié.

QUELQUES EXEMPLES

1. La **clause de mobilité** ne permet pas tout, et ne doit pas être utilisée de manière abusive. Son utilisation par l'employeur a été encadrée par la jurisprudence :

• Elle doit être conforme à l'intérêt de l'entreprise et ne pas avoir pour but de « pénaliser » / «punir» le salarié,

• Elle nécessite un délai de prévenance raisonnable pour le salarié : la jurisprudence n'a pas défini un délai précis pour le délai de prévenance, mais retient régulièrement la « précipitation » de la mise en œuvre de la clause :

→ L'employeur agit avec précipitation lorsqu'il notifie une mutation sans faire bénéficier le salarié ni du délai contractuel de réflexion de 8 jours, ni d'un délai de prévenance suffisant

→ Un délai de prévenance de 10 jours imposé à un salarié basé dans le Nord, pour travailler à Tours, n'est pas suffisant compte tenu des perturbations qu'une telle mutation entraîne pour la salariée et sa famille

• Elle ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale : Même en présence d'une clause de mobilité, l'employeur ne peut porter atteinte à la vie privée et familiale du salarié, sauf à ce que cette atteinte soit justifiée par la tâche à accomplir et proportionnelle au but recherché



2. La **prime de réserve** est liée aux sujétions indissociables et inhérentes à la fonction d'agent de réserve. Dès lors que l'agent sort de la réserve pour devenir agent de roulement, il ne percevra plus cette indemnité. Une modification de la rémunération étant mise en œuvre, cela constitue une modification du contrat de travail.

L'accord exprès de l'agent doit donc être requis, d'autant que l'on réalise une autre modification du contrat en modifiant le nombre de repos via le changement de régime de travail.

3. Le **changement d'horaires** consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail. En revanche, nécessitent l'accord préalable de l'agent :

- la modification des horaires qui sont expressément précisés dans le contrat de travail (ce qui est rarement le cas à la SNCF),
- le passage d'un horaire fixe à un horaire variable,
- le passage, même partiel, d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

Lorsque la demande de modifications ne modifie pas **la nature des tâches ou l'ampleur des responsabilités** de l'agent et qu'elle ne le fait pas sortir de sa classe et de son emploi (tâches connexes ou de même nature), l'accord de l'agent n'est pas nécessaire. En revanche,un agent ne peut se voir contraindre à exécuter des tâches qui sortent de ses attributions contractuelles.

De même, la réduction des responsabilités constitue une modification de son contrat de travail, même si la rémunération reste inchangée.

L'avenant au contrat de travail ne doit être signé qu'en toute connaissance de cause, et notamment en ce qu'il doit stipuler les raisons de la mobilité (subie ou choisie) et les conditions financières qui l'accompagnent : demander toujours conseil et avis auprès de votre élu.e UNSA AVANT de le signer.



LA PÉRIODE D'ESSAI

C'est l'accord collectif de branche relatif au contrat de travail et à l'organisation du temps de travail dans la branche ferroviaire qui en définit la durée : 2 mois pour le collège exécution, 3 mois pour le collège maîtrise, 4 mois pour le collège cadres. Elle est renouvelable une fois, à condition d'avoir l'accord écrit de l'agent.

La période d'essai peut être rompue à tout moment, à l'initiative de l'agent ou de la direction.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, l'agent doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à 24 heures en-deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, 2 semaines après 1 mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence. Si le délai de prévenance n'est pas respecté, l'agent a droit à une indemnité compensatrice.

En cas de rupture à l'initiative de l'agent, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 48 heures.

LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

L'indemnité légale de licenciement pour les salariés SNCF est définie conventionnellement, à l'article 23 de l'Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire du 14 juin 2016. Cette indemnité est également la référence utilisée pour calculer l'indemnité de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite.

• entre un an d'ancienneté continue et neuf ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

• entre dix et dix-neuf ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise ;

• à partir de vingt ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, depuis la première année dans l'entreprise.

Si le licenciement intervient après la fin de la période d'essai mais avant la première année d'ancienneté, il faut appliquer le mode de calcul de l'indemnité de licenciement de droit commun, soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, proratisée au nombre de mois de présence de l'agent dans l'entreprise.

Le salaire (brut) à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est déterminé conformément aux dispositions du Code du Travail reprises à l'article R. 1234-4.



03. MA RÉMUNÉRATION

EN SYNTHÈSE

La rémunération, définie par le Code du travail, est encadrée par des dispositions qui sont fixées pour l'ensemble des sociétés d'un secteur d'activité par une convention collective. Il s'agit généralement de garanties minimales, qui s'appliquent à l'ensemble des salariés du secteur.

À la SNCF, la structure de la rémunération repose sur un socle commun et des spécificités métier. Désormais, les cinq sociétés SNCF peuvent définir leurs règles propres.

L'ACCORD DE BRANCHE ET SA TRANSPOSITION À LA SNCF

Depuis sa signature le 15 décembre 2021 par l'UNSA-Ferroviaire, l'accord relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire s'applique pour tous les salariés contractuels des sociétés de la branche. L'accord prévoit des minimas de rémunération par classe et par ancienneté.

Lors de sa transposition à la SNCF, l'entreprise a pris des dispositions unilatérales (faute d'accord majoritaire des organisations syndicales représentatives et malgré la signature de l'UNSA-Ferroviaire) pour uniformiser les règles salariales des salariés contractuels (harmonisation des dispositifs de rémunération des différentes annexes du GRH00254).

Les salaires minimaux SNCF seront légèrement supérieurs à ceux de la branche. Ces minimas imposent 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 1er janvier 2020.

Les salaires minimaux des salariés contractuels applicables au 1er janvier 2026 sont repris ci-dessous :

	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 €	26 968 €	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 €

COMMENT SE DÉCOMPOSE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SNCF ?

Les agents perçoivent une rémunération mensuelle composée :

Pour les agents statutaires :

D'un traitement mensuel [T], d'une indemnité de résidence [IR] et d'une prime de travail, ainsi que d'un échelon d'ancienneté (voir tableaux ci-dessous).

L'échelon détermine une majoration du traitement et de l'indemnité de résidence.

L'échelon est fonction de l'ancienneté de l'agent. Cette ancienneté est comptée à partir de la date de commissionnement et non pas de la date d'embauche.

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12*
Majoration	2 %	4 %	6 %	8 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	23,6 %	27,3 %	31,1 %
Temps de séjour normal	2 ans	2 ans ½	2 ans ½	3 ans	3 ans	3 ans ½	3 ans ½	4 ans	4 ans ½	3 ans ½	Voir notes	Voir notes

Notes :
Les temps de séjour pour l'accès à l'échelon 11 sont réduits progressivement. L'accès à l'échelon 12 dépend désormais de l'ancienneté cumulée sur les échelons 10 et 11 : un salarié devra avoir passé un certain nombre d'années combinées sur ces deux échelons pour être éligible à l'échelon 12.

l'échelon 11 :

• a été mis en place en 2023, avec une majoration de traitement de 27,3 %.

• concerne les salariés dont l'ancienneté sur le dernier échelon (10e) est égale ou supérieure à :

→ 5 ans à compter du 1er janvier 2025.
→ 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.

l'échelon 12 :

• a été mis en place au 1er janvier 2025, avec une majoration de traitement de 31,1 %

• concerne les salariés dont l'ancienneté cumulée sur les échelons 11 et 10 est égale ou supérieure à :

→ 8 ans à compter du 1er janvier 2025
→ 7 ans à compter du 1er janvier 2026
→ 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027

Agents de conduite :

Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10*
Majoration	2 %	5 %	8 %	11 %	14 %	17 %	20 %	23,6 %	27,3 %	31.1 %
Majoration	2 ans	2 ans ½	2 ans ½	3 ans	3 ans	3 ans ½	4 ans ½	3 ans ½ (*)	3 ans	

Le jour de son commissionnement, l'agent se voit attribuer le 1er échelon (soit une majoration de 2 %).
Au bout de 2 ans, il aura l'échelon 2 (soit une majoration de 4 %) et ainsi de suite.

L'attribution d'un échelon se fait automatiquement : le délégué de commission n'intervient pas dans ce processus.

Pour les agents contractuels :

D'un salaire de base versé en 12 mensualités, complété par une prime d'ancienneté* (depuis le 1er juillet 2022). La prise en compte de l'ancienneté se fait 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 1er mai 2015 (mise en œuvre en 2024).

Prime d'ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
Classe 1 à 6 : en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19.8 %	21,6 %
Classes 7 à 8 : en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9%	9,9 %	10,8 %

*Alors que l'accord de branche prévoit le versement de la prime d'ancienneté à partir de 2025, l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu son versement :
- pour les classes 1 à 5 dès le 1er 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)

LE DÉCRYPTAGE :

“est-ce que je perds de l’argent quand je suis promu de la classe 6 à la classe 7 et que ma prime d’ancienneté baisse ?”

La réponse est non !

Lors de la transposition à la SNCF de l’accord de branche, l’UNSA-Ferroviaire a obtenu qu’un passage à la classe supérieure se fasse systématiquement avec un accompagnement salarial.

Ainsi, lors d’une promotion avec réduction de l’ancienneté (CL6 vers CL7), le salaire fixe de l’agent va dans un premier temps être recomposé (salaire fixe identique, mais salaire de base augmenté et montant d’ancienneté diminué), puis augmenté pour tenir compte de la promotion.

Nouveauté :

Revendication ancienne de l’UNSA-Ferroviaire, la linéarisation de l’ancienneté entre en vigueur !

Dès décembre 2026, fini les paliers qui bloquent votre majoration d’ancienneté pendant des années !

→ Pour les statutaires : entre chaque échelon, votre salaire progresse automatiquement de 0,6 % chaque année au 1er décembre. Vous prenez votre échelon à la date prévue, ou vous bénéficiez de la progression : l’un ou l’autre, jamais rien.

→ Pour les contractuels classes 1 à 6 : votre prime d’ancienneté augmente de 0,6 % par an, au lieu d’un palier tous les 3 ans. Pour les classes 7 et 8 : 0,3 % par an.

À CES ÉLÉMENTS PEUVENT S'AJOUTER DES ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE (EVS) :

Indemnités ou majorations tenant compte de certaines sujétions particulières selon les contraintes spécifiques aux métiers et les conditions d'utilisation du salarié. Il s'agit notamment :

• des **indemnités** compensant des contraintes liées au poste de travail occupé, qui peuvent être :

• **fixes mensuelles** ; il peut s'agir par exemple, de l'indemnité fixe de continuité de service, l'indemnité pour connaissance de langue, l'indemnité spécifique de forfait jours, etc.

• **fixes horaires** ; l'indemnité de caisse, par exemple, est attribuée de manière fixe, mais en fonction des heures de tenue de caisse

• **non fixes** ; les salariés travaillant de nuit, entre autres, sont indemnisés seulement pour les heures effectuées de nuit, ce qui peut varier d'un mois sur l'autre

• des **gratifications** diverses telles que les gratifications pour distinctions honorifiques ou les gratifications exceptionnelles

LES AGENTS PERÇOIVENT ÉGALEMENT :

• mensuellement, des **allocations** correspondant à des remboursements de frais, des déplacements...

• avec la solde du mois de juin :

→ une **gratification annuelle d'exploitation**, dont le montant ne peut être inférieur à 260 € pour un salarié à temps complet et dont le mode de calcul est détaillé aux GRH252 et GRH652.



→ une **gratification de vacances**, si le salarié est présent au 1er janvier. Depuis le 1er juillet 2022, son montant est de 500 € pour un salarié à temps complet majorée de 20 € par enfant à charge, pour le 1er et 2ème enfant, puis de 10 € par enfant à compter du 3ème enfant. Le montant de la GRATVAC est repris au GRH0412.

• mi-décembre : uniquement pour les agents statutaires, une **prime de fin d'année** (PFA) égale à la somme des valeurs mensuelles à fin décembre de l'ensemble [T]+[IR]+Prime de travail.



UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE EST ÉGALEMENT VERSÉE ANNUELLEMENT :

• la « **Prime** » pour les non-cadres (versée en avril N+1 : maximum 600 €) ;

• la « **Part variable** » pour les cadres contractuels (versée en avril N+1, limitée à 10 % du salaire annuel) ;

• la « **GIR** » pour les cadres statutaires (versée en avril N+1, limitée à 7 % pour les cadres fonctionnels et à 10 % pour les cadres opérationnels) ;

La rémunération est calculée à partir des éléments (présence et absences, congés, arrêt maladie...) renseignés **dans le SIRH** par l'établissement de l'agent.

Elle est versée le dernier jour ouvré du mois, les éléments fixes de rémunération étant payés pour le mois m, les EVS à m+1, voire m+2 pour les primes de train et de traction.

À noter :

Réglementairement, la pension de retraite des agents du Cadre Permanent est calculée sur les éléments de rémunération afférents à la position, à l'échelon et à la catégorie de prime de travail de l'agent au moment de la cessation de ses fonctions, à condition que cette position, cet échelon et cette catégorie de prime de travail lui aient été attribués depuis au moins six mois.

La grille de salaire

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	TA	TB
Niveau	1	1 2	1 2 **3**	1 2 **3**	1 2 **3**	1 2 **3**	1 2 **3**	1 2 3	1 2 **3**	1 2 3 **4**
Position										
37								37		
36								36		
35								35		
34								34		
33							**33**	33		
32							**32**	32		
31							31	31		
30						**30**	30	30		
29						**29**	29			
28						28	28			
27						27	27			
26						26	26			
25					**25**	25				
24					**24**	24				
23					23	23				**23**
22				**22**	22	22				**22**
21				**21**	21	21				**21**
20				20	20					20
19				19	19					19
18			**18**	18	18					18
17			**17**	17	17					17
16			16	16	16				**16**	16
15			15	15					**15**	15
14			14	14					**14**	14
13		**13**	13	13					13	13
12		**12**	12						12	12
11		11	11						11	11
10		10	10						10	
9		9	9						9	
8		8							8	
7	7	7							7	
6	6	6							6	
5	5	5								
4	4	4								
3	3									
2	2									

Correspondant aux niveaux 3 des classes 3 à 7 et TA-TB créés à compter du 1er avril 2025 suite à l'accord relatif à l'accompagnement des fins de carrière à la SNCF.

Uniquement à la SA RESEAU

L'accès aux niveaux de fin de parcours ne devrait plus permettre un accès à la classe supérieure.

Pour les **salariés des classes 3 à 7**, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les 3 conditions cumulées suivantes :

• être âgé d'au moins 50 ans,

• être positionné sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7 depuis au moins 3 ans,

• ne pas avoir de perspectives d'évolution à court terme à la classe supérieure.

Pour les **salariés des classes TA et TB**, ces niveaux sont accessibles et attribuables, sauf OMS, sous les deux conditions cumulées suivantes :

• être âgé d'au moins 45 ans,

• être positionné sur la dernière PR du niveau 2 de la classe TA ou de niveau 3 pour la classe TB, depuis au moins 3 ans.

L'accès aux PR suivantes de ces niveaux de fin de parcours se fait au délai de séjour de 4 ans, sauf OMS.

Attention :

Depuis le 1er janvier 2025, tous les salariés positionnés sur les PR du niveau 1 de la classe 2 doivent être repositionnés à la PR7 du niveau 2 de la classe 2. Rapprochez-vous de votre délégué UNSA en cas de problème.



POUR LES AGENTS CONTRACTUELS :

Chaque année, les salariés contractuels peuvent bénéficier d'augmentation salariale individuelle. Elles sont définies par une enveloppe globale (hors promotion et ancienneté) discutée à l'occasion de chaque NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

Pour l'année 2026, ces enveloppes, exprimées en pourcentage de la masse salariale de salaires de base, sont fixées à :

• **1,2 %** pour les salariés contractuels **des classes 1 à 6**

• **1,4 %** pour les salariés contractuels **des classes 7 à 8**

L'enveloppe d'augmentation individuelle majorée « débuts de parcours » est fixée à **3 % pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans** au 1er janvier 2026 sur les classes 1 à 6.

Cela ne signifie pas que tous les salariés auront un pourcentage identique d'augmentation en fonction de la classe, mais que cette enveloppe est à disposition de la direction pour augmenter individuellement les salaires.

Pour les salariés (hors agent de conduite) **des classes 3 à 8** : un salarié n'ayant pas de perspectives d'évolution sur la classe supérieure bénéficiera l'année de ses 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une **augmentation individuelle spécifique de 3 %** sauf OMS.

Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation individuelle spécifique de 3 % sauf OMS.

LES REVENDICATIONS DE L'UNSA EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION :

> **Beaucoup en parlent, l'UNSA agit.**

Régulièrement, c'est la signature de l'UNSA Ferroviaire qui permet, malgré l'absence d'un accord majoritaire, l'application de manière unilatérale de l'intégralité des dispositions négociées. Sans signature, pas de gains salariaux. La négociation, le compromis, ça pèse pour le pouvoir d'achat des cheminots et des cheminotes.

• L'UNSA-Ferroviaire revendique chaque année **une augmentation générale des salaires (AGS)**, une mesure pérenne et liquidable. En 2026, cette AGS sera de 0,5 % : 0,25 % au 1er juillet, 0,25 % au 1er octobre.

• L'UNSA a maintenu **la garantie d'un salaire minimum à SMIC + 10 %**. Concrètement en 2026 : aucun cheminot ne peut toucher moins de 2 005 € bruts par mois en salaire de base.

Dès décembre 2026, fini les paliers qui bloquent votre majoration d'ancienneté pendant des années !

→ Pour les statutaires : entre chaque échelon, votre salaire progresse automatiquement de 0,6 % chaque année au 1er décembre. Vous prenez votre échelon à la date prévue, ou vous bénéficiez de la progression : l'un ou l'autre, jamais rien.

→ Pour les contractuels classes 1 à 6 : votre prime d'ancienneté augmente de 0,6 % par an, au lieu d'un palier tous les 3 ans. Pour les classes 7 et 8 : 0,3 % par an.

• L'UNSA porte depuis des années le projet d'une grille salariale unique : à poste identique, salaire mensuel brut identique, qu'on soit statutaire ou contractuel.

La Direction a accepté d'ouvrir des discussions sur les évolutions salariales des classes 8 statutaires. C'est un premier mouvement, que l'UNSA prend pour ce qu'il est : un point d'appui, pas une finalité.

C'est notre projet de grille unique qui garantira, le moment venu, la pleine conformité de la SNCF avec la directive européenne sur la transparence des rémunérations.





04. MON POSTE DE TRAVAIL

C'est l'accord de branche Classifications et Rémunération, validé le 13 décembre 2021 par l'UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail et la CFDT-Cheminots, qui s'applique dans toutes les entreprises de la branche ferroviaire et qui prévoit 13 familles de métiers et 152 emplois types.

LA CLASSIFICATION

Chaque emploi type est coté : un système de critères classants a été utilisé pour établir cette cotation. Il n'a vocation à être utilisé que si un nouvel emploi au sein d'une entreprise ne pouvait être rattaché à un emploi type cartographié.

L'UNSA-Ferroviaire a pesé de tout son poids pour que l'application de cet accord de branche à la SNCF soit le plus favorable possible à l'ensemble des salariés.

Chaque entreprise de la branche a dû transposer et doit utiliser cette classification, qui prévoit 9 classes de 1 à 9.

À la SNCF, cette transposition s'est faite par analogie avec la grille des qualifications, avec une transposition particulière pour les ADC, les agents de conduite TB ayant basculé sur la classe 4 (ou 5 pour les ADC sur les deux dernières PR) et les TA sur la classe 3 (ou 4 pour les ADC sur les deux dernières PR).

Qualification	Classe
A	1
B	2
C	3
D	4
E	5
F	6
G	7
H	8
CS	9

Les emplois repères ont été rattachés à un des 152 emplois-type, avec pour chaque emploi type une classe d'entrée et des classes d'évolution, exemple sur la famille professionnelle Responsables – Management.

RESPONSABLES/MANAGEMENT

Emplois types	Plages de classes associés
RESPONSABLE D'UNITÉ VOYAGEURS TRANSVERSE	1 2 3 4 5 **6** **7** **8** 9
RESPONSABLE DE PÉRIMÈTRE FRET	1 2 3 4 5 6 **7** **8** 9
DIRECTEUR/DIRECTRICE/RESPONSABLE D'ACTIVITÉ FERROVIAIRE	1 2 3 4 5 6 **7** **8** **9**
DIRECTEUR/DIRECTRICE COMMERCIAL(E)	1 2 3 4 5 6 7 **8** **9**
DIRECTEUR/DIRECTRICE RESSOURCE/ SUPPORT	1 2 3 4 5 6 7 **8** **9**

EMPLOIS-REPÈRES ASSOCIÉS

037 Dirigeant/Dirigeante d'unité opérationnelle Voyageurs

032 Chef/Cheffe d'Unité de Production Traction

471 Responsable de la production en ECT

675 Responsable ligne TER



PROGRESSION PROFESSIONNELLE

L'UNSA-Ferroviaire a obtenu un rappel des principes de progression professionnelle devant contribuer à l'unité sociale du groupe ferroviaire et permettre de décrire des repères communs en matière de parcours et de progression professionnels entre les salariés contractuels et statutaires. Nous avons notamment obtenu que par analogie prévue au statut, un contractuel remplaçant un salarié sur un poste de la classe immédiatement supérieure soit promu à la classe supérieure après un délai de séjour maximal de quatre mois pour les postes du collège exécution et six mois pour les postes des collèges maîtrise et cadre.

Les principes communs ont vocation à mettre en cohérence et assurer l'équité entre les salariés SNCF. L'avancement en classe est conditionné au potentiel du salarié et à une prise de poste de classe supérieure ou une augmentation significative des missions ou responsabilités sur le poste.

Les représentants du personnel sont informés de l'ensemble des vacances de poste ainsi que des promotions.

Un passage à la classe supérieure se fera systématiquement avec un accompagnement salarial.





05. MA MOBILITÉ

Après plus de deux ans et demi de négociation, un accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels des salariés des sociétés SNCF a été conclu.

Ses objectifs :

#1 Améliorer la gestion prévisionnelle des emplois : pour que chaque salarié ait accès aux informations sur les grandes catégories d'emplois (en croissance, en tension...) et en connaisse les conditions d'accès.

#2 Faciliter l'évolution au sein de l'entreprise via l'accès à des parcours professionnels aux règles claires et applicables à tous.

#3 Développer les possibilités de formation, d'acquisition et de développement des compétences.

#4 Revoir les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne.

Cet accord donne de nouveaux droits aux salariés et renforce l'harmonisation des dispositifs statutaires / contractuels.

Dans le détail, la signature de l'UNSA-Ferroviaire a permis d'acter :

→ La « priorité à la mobilité interne » décrite, sans équivoque possible, dans le préambule de l'accord.

→ La suppression de la notion de convenances personnelles.

→ La garantie d'une hausse salariale minimum de 3 % pour chaque salarié contractuel changeant de classe, dès la signature de son avenant au contrat de travail, et ce comme nous le demandions lors des négociations de branche de 2021-2022.

→ Un véritable entretien salarial pour les salariés contractuels avec accompagnement par un représentant du personnel. Grâce à l'accord, chaque salarié contractuel pourra désormais obtenir un entretien salarial avec son directeur d'entité (ou responsable des services RH) s'il a bénéficié, sur les trois derniers exercices, d'une augmentation individuelle inférieure à 1 % de son salaire de base (hors AGS), ou s'il a été promu à la classe supérieure.

→ Une réévaluation des dispositifs et des montants des aides à la mobilité avec ou sans déménagement. À notre demande, un nouveau droit est créé pour couvrir une partie des dépenses de nuitées lorsqu'un salarié prend un poste en Île-de-France.

→ La création d'un nouveau droit pour couvrir une partie des dépenses de nuitées pour les salariés en mobilité sans déménagement.

→ Un forfait de 4 000 euros aux salariés en reconversion vers certains emplois identifiés et nécessitant, de la part du salarié, une formation d'au moins trois mois.

→ Le maintien du GRH 00821 sur les modalités de reconnaissance de diplôme, comme nous le demandions dès 2021 lorsque nous avions obtenu que l'abrogation de ce référentiel soit annulée.

→ 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.



06. MON TEMPS DE TRAVAIL

Les règles relatives au temps de travail s'appliquent à tous, statutaires et contractuels, sans distinction. Elles reposent sur 3 accords signés par l'UNSA-Ferroviaire :

• Un accord collectif de branche : « accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire », signé le 31 mai 2016.

• Un accord d'entreprise : « accord sur l'organisation du temps de travail », signé le 14 juin 2016, qui reprend pour sa plus grande part les dispositions du RH0077.

• Un accord d'entreprise relatif au forfait en jours

LA DURÉE ANNUELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

En vertu des articles 2 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail et 12 bis de l'accord collectif relatif à la mise en place du forfait en jours, la durée annuelle du travail de référence est de :

1 568 heures pour le personnel relevant du titre 1.

1589 heures ou **1568 heures**, selon le cas, pour les personnels ne relevant pas du titre 1.

Ces durées annuelles prennent en compte la journée de solidarité.

La durée annuelle de référence vaut pour une année civile de 365 jours, 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

Chaque année, la répartition de la durée annuelle du travail est recalculée pour chaque régime en tenant compte des spécificités de l'année (par exemple, l'année 2024 comporte 366 jours, 52 samedis, 52 dimanches, 10 jours fériés (non Samedi / Dimanche) et 10 jours fériés (non Dimanche)).

1. ZOOM SUR LES TYPES DE REPOS

L'accord d'entreprise prévoit et définit **différents types de repos** :

→ Le repos journalier constitue la période entre la fin de la journée de service et le début de la suivante. Elle dure 12 heures minimum, ou 14 heures après un poste de nuit ou pour le personnel roulant.

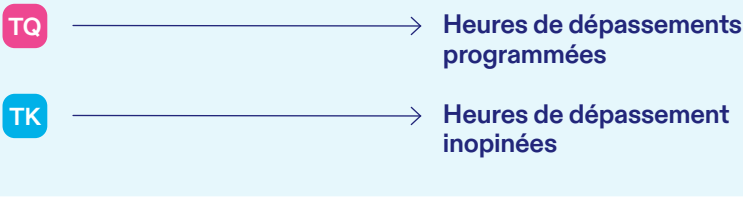
→ Les autres périodes de repos sont des interruptions de travail résultant de l'attribution d'un ou plusieurs jours de repos. Il existe des repos de nature différente, journaliers, périodiques, supplémentaires, mais également des repos compensateurs, ainsi que des compteurs techniques de temps.

Repos journalier	RJ
Repos périodique	RP
Repos supplémentaire	RU
Repos supplémentaire au compte-temps	RQ

Repos compensateurs :



Compteurs techniques de temps :



La durée des RP ne peut déroger aux règles suivantes :



*Ces durées sont allongées de 20 minutes en cas de report de la pause.

La durée des repos supplémentaires et compensateurs suit les mêmes règles.

2. LES RÉGIMES DE TRAVAIL

Il existe plusieurs modes de répartition du travail effectif. Chacun de ces régimes de travail repose sur deux caractéristiques spécifiques : la durée journalière moyenne du service et le nombre de jours de repos.

Régime	Concerne	Durée journalière moy.	Nombre de repos
A	Directions centrales et régionales	7h25	114 RP dont 10 RQ
B	Établissements et entités opérationnelles des directions centrales et régionales	7h45	114 RP + 8 RU
C		8h02	118 RP + 14 RU
D1	2×8 des établissements Infra et Circulation	8h23	128 RP + 12 RU
D2		8h51	138 RP + 12 RU
D3		9h23	148 RP + 12 RU
B25	Agents de réserve des établissements Exploitation	7h45	114 RP + 5 RU + 6 RQ
Cat 1.	Agents des brigades de la direction de la Sûreté	7h45	
Cat 2.		8h02	118 RP + 8 RU + 6 RQ

3. LE FORFAIT EN JOURS

Prévu par l'accord collectif d'entreprise du 17 mars 2017 relatif à la mise en place du Forfait en jours (FJ), il s'agit d'une modalité particulière d'organisation du temps de travail, qui ne peut concerner que les salariés sédentaires des collèges « maîtrise » et « cadre », autonomes et dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail.

La mise en place du Forfait en jours implique la signature par le salarié d'une convention individuelle de forfait, qui constitue un avenant au contrat de travail. La convention précise le nombre de jours travaillés (et de jours non travaillés).
L'avenant se rattache à la nature du poste occupé et cesse d'être applicable en cas de mobilité professionnelle.

Le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail, n'est pas constitutif d'une faute et ne peut conduire à une discrimination dans le parcours professionnel.
Une fois l'avenant signé, le salarié a le droit de renoncer au forfait sous réserve d'un préavis de 2 mois. La 1re année, le renoncement prend effet au plus tôt à la date anniversaire de la signature.

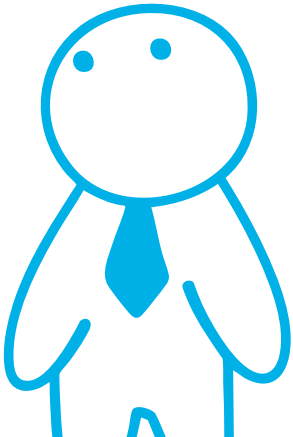
La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est l'année civile. La convention précise le nombre de jours travaillés sur cette période :

→ 205 jours pour les agents des établissements ;

→ 210 jours pour les agents des directions centrales et régionales.

Le salarié **en temps partiel** peut bénéficier d'un forfait en jours réduit SAUF pour les dispositifs reposant sur une réduction de la durée journalière du travail ou sur un crédit d'heures (ex : 91,4 innovant)
Le FJ est compatible avec le télétravail et le travail bilocalisé.
Le nombre de jours travaillés est réduit au prorata en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année et en cas d'absence (maladie, congé maternité…). Les absences entraînent une retenue sur rémunération.

Le forfait en jours est compatible avec **l'astreinte**.
Les interventions en astreinte sont payées ou compensées en fonction du nombre d'heures d'intervention et n'entrent pas dans le décompte des jours travaillés en dessous de 5 heures.
Les interventions ou séries d'interventions dépassant 5 heures sur une journée sont décomptées du FJ à hauteur d'une journée, sauf si l'agent a bénéficié du repos hebdomadaire ou journalier.



POSSIBILITÉ DE DÉPASSEMENT DE FJ

Les salariés au Forfait en jours qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord de leur N+1, travailler au-delà du forfait, dans la limite de 5 jours.
Ce dépassement fait l'objet d'un avenant à la convention individuelle et est conclu pour une durée maximale d'un an sans reconduction tacite.

Les jours travaillés au-delà du forfait de référence font l'objet d'une majoration de 25 %.

En cas de surcroît de travail exceptionnel n'entrant pas directement dans les missions habituelles, sous réserve d'accord du supérieur hiérarchique, cela donnera lieu à compensation ou rémunération.

CHARGE DE TRAVAIL

Les salariés en FJ organisent leur travail en autonomie. Le FJ doit permettre une meilleure régulation de la charge de travail.
Malgré tout, le salarié doit bénéficier des temps de repos obligatoires prévus pour le personnel sédentaire par l'accord d'entreprise.
Ils doivent également pouvoir bénéficier d'une coupure au sein de leur journée de travail.

La mise en place du FJ ne remet pas en cause le maintien de la journée courte dans les services où elle est pratiquée.

La mise en place du FJ implique un cadrage de la charge de travail en adéquation avec une durée raisonnable de travail.
Bien que non soumis à un tableau de service, les salariés au FJ ont pour référence une durée de travail appréciée en moyenne sur l'année de 1589 heures.

Le cadrage de la charge de travail s'appuie sur plusieurs éléments :

→ les missions induites par la fiche de poste ;

→ la charge effective et les conditions de mise en œuvre (projets / environnement de travail / situations particulières impactant ponctuellement le volume de travail) ;

→ l'appréciation de la charge de travail subjective par le salarié (prise en compte des situations particulières, professionnelles ou personnelles).

Ce cadrage doit faire l'objet d'un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien de prise de poste.

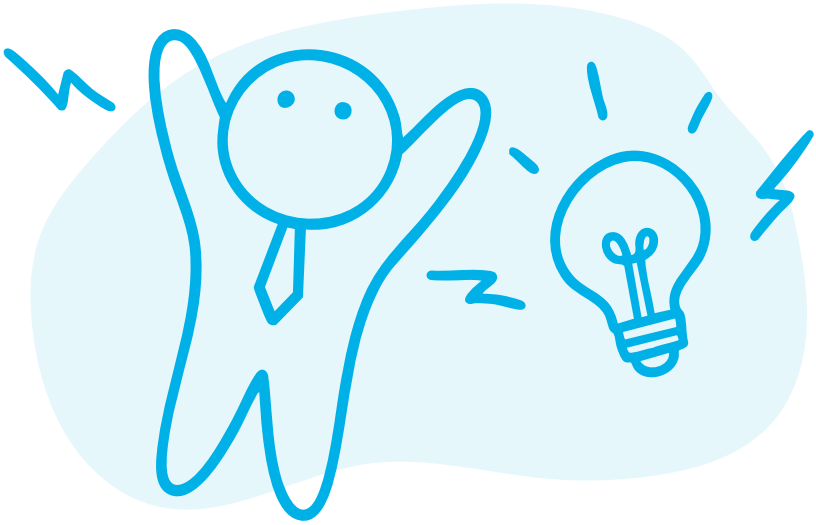
POSSIBILITÉ D'ÉMETTRE UN SIGNALEMENT

Le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail.

Lorsque le salarié en fait la demande, le supérieur doit organiser dans un délai de 10 jours maximum un entretien avec celui-ci. L'objectif de cet entretien est d'analyser la situation et de déterminer les éventuelles actions à engager pour une meilleure maîtrise de la charge de travail et garantir des repos effectifs.

Indépendamment du signalement éventuel du salarié, le supérieur hiérarchique doit organiser un échange avec le salarié s'il a connaissance des difficultés quant à la prise des repos ou la charge de travail.
En outre, le salarié au Forfait en jours peut solliciter à tout moment un entretien avec le service de santé au travail dont il dépend.

Le **droit à la déconnexion** est rappelé explicitement dans les conventions de forfait.



1. DÉFINITIONS COMMUNES

Jour calendaire :

La journée de calendrier comptée de 0h à 24h.

Semestre civil :

Période de 6 mois commençant le 1er janvier ou le 1er juillet.

Amplitude (ou journée de service) :

L'intervalle existant :
• soit entre deux repos journaliers consécutifs ;
• soit entre le repos hebdomadaire ou périodique et le repos journalier précédent ou suivant.
Elle ne peut excéder 11 heures (ou 12 heures en déplacement pour le personnel sédentaire et 13 heures si ce déplacement est lié à un remplacement), sauf exceptions prévues par l'accord d'entreprise.

Pause :

Elle constitue un temps de repos obligatoire (légalement prévu), d'une durée de 20 minutes minimum, pour une journée de travail qui dure au moins 6 heures. C'est une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps : elle n'est pas comptée dans le temps de travail effectif.
Si elle a été programmée, la pause peut être décalée pour des raisons de service à un autre moment de la journée. Elle ne peut démarrer avant 1 heure 30 après le début de la journée de service.

Coupure :

Une interruption de service pendant laquelle l'agent dispose librement de son temps (elle n'est donc pas non plus comptée dans le temps de travail effectif).
La coupure est assimilée à une pause au sens du Code du travail.
Elle sépare le service en deux séances de travail.
Elle dure au minimum 1 heure et figure, le cas échéant, au tableau de service.

Durée journalière de service :

La durée de l'amplitude diminuée, le cas échéant, de la durée des coupures.
Ne sont pas compris dans la durée journalière de service :
• sauf dispositions réglementaires prévues par les textes relatifs à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs, le temps nécessaire au déshabillage, au lavage et au rhabillage ;
• sauf dispositions prévues aux articles 9, 27, 39 du présent accord, la durée des trajets nécessaires à l'agent pour se rendre au lieu assigné pour sa prise de service et pour en revenir.

Navette :

Un mouvement aller et retour pouvant se reproduire une ou plusieurs fois au cours de la même journée de service, sans excéder 150 km par mouvement aller.

Remonte :

Un mouvement circulant entre deux gares ou chantiers déterminés et proches l'un de l'autre.

2. DÉFINITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL SÉDENTAIRE

Tableau de service :

Le tableau indiquant, pour chaque jour, la répartition des heures de service.

Poste :

L'ensemble des tâches confiées à un agent dans un horaire déterminé pour un jour donné ; si, dans un même jour, les mêmes tâches sont assurées successivement par deux ou trois agents, le service est dit à deux ou trois postes. Est considéré comme poste de nuit, celui qui comporte plus de 2h30 dans la période nocturne.

Période nocturne :

La période comprise entre 21h30 et 6h30.

Tableau de roulement :

Le tableau fixant à l'avance la succession des journées de service et des repos ; il définit un cycle pour chacun des agents ou groupes d'agents associés dans le roulement.

Cycle de roulement :

La période à caractère répétitif à l'issue de laquelle un agent incorporé dans un tableau de roulement se retrouve dans le même ordre de succession des journées de service et de repos.

Grande période de travail :

Grande période de travail : l'intervalle entre deux repos périodiques successifs, compris entre 3* et 6** jours ;

* ce nombre peut être réduit à deux en accord avec l'agent intéressé pour permettre l'attribution d'un repos le dimanche.

** Lorsqu'elle précède un RP simple, la GPT ne peut comporter plus de 5 JS ou journées considérées comme telles.

Grande période de travail de nuit : grande période de travail dont la moitié au moins des journées de service comporte chacune plus de 2h30 dans la période nocturne.

Interruption casse-croûte :

Elle peut être prévue pour une journée de service en une séance. Pendant cette interruption, le salarié reste à disposition de l'entreprise et ne dispose pas librement de son temps : elle est donc comptée comme du temps de travail effectif.
Elle ne peut pas être assimilée à une pause. Elle n'est pas obligatoire et n'a pas de durée minimum. Elle peut être prise au plus tôt 2 heures après le début de la journée de service et au plus tard 2 heures avant la fin de la journée de service.

Astreinte :

L'obligation faite à certains agents de répondre à tout appel pendant les repos, les journées chômées et les coupures en vue de faire face à des besoins urgents. À cet effet, ils ne doivent pas quitter leur domicile ; ils doivent faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel, ils puissent être joints de manière à intervenir dans les meilleurs délais.

Travailleur de nuit :

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :
a) soit accomplit au moins deux fois par GPT selon son utilisation annuelle prévue au moins 3h de son temps de travail quotidien durant la période nocturne ;
b) soit accomplit au cours d'une année civile au moins 385h de travail durant la période nocturne.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, dans les conditions fixées par le règlement relatif au service de santé au travail pris en application du décret susvisé. En cas de problème de santé médicalement reconnu lié au travail de nuit, le travailleur de nuit est transféré, chaque fois que cela est possible, sur un travail de jour.

3. ZOOM SUR LES DÉFINITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL ROULANT

Roulement de service :

Le tableau fixant à l'avance, d'une part la composition de chacune des journées de service, d'autre part la succession des journées de service et des repos. Pour les agents en service facultatif, le tableau ne comporte que la succession des périodes travaillées et de repos.

Grande période de travail :

L'intervalle entre deux repos périodiques successifs. On la délimite en la faisant commencer à la fin du dernier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique précédent et en la faisant se terminer au début du premier jour de repos entièrement compris dans le repos périodique suivant.

Période nocturne :

La période comprise entre 23 heures et 6 heures.

Réserve à disposition :

La période pendant laquelle les agents appelés à intervenir éventuellement sont employés à des travaux au dépôt ou en gare.

Disponibilité à domicile (attente de la commande) :

L'obligation faite à un agent, à l'expiration de l'un des repos à la résidence visés aux articles 15 à 18 ci-après, de ne pas quitter son domicile ou, tout au moins s'il le quitte, de ne pas s'en éloigner et de faire le nécessaire pour qu'en cas d'appel il puisse être atteint de manière à rejoindre son poste dans les meilleurs délais.

Travailleur de nuit :

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

a) soit accomplit, au moins deux fois par grande période de travail, selon son roulement, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie au paragraphe 3 ci-dessus ;
b) soit accomplit, au cours d'une année civile, au moins 300 heures de travail durant la période nocturne définie au paragraphe 3 ci-dessus ;

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, dans les conditions fixées par le règlement relatif au service de santé au travail pris en application du décret n°60-965 du 09 septembre 1960 portant application de la loi n° 55-292 du 15 mars 1955 étendant à la Société nationale des chemins de fer français les dispositions de l'article 1er de la loi n° 46-2195 du 11 octobre 1946. En cas de problème de santé médicalement reconnu lié au travail de nuit, le travailleur de nuit est transféré, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour.

Personnel roulant effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière :

Personnel roulant affecté, pour une durée supérieure à une heure au cours d'une journée de travail, à des services transfrontaliers (...) hors personnel roulant assurant un service de transport de voyageurs transfrontalier local et régional ou assurant un service de transport de fret transfrontalier ne dépassant pas quinze kilomètres au-delà de la frontière.

Temps de conduite :

Durée d'une activité programmée durant laquelle le conducteur est responsable de la conduite d'un engin de traction. Il inclut les interruptions programmées quand le conducteur reste responsable de la conduite de l'engin de traction.



07. MES CONGÉS

EN SYNTHÈSE

On distingue deux catégories de congés :

• les **congés réglementaires**, accessibles de droit pour chaque agent : 28 jours ouvrés par an (pour une utilisation à temps complet) ;

• les **congés supplémentaires**, accessibles sous conditions, ont vocation à accompagner l'agent dans les moments clés de sa vie personnelle ou professionnelle (par ex. congé maternité / paternité lors de la naissance d'un enfant). Certains de ces congés ne sont pas rémunérés (sabbatique par exemple).

En complément de ces catégories, des dispositions spécifiques réglementent la récupération des jours fériés, l'utilisation du Compte-épargne temps (CET), le don de congés...
Le référentiel principal abordant la problématique des congés est le GRH00143.

LES CONGÉS RÉGLEMENTAIRES PRINCIPES DE BASE

1. DURÉE

La durée du congé réglementaire est fonction du temps de travail de l'agent :

• pour les salariés à **temps partiel en CDI**, la durée de congé est égale à :

28 x ((365 – (R + F + NT)) / (365 – (R+F)))

• pour les salariés à **temps partiel en CDD**, la durée de congé est égale à :

28 x (nombre de jours de travail du contrat / nombre annuel de jours de travail du régime)

28 = nombre annuel de jours de congé du salarié à temps complet R = nombre annuel de jours de repos du régime de travail
F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche
NT = nombre annuel de jours, autres que les jours de repos, pendant lequel le poste n'est pas tenu

Lorsqu'un salarié bascule d'un travail à temps partiel à un travail à temps complet, il faut se reporter à l'accord collectif sur le travail à temps partiel (GRH00662).

Les absences ayant une influence sur la durée du congé réglementaire, ainsi que les modalités de répercussion, sont énumérées dans le référentiel GRH00143.

Les absences suivantes n'ont pas d'influence sur la durée du congé réglementaire :

• congé de maternité et repos supplémentaire si nécessaire ;

• congé d'adoption ;

• accident du travail ou maladie professionnelle, pendant un an ;

• sapeurs-pompiers appelés pendant les heures de service ;

• congé de formation des administrateurs de mutuelle ;

• absences des élus locaux, représentants d'association ou mutuelle dans une instance de concertation.

La maladie interrompt, mais ne prolonge pas le congé. Le salarié doit reprendre son service à la date prévue pour la fin de son congé ou à l'expiration de la maladie si celle-ci se termine après cette date.

2. RÉMUNÉRATION

Pendant le congé payé réglementaire, l'agent bénéficie de sa rémunération habituelle, c'est-à-dire le salaire de base ainsi que les différentes primes perçues.

Les congés pris pendant les « **périodes de moindre besoin en personnel** » (en dehors des vacances d'été par exemple) déclenchent le paiement d'une indemnité supplémentaire au bout du huitième jour (art. 65 du GRH0131).

Les agents qui n'ont pu bénéficier de la totalité de leur congé annuel peuvent dans certains cas toucher une indemnité pour congés non pris (voir GRH0131, art. 64 et GRH0143).



LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

S'il réunit les conditions nécessaires établies par le Code du travail et le GRH0143, le salarié SNCF a le droit de prendre des congés supplémentaires, avec ou sans solde. Par exemple :

Congés supplémentaires **avec solde :**	Congés supplémentaires **sans solde :**
• Congé supplémentaire motivé par des évènements de famille	• Congé parental d'éducation
• Congé supplémentaire pour soins	• Congé de présence parentale
• Congé maternité	• Congé pour exercice de mandat politique local
• Congé paternité	• Congé pour création ou reprise d'entreprise
• Autres congés familiaux et pour actions de solidarité	• Congé sabbatique
• Congé supplémentaire pour délais de route	• Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
• Congés supplémentaires et facilités de service ayant pour motif des faits relatifs au service du chemin de fer ou à la vie civique des salariés, la participation à des œuvres sociales et diverses	• Congé de proche aidant
• Congé de formation économique, sociale et syndicale	• Congé de solidarité familiale...

En dehors des congés réglementaires et supplémentaires, les agents peuvent être autorisés à s'absenter, pour motifs justifiés, dans la limite de quinze jours par exercice, sous réserve d'accord du directeur d'établissement ou de l'autorité assimilée (art. 45 du GRHO143).

Durant ces absences, ils ne perçoivent aucun élément de rémunération.

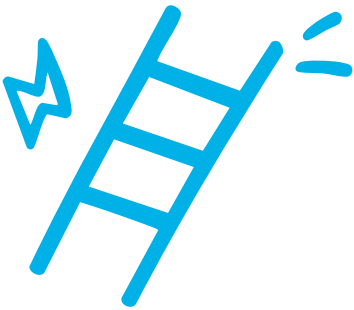
LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AYANT POUR OBJET DES ÉVÈNEMENTS DE FAMILLE

Des congés supplémentaires avec solde
sont accordés par le directeur d'établissement ou l'autorité assimilée dans les conditions ci-après (article 18 du GRH0143) :

1 jour	• pour le décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint • pour le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur • pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur
2 jours	• pour le mariage d'un enfant • pour le décès du gendre ou de la bru de l'agent
3 jours	• pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié à l'agent par un pacte civil de solidarité • pour le décès du père ou de la mère de l'agent, de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié à l'agent par un pacte civil de solidarité • pour chaque naissance survenue au foyer de l'agent • pour l'adoption d'un enfant • pour le décès d'un frère ou d'une sœur • pour chaque naissance survenue au foyer de l'agent • pour l'adoption d'un enfant

4 jours	• pour le mariage de l'agent • pour la conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité
5 jours	• pour l'annonce de la survenue d'un handicap ou d'une pathologie chronique ou celle d'un cancer chez l'enfant
12 jours	• pour le décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans sans enfant
14 jours ouvrables dans les trois cas suivants **:**	pour le décès d'un enfant: • Lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ; • Quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent; • En cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié

À ces congés et si l'agent doit obligatoirement se déplacer, des délais de route peuvent s'ajouter, à raison d'un jour de congé lorsque le trajet aller et retour est compris entre 400 et 600 km et de 2 jours lorsque le trajet aller et retour dépasse 600 km (art 20 du GRH0143).



LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert aux pères des enfants nés à compter du 1er juillet 2021 ou nés avant, mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date.

Si la mère de l'enfant vit en couple avec une personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

La durée du congé passe de 11 jours consécutifs (18 jours consécutifs en cas de naissances multiples) à 25 jours calendaires (32 calendaires en cas de naissances multiples).

Ce congé de 25 jours est composé de 4 jours calendaires consécutifs (faisant suite au congé de naissance de 3 jours prévus à l'article L. 3142-1 du Code du travail) qui sont obligatoires et de 21 jours calendaires (facultatifs).

Le fractionnement de la partie non obligatoire du congé est possible : la période de congé de 21 jours (28 en cas de naissances multiples) pourra être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra être pris dans un délai de six mois après la naissance (ce délai était de quatre mois auparavant).

Le salarié doit informer son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci et des dates de prise et des durées de la ou des périodes (21 jours en 2 fractions maximales) au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR SOINS

Il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de 5 jours plus 1 jour par enfant à charge à partir du deuxième enfant, par exercice annuel. Ce congé est destiné **pour soigner le conjoint, un enfant à charge, un ascendant...** (voir article 21 du GRH0143).

Pour bénéficier de ce congé, il faut présenter un **certificat médical du médecin traitant qui atteste de la nécessité d'une présence continue auprès du malade**. Une attestation sur l'honneur précisant que le conjoint du salarié ne peut assurer cette présence peut également être demandée.

L'accord égalité professionnelle et mixité réaffirme que **l'attribution de ces congés ne doit pas être soumise à un examen des congés annuels restants** et que ces congés s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes.



08. LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

Le CET est accessible aux salariés de la SNCF depuis 2008 et la signature de l'accord par l'UNSA-Ferroviaire.

1. OBJECTIF DU CET

L'ouverture d'un CET permet d'épargner sur un compte personnel des jours de congés annuels et certains temps de repos, afin de pouvoir les utiliser au-delà de l'année en cours.

Les jours épargnés pourront être rémunérés ou utilisés :

• soit en cours de carrière, en complément des jours d'absence prévus au RH00143.

• soit en fin de carrière, pour prendre un congé de fin d'activité ou aménager une réduction d'activité, avant le départ de l'entreprise.

2. LES SOUS-COMPTES

Le CET est individuel et comprend deux sous-comptes :

• un **sous-compte courant plafonné à 20 jours** (abondement inclus) dont les jours épargnés pourront servir à couvrir des absences en cours de carrière.

• un **sous-compte de fin d'activité plafonné à 250 jours** (abondement inclus) qui pourront être utilisés soit pour cesser plus tôt son activité en percevant une rémunération, soit pour compenser la part non rémunérée d'une activité à durée réduite (ex : temps partiel de fin de carrière).

3. LA MONÉTISATION DU CET

Ces journées épargnées peuvent également être payées. Cette monétisation est possible à compter de l'année qui suit celle de leur épargne.
Les jours du CET qui font l'objet d'une monétisation sont valorisés sur la base de la rémunération brute principale mensuelle, à la date du paiement.

L'indemnité versée (en règle générale, sur la paie du mois de la demande du salarié) est soumise aux obligations sociales et fiscales en vigueur.

4. COMMENT ALIMENTER UN CET ?

La possibilité d'épargner des jours sur un CET est ouverte pour tout salarié du groupe SNCF, y compris les alternants, et ce quel que soit son régime de travail.

L'alimentation des sous-comptes peut se faire à partir :

• **de congés annuels** dès que 20 jours de congés annuels ont été pris, et ceci jusqu'à fin octobre.

• des **repos compensateurs** (RG, RN, RS, RCF, TC, TY) et supplémentaires (RQ).

• ou bien encore des **congés pour la médaille d'honneur des Chemins de fer** (AC).

À noter : le nombre maximum de jours épargnés est fixé à 10 par an, hors abondement.

Il est possible de transférer les jours du sous-compte courant vers le sous-compte de fin d'activité, mais pas l'inverse.

5. L'ABONDEMENT

Il existe deux types d'abondement :

• chaque année, si le salarié épargne au minimum un jour dans son CET, l'entreprise abondera le compte d'un jour supplémentaire.

• en cas d'utilisation du CET en fin d'activité, les jours abondés par l'entreprise sont augmentés :
→ pour un congé de fin d'activité : l'entreprise augmentera de 50 % le nombre de jours d'abondement déjà versés.
→ pour une réduction du temps de travail : l'entreprise augmentera alors de 5 % les jours utilisés à cette fin.

6. COMMENT UTILISER LES JOURS ÉPARGNÉS ?

La demande doit être adressée au supérieur hiérarchique à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Si cela concerne une absence en cours de carrière, la demande écrite doit être formulée :

• 1 mois avant, pour l'utilisation de 1 à 9 jours

• 2 mois avant, pour l'utilisation de 10 à 15 jours

• 4 mois avant, pour l'utilisation de 16 à 20 jours

La hiérarchie aura alors deux semaines pour répondre à la demande.

Pour aménager une période de fin d'activité en utilisant le sous-compte fin d'activité, il faut au préalable avoir atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite et faire sa demande au moins six mois avant l'utilisation du compte.
Cette utilisation doit correspondre à l'intégralité des jours du sous-compte et précéder immédiatement le dernier jour de travail, après épuisement de ses jours de congés annuels.



09. MA PROTECTION SOCIALE

En tant que syndicat, l'UNSA-Ferroviaire défend l'intérêt collectif des cheminots actifs de toute la branche ferroviaire et des sociétés SNCF, et est attaché au respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires qui s'imposent aux parties soumises à négociation dans l'entreprise.

Dans le cadre de ces négociations, en amont de la mise en place de cette « mutuelle d'entreprise », l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des **mesures significatives pour les salariés statutaires** :

#1 L'intégration a minima de la prime de travail code prime 1 dans l'assiette du maintien de salaire du 1er ou 2e au 184e jour d'arrêt maladie.

#2 L'augmentation de 50 % à 66,6 % du maintien de salaire du 185e au 365e jour d'arrêt maladie.

#3 L'amélioration du minimum de pension de réforme en cas d'invalidité de catégorie 2 et 3.

#4 De réelles avancées sur les Prestations Spécifiques Non Pérennes : dentaire, appareils acoustiques, articles pour incontinence et évolution de la Prestation Spécifique d'Autonomie (PSA).

La mise en place d'une complémentaire santé était devenue une obligation légale issue de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, instaurant « un principe de généralisation » de la complémentaire santé dans les entreprises à compter du 1er janvier 2016. Cette mise en place en 2025 coïncide avec l'arrivée à échéance du contrat de protection sociale complémentaire signé en 2014 concernant exclusivement les salariés contractuels.

En entamant les négociations, l'UNSA-Ferroviaire a permis d'éviter la mise en place d'une protection sociale complémentaire par décision unilatérale de l'entreprise.

Ce qu'a obtenu l'UNSA-Ferroviaire :

#1 **Un dispositif Groupe, marqueur fort d'appartenance à la communauté cheminote SNCF alors que la politique d'éclatement du Groupe ferroviaire se poursuit.**

Dans un cadre d'évolution du GPU SNCF, l'UNSA se félicite d'avoir satisfaction sur le périmètre d'application de ces accords : sont couvertes les cinq sociétés composant le GPU SNCF, leurs filiales détenues majoritairement ainsi que le GIE Optim'Services SNCF, qui ont des activités relevant de celles exercées au 31 décembre 2019 par le Groupe public ferroviaire, qui sont créées à compter du 1er janvier 2020 et qui appliquent la CCN ferroviaire.

#2 **La prise en compte de plusieurs mécanismes de solidarité, conformément à l'esprit de la Sécurité sociale :**

• solidarité intergénérationnelle entre les actifs et les pensionnés aux faibles ressources, avec constitution d'un fonds de solidarité et possibilité pour l'ensemble des pensionnés d'adhérer à prix préférentiel pendant une durée de 12 mois ;

• solidarité entre les actifs isolés et les actifs avec enfants à charge avec le principe d'une cotisation unique ;

• solidarité entre les plus hauts revenus et les plus bas revenus avec une partie de la cotisation indexée sur le salaire, dans la limite d'un plafond ;

• solidarité entre les contractuels et les statutaires, là aussi avec une cotisation unique, malgré la différence de remboursement entre régime général et régime spécial, et la différence de moyenne d'âge.

#3 **L'ouverture de nouveaux droits pour les salariés statutaires, dont 90 % adhéraient à titre personnel à une complémentaire santé.**

Les prestations en cas de décès permettent de bénéficier de garanties supplémentaires à celles prévues par la CPRPF. L'alignement des garanties avec les contractuels se fait sur les garanties décès (capital et rente éducation).

#4 **Le maintien et l'amélioration de la situation pour les contractuels bénéficiaires d'une complémentaire santé obligatoire depuis 2014.**

Les garanties des salariés contractuels ont été conservées : maintien de salaire incapacité, arrêt de travail maladie, invalidité et décès.

La rente de conjoint existante est modifiée : elle passe de 30 % d'une année de salaire sous déduction des pensions de réversion d'assurance vieillesse à 15 % d'une année de salaire, en complément des pensions de réversion d'assurance vieillesse (CNAV et AGIRC-ARRCO). Elle sera versée jusqu'à la retraite.

Cela s'accompagne :

• Par une diminution de la part de cotisation payée par les salariés, 35 % versus 40 % dans le précédent contrat.

• Par l'octroi d'une subvention spéciale pour les salariés contractuels précédemment couverts en famille, avec un conjoint sans emploi, pour compenser la hausse de la cotisation qui devient optionnelle.

• Une cotisation unique incluant les enfants.

• Par l'introduction du principe de double affiliation des enfants des couples de cheminots (versement des prestations au titre de chaque affiliation dans la limite des garanties et des frais réels avec possibilité de doublement des forfaits).

#5 L'offre de haut niveau négociée permet de faciliter l'accès aux soins des salariés et favorise une meilleure santé.

Le reste à charge sur les frais de santé est de l'ordre de 8 % versus 12 % constaté en moyenne pour les autres mutuelles.
Ce niveau d'offre est atteint par une baisse des coûts de gestion pour l'assureur compte tenu du nombre important d'adhérents, 12 % de coûts de gestion versus 20 % en moyenne pour les mutuelles.

#6 Un pilotage des contrats par des commissions paritaires de surveillance permettant une optimisation permanente des conditions du contrat.

Le système frais de santé est en circuit fermé : les excédents (et déficits) du contrat sont gérés paritairement à travers les commissions paritaires de frais de santé.

On peut rappeler que pendant 3 ans, à la fin des années 2000, les cotisations en frais de santé des salariés contractuels ont baissé, conséquence de la réinjection des excédents des premières années.



10. MA FIN DE CARRIÈRE

Dès le mois d'octobre 2023, l'UNSA revendiquait la mise en place de mesures significatives afin de limiter l'impact de la réforme des retraites qu'elle a combattue sans relâche et dans l'unité syndicale.

Dès janvier 2024, l'UNSA, par la négociation, avait notamment obtenu :

• L'augmentation des taux de pénibilité de 10 € par mois, soit de 16,12 € à 26,12 € pour P1 et de 26,88 € à 36,88 € pour P2.

• La création d'un nouveau taux P3 à partir de 30 ans de pénibilité d'un montant de 46,88 €.

• Sur la durée d'exposition et l'incrémentation du compteur de la pénibilité :

→ les arrêts pour maladie inférieurs à deux mois consécutifs n'interrompent plus l'incrémentation du compteur ;

→ la période de formation initiale au premier emploi est prise en compte dès le premier jour, sans interruption.

En 2024, l'accord collectif relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière a permis de compléter ces mesures et de mettre en place 5 dispositifs majeurs :

• Un entretien RH professionnel renforcé en fin de carrière.

• L'amélioration de la rémunération en fin de carrière avec la mise en place d'un échelon d'ancienneté pour tous les salariés.

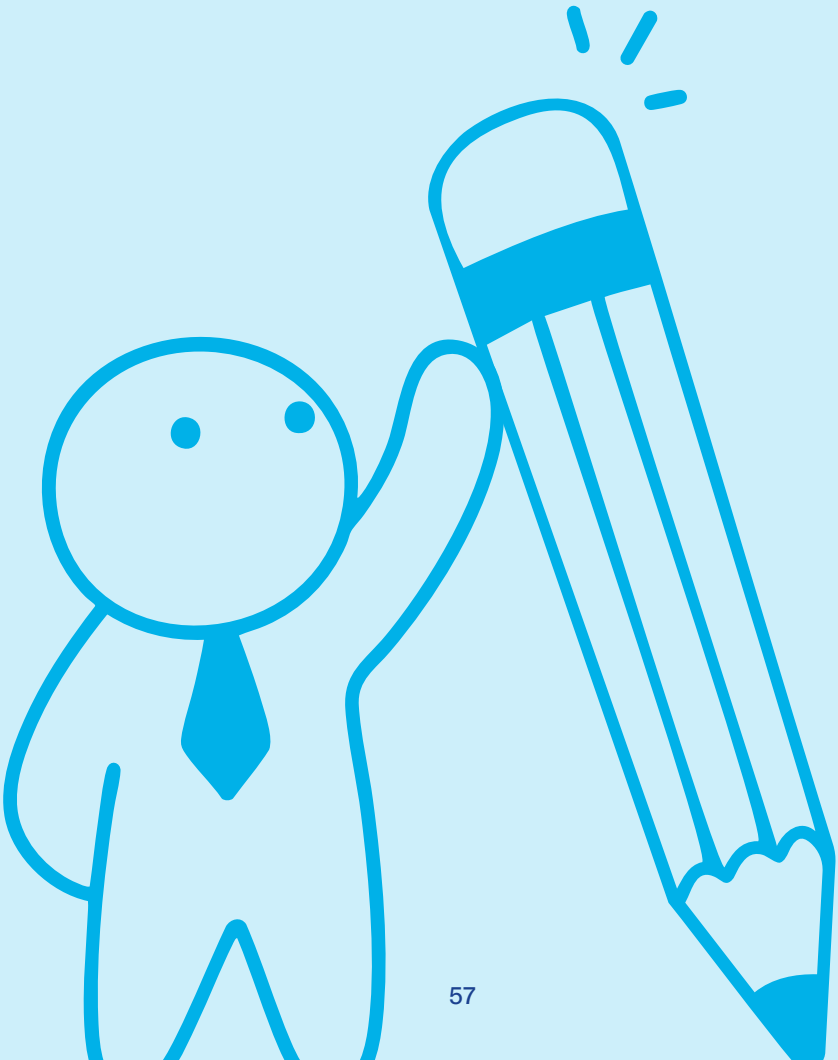
• Un niveau supplémentaire et des positions de rémunération de fin de carrière sur les classes 3 à 7, avec une équivalence pour les agents contractuels.

• Un nouveau dispositif de cessation anticipée d'activité (CAA remplaçant la CPA), qui permet de cesser plus tôt son activité professionnelle, accessible à tous (CAA « pour tous »), modulable en fonction de l'exposition à la pénibilité (CAA « Pénibilité ») et de son métier (CAA « ASCT-ADC »).

• Une amélioration du temps partiel de fin de carrière afin de réduire progressivement sa durée de travail pour bénéficier d'une transition douce entre la vie professionnelle et la retraite

• Une indemnité de repositionnement ERPA : 3 000 € la 1ère année, 2 520 € la 2ème, 2 040 € la 3ème, pour toute mobilité d'un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA) vers un emploi ne figurant pas dans la liste des ERPA, pour les salarié(e)s ayant occupé un ERPA depuis au moins 20 années.

L'ABÉCÉDAIRE UNSA



A COMME... AFS

L'Allocation Familiale Supplémentaire est l'un des plus vieux éléments du pacte social SNCF, créée par le Conseil d'Administration de la SNCF en... novembre 1941. Soumise à cotisation et imposable, accordée sans condition de ressources, elle est ouverte à l'agent assumant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants :

• L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans.

• Ne doit pas percevoir une rémunération > à 55 % du SMIC mensuel.

• L'enfant ne doit pas être allocataire, à titre personnel, auprès de la CAF.

• Réside en permanence chez le salarié ou en résidence alternée fixée par jugement.
Depuis le 1er janvier 2018, le paiement de l'Allocation Familiale Supplémentaire est cumulable avec un avantage de même nature versé par l'employeur du conjoint non-SNCF.



Attention :

L'attribution de l'AFS n'est pas automatique, elle est à demander sur le site des APF. En cas de demande tardive, une rétroactivité de 3 ans à la date de la demande est possible.

MONTANT À JOUR, AU 01/01/2026 (GRH0649)

Montants mensuels de l'AFS				
Classe	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
1 - 2 (a)	3,25	72,03	173,48	120,50
3	3,25	78,53	190,80	133,27
4 (b)	3,25	92,38	227,77	160,92
5	3,25	102,51	254,81	181,46
6 (c)	3,25	114,21	285,55	204,42
7	3,25	130,87	330,08	237,95
8 - 9	3,25	147,08	373,57	270,38

B COMME…
BOETH
(BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS)

Ce sont tous les agents pouvant bénéficier des dispositions de l'accord dit Accord TH

• Titulaires de la RQTH,

• Bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).

• Personnes victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 %.

Cet accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap permet notamment :

#1 De 3 à 4 jours d'absence autorisés potentiellement par an.

• Deux jours par année civile pour des visites médicales, pour soins ou pour la prévention de la dégradation de l'état de santé.

• Deux jours au plus pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à l'obtention du statut de RQTH, sur présentation de justificatifs.

#2 Une augmentation du plafond annuel de prise en charge des frais de taxi domicile-travail de 15 000 euros à 20 000 euros.

#3 Un assouplissement des critères d'attribution des titres-restaurant.

#4 L'adaptation des objectifs individuels et collectifs en prenant en compte les situations particulières des travailleurs en situation de handicap.

L'accord rappelle également l'éligibilité des collègues en situation de handicap à deux droits spécifiques :

• Le régime particulier concernant l'abondement du compte personnel de formation (CPF).

• L'accès à des horaires individualisés.

C COMME...CAA & TPFC

La Cessation Anticipée d'Activité améliore l'ancien dispositif de Cessation Progressive d'Activité et propose diverses formules pour aménager sa fin de carrière en fonction du métier, du parcours et de l'exposition à la pénibilité de chacun :

<table>
<tr><th>Critères</th><th>Durée</th><th>Rémunération</th><th>Surcotisation</th></tr>
<tr><td colspan="4">Cessation anticipée d'activité (CAA)</td></tr>
<tr><td>Pour tous les salariés</td><td>CAA d'une durée de 18 mois : 9 mois travaillés et 9 mois non travaillés</td><td>75 % sur les 18 mois</td><td rowspan="8">Décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)</td></tr>
<tr><td>Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans</td><td>CAA jusqu'à 24 mois : 12 mois travaillés et 12 mois non travaillés</td><td rowspan="7">100% sur la période travaillée et 75 % sur la période non travaillée (soit une rémunération moyenne de 87,5 %)</td></tr>
<tr><td>Pour les ADC contractuels ayant exercé le métier d'ADC pendant au moins 12 ans et qui ont occupé un poste à pénibilité avérée pendant au moins 20 ans</td><td rowspan="2">CAA jusqu'à 30 mois : 15 mois travaillés et 15 mois non travaillés</td></tr>
<tr><td>Pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée pendant au moins 25 ans</td></tr>
<tr><td>Pour les ASCT ayant exercé le métier d'ASCT pendant au moins 12 ans et qui ont occupé un poste à pénibilité avérée pendant au moins 12 ans</td><td rowspan="2">CAA jusqu'à 36 mois : 18 mois travaillés et 18 mois non travaillés</td></tr>
<tr><td>ASCT si au moins 20 ans sur un ERPA dont au moins 12 ans de service avec RHR en tant qu'ASCT</td></tr>
</table>

La CAA ne peut pas être refusée si le salarié respecte les conditions d'éligibilité. En revanche, le Temps Partiel de Fin de Carrière peut être refusé s'il n'est pas compatible avec les besoins du service.

Critères	Durée	Rémunération	Surcotisation
Temps partiel de fin de carrière (TPCFC)			
Moins de 20 ans sur un emploi à pénibilité avérée	TPFC entre 12 et 24 mois avec une durée du travail comprise entre 50 et 80 %	Rémunération au prorata du temps de travail avec majoration de 10 %	Décompté comme du temps plein pour la retraite (cotisations sociales prises en charge par l'employeur)
20 ans et plus sur un emploi à pénibilité avérée	TPFC entre 12 et 36 mois avec une durée du travail comprise entre 50 et 80 %		

D COMME... DONS DE CONGÉS

Des congés de longue durée existent pour permettre de venir en soutien à un proche en situation de maladie ou de handicap : congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de présence parentale de 310 jours sur trois ans.

Cependant, ces congés sont peu ou pas rémunérés : la loi a donc prévu la possibilité de recourir au don de congés / repos. C'est la solidarité des collègues qui renoncent à des congés ou des repos, pour en faire profiter l'agent qui en a besoin. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence comme lors de la prise d'un congé annuel.

S'il se trouve dans ce cas, le salarié peut adresser une demande à son directeur d'établissement ou assimilé, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée prévisible du traitement. Pour répondre à la demande, l'établissement organise une campagne d'appel au don de jours de repos après en avoir avisé les représentants du personnel.

Le service d'action sociale SNCF peut également apporter de l'aide aux aidants : **pour contacter le service dédié à l'aide aux aidants :**

0800 20 66 20
ACTION.SOCIALE@SNCF.FR

Un salarié peut, sous conditions, renoncer à tout ou partie de ses jours de congés réglementaires non pris ou de certaines autres journées d'absence, au profit :

• D'un collègue dont un enfant est gravement malade ; âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

• D'un collègue assumant le rôle de proche aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. (Article L3142-16 du Code du travail).

Le don est anonyme, réalisé sans contrepartie, définitif et irrévocable. Il est possible de donner huit jours maximum par an (congé annuel à partir du 21e, RQ, jours issus du CET...).

Pour bénéficier des dons de jours d'absence, le salarié doit au préalable avoir bénéficié de ses jours de congé annuel, repos compensateurs, repos supplémentaires acquis et jours de son CET.

E COMME... ENTRETIEN INDIVIDUEL

Chaque année, un échange doit être organisé entre le manager et chacun de ses agents : faire le bilan des résultats pour l'année écoulée, définir les objectifs pour l'année à venir. L'organisation de cet entretien – Entretien Individuel Annuel (EIA) ou Rendez-Vous Professionnel Individuel Agent (RVPIA) est obligatoire et constitue un moment privilégié pour évoquer avec son manager les opportunités de promotion, évolution professionnelle, notation, attribution d'une augmentation individuelle....

Moment privilégié mais pas simple à envisager, surtout pour les salariés contractuels, dont la situation n'est pas abordée en commission de notation : c'est pourquoi la création d'un véritable « entretien salarial » pour les contractuels, accompagnés d'un élu du personnel, est un vrai plus afin de pouvoir aborder sa situation salariale (absence de revalorisation, questionnement lié à une promotion...).

Cette demande de l'UNSA-Ferroviaire avait été intégrée dans l'accord de transposition de l'accord de branche dans son volet Rémunération : c'est la non-signature de certaines OS se revendiquant « du côté des contractuels » qui a fait capoter cet accord. Mais ce droit a été reconquis grâce à l'accord PEDPP signé par l'UNSA-Ferroviaire.

F COMME... FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Avancée majeure obtenue par la signature de l'UNSA-Ferroviaire, le FMD ouvre les droits suivants, sous conditions :

- 400 €/an pour les déplacements domicile-travail en vélo, trottinette, covoiturage
- Aide à l'achat de vélo de 150 € (mécanique ou électrique)
- Transports publics à 75 % (au lieu de l'obligation légale de 50 %)
- Plafond cumulable : 800 €/an total

G COMME... GARANTIES SOCIALES DES SALARIÉS TRANSFÉRÉS

En l'absence d'accord valide et pour préserver les intérêts des cheminots, l'UNSA-Ferroviaire a interpellé l'entreprise afin de faire appliquer unilatéralement toutes les mesures prévues à l'accord.

• La continuité des dispositifs liés à la pénibilité.

• L'application de l'accord sur les fins de carrière.

• Le maintien des deux sous-comptes du CET, le transfert des jours et le maintien du dispositif de retraite supplémentaire et CET des conducteurs statutaires.

• Le maintien de l'allocation familiale supplémentaire (AFS).

• Le maintien des facilités de circulation (FC) à la retraite pour les cheminots refusant le transfert et subissant une rupture du contrat de travail.

• Les éléments concernant l'égalité professionnelle et la mixité ainsi que ceux concernant les travailleurs handicapés.

• L'accès aux dispositifs de l'Action sociale.

• Les parcours pro ADC et ASCT.

• La priorité groupe à la mobilité proche du domicile pour les cheminots en cas de restriction ou d'inaptitude médicale.

• L'application des accords de protection sociale complémentaire.

H COMME... HONORARIAT

Son attribution répond à 3 critères cumulatifs :

• Être au moins de la catégorie de personnel cadre.

• Avoir au moins 25 ans d'ancienneté dans les sociétés SNCF.

• Avoir accompli au cours de sa carrière « un excellent service », la réalité de la qualité de service devant être appréciée systématiquement avant attribution par le Directeur de l'entité dont il relève.

Cette distinction permet, en application des dispositions prévues à la directive GRH0246, à l'agent retraité et éligible au maintien de facilités de circulation de conserver, ainsi que ses ayants droit, les facilités de circulation d'activité.

Une proposition d'attribution doit être initiée par votre pôle RH : soyez vigilant !

I COMME... INTÉRESSEMENT

L'UNSA propose la création d'un intéressement COMMUN à toutes les SA du Groupe, indexé sur la croissance de la Valeur Ajoutée consolidée dans les résultats du Groupe SNCF. Le principe : quand la richesse créée augmente (= l'indicateur "Valeur Ajoutée" augmente), chaque cheminot·e en perçoit sa part, jusqu'à 2000 € en cas d'année exceptionnelle. Un mécanisme progressif, clair, équitable, universel et pérenne — contrairement à la PPV.

J COMME... JOURS FÉRIÉS

En plus des congés réglementaires, le salarié a droit à des jours chômés pour chaque jour de fête légale, lorsqu'il ne tombe pas un dimanche. Ces jours fériés non travaillés n'engendrent aucune perte de salaire pour le salarié.

Les jours de fête légale prévus sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de la Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

À ceux des salariés dont l'utilisation un jour de fête légale (ne tombant pas un dimanche) est imposée par les nécessités du service, il est accordé un jour de repos compensateur. Ces dispositions sont également applicables aux agents qui se trouvent en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

Le 1er mai peut être récupéré même s'il tombe un dimanche, à condition d'avoir effectivement travaillé ce jour-là. De même, lorsque Noël tombe un dimanche, le samedi 24 décembre sera récupéré en VN si l'agent était en RP ce jour-ci ou s'il travaillait.

La date de ce jour de repos compensateur est fixée en accord avec le salarié et les nécessités de l'employeur, dans une certaine limite de temps qui suit la fête légale.

Lorsque le repos compensateur de jour férié n'est pas pris par l'agent avant la fin du trimestre civil suivant celui dans lequel est placée cette fête, alors le paiement est automatiquement déclenché. Vous pouvez cependant demander le paiement d'un repos compensateur de fête avant cette échéance en adressant une demande écrite à votre CPS.

K COMME... K €

23,363 K €, c'est le salaire minimal d'un contractuel à la SNCF.

Lorsqu'on parle d'augmentation générale des salaires, on se réfère généralement au salaire brut, qui inclut le salaire de base + les compléments de salaire (primes, majorations, etc.). Une augmentation générale des salaires implique donc une hausse de ces éléments, ce qui entraîne automatiquement une augmentation des cotisations sociales et du salaire net.

Cette notion de salaire va au-delà du simple salaire net perçu. Elle englobe la totalité de la valeur créée par le travail du salarié, dont une partie est mutualisée via les cotisations sociales pour financer notre système de protection sociale (santé, retraite, chômage, etc.).

Les cotisations sociales ne sont pas un «coût» ou une «charge», mais bien une partie intégrante du salaire, mise en commun pour garantir des droits collectifs. Elles permettent de socialiser une part importante de notre rémunération, assurant ainsi une solidarité entre tous les travailleurs.

Cette approche du salaire dit "socialisé" vise à défendre et renforcer notre modèle social basé sur la cotisation. Elle affirme que c'est bien le travail qui crée la richesse nécessaire au financement de nos droits sociaux.

L COMME... LOGEMENT

L'accord Logement (repris au GRH00934, à renégocier en 2026 et régulièrement signé par l'UNSA-Ferroviaire) met à disposition des aides financières, notamment pour les nouveaux embauchés, à la fois sur le logement locatif mais aussi sur l'accession à la propriété :

• Aide aux nouveaux embauchés : 214 €/mois la 1ère année, puis montant dégressif sur une durée maximale de 4 ans. Extension aux zones A, A bis, B1 + Bordeaux, Toulouse, Metz. Plafond de revenus à 1,5 fois le SMIC.

• Aide en hébergement temporaire : 214 €/mois sur 12 mois maximum.

• Aide sur quittance : 214 €/mois maximum sur 1 à 2 ans, après évaluation par un travailleur social.

• Toutes les aides sont indexées sur l'IRL (Indice de référence des Loyers) du 3ème trimestre.

• Aides 1 % Logement : LOCA-PASS, MOBILI-JEUNE, VISALE.

Il propose également des dispositifs spécifiques pour envisager plus sereinement certaines situations :

• Garantie logement Île-de-France (GALO) : tout nouvel embauché se voit proposer un logement à moins de 20 km de son lieu de travail dans un délai de 4 mois maximum.

• Partenariat renforcé avec l'association PARME pour une solution de logement temporaire.

• Financement SOFIAP/SOCRIF maintenu pour tout type de projet d'accession.

M COMME... MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Le Mécénat de compétence permet de mettre ses compétences professionnelles au service d'associations œuvrant pour l'intérêt général et/ou afin de réaliser une action solidaire et utile, sur le temps de travail, et avec l'accord du manager.

Une formule Longue durée (6 à 24 mois d'engagement auprès d'une association partenaire de la Fondation SNCF) permet d'être mis à disposition de l'association tout en conservant son contrat SNCF.

M COMME... MAINTIEN DE SALAIRE

En cas d'arrêt maladie, un maintien de salaire par l'employeur est prévu par la loi.

Pour les salariés statutaires, l'entreprise verse directement les « prestations en espèces d'assurance maladie » (prévues au Chapitre 12 du Statut), pour une durée pouvant aller jusqu'à 5 ans en cas de « longue maladie ».

Pour les contractuels, deux dispositifs s'articulent :
• la base du régime général (les IJSS, indemnités journalières de la Sécurité Sociale)
• complétée par l'accord maintien de salaire de la protection sociale complémentaire, signé par l'UNSA Ferroviaire.

En cas d'arrêt maladie, les contractuels bénéficient désormais de la couverture de base de la sécurité sociale et d'une couverture complémentaire prise en charge par l'employeur. Nous avons négocié une garantie «maintien de salaire» les 6 premiers mois, en miroir du dispositif statutaire : le complément de rémunération est pris en charge par l'employeur à 100 %.
Cet accord «maintien de salaire» vient renforcer la protection du salarié en augmentant la durée et le montant du maintien légal (avec une journée de carence en maladie, qui n'existe pas en cas d'accident de travail (AT/MP) et d'affection longue durée (ALD).

Le maintien de la rémunération qui a été négocié est ce que l'on appelle une «garantie au net» : par subrogation, l'Assurance Maladie verse directement les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) à l'employeur qui maintient le salaire.

Au-delà de 180 jours d'absence, c'est l'accord «prévoyance» qui prend le relais pour les contractuels :

• 80 % du salaire brut (environ 95 % du salaire net) sous déduction des IJSS (mise en œuvre de la subrogation)
• la durée maximale d'indemnisation est de 1095 jours (si ALD).

N COMME... NIVEAUX DE FIN DE CARRIÈRE

Les niveaux de fin de carrière sont accessibles et attribuables, sauf OMS, et sous conditions d'âge et de délai de séjour sur la dernière PR des niveaux 2 pour les salariés des classes 3 à 7 et TA et du niveau 3 pour la classe TB.

Il n'y a pas de contingents pour les niveaux de fin de carrière.

O COMME... OUVERTURE À LA CONCURRENCE

Si l'UNSA a combattu et continuera de combattre le principe du morcellement du Groupe SNCF et du système ferroviaire au détriment de son efficacité, elle refuse que les droits des cheminots soient la variable d'ajustement de l'ouverture à la concurrence.

L'UNSA est la seule organisation syndicale à avoir pris ses responsabilités et à avoir signé en juin et en décembre 2024 l'accord portant sur les garanties sociales accordées aux salariés transférés dans des filiales Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transports de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Alors que l'UNSA avait négocié de nouvelles garanties sociales pour les salariés transférés dans les filiales SNCF, certaines organisations syndicales ont fait le choix de ne pas valider cet accord !

P COMME... PÉNIBILITÉ

La signature d'accords d'entreprise par l'UNSA-Ferroviaire a permis des avancées sur la prise en compte de la pénibilité pour tous les cheminots et cheminotes :

• l'accès au temps partiel de fin de carrière

• la mise en place d'un compte-épargne temps

• la cessation anticipée d'activité

• la majoration des repos compensateurs pour le travail de nuit

Cependant, la traçabilité et la compensation de l'exposition des salariés à la pénibilité sont régies par deux dispositifs distincts : le dispositif dit de « 2008 », spécifique à la SNCF, ancré au régime spécial et ouvert aux salariés statutaires et le dispositif « C2P » (compte professionnel de prévention) du régime général, pour les salariés contractuels. Plus précisément, le dispositif du régime général, dit « C2P », est applicable à tous les salariés de la SNCF, statutaires comme contractuels pour les volets « prévention » et « traçabilité », et au seul personnel contractuel pour le volet « compensation » (seuls les salariés contractuels peuvent bénéficier d'un compte C2P s'ils remplissent les conditions d'exposition).

Ce second système repose sur les dispositions du Code du travail relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (articles L.4161-1 à L.4163-22 du Code du travail pour sa partie législative et D.4161-1 à D.4163-48 du Code du travail pour sa partie réglementaire).

Le nombre de points acquis par an sur le CP est égal à 4, multiplié par le nombre de facteurs de risques professionnels auxquels il est exposé sans plafond.

Si le contrat ne dure qu'une partie de l'année (début ou fin de contrat), 1 point par facteur de risque est attribué par trimestre d'exposition. Il n'y a plus de plafond du compte pénibilité.

La déclaration s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN), au 5 ou 15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée pour les contrats en cours à la fin de l'année civile (5 ou 15 janvier 2024 pour l'exposition en 2023). Elle s'effectue au 5 ou 15 du mois suivant la fin du contrat si celui-ci s'achève en cours d'année.
Le salarié peut ensuite visualiser ses droits sur le site internet dédié :

https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html

À de nombreuses reprises et notamment à l'occasion de deux audiences (mars 2021 et mars 2022), l'UNSA-Ferroviaire a interpellé la direction de l'entreprise en pointant les dysfonctionnements liés à l'alimentation des comptes pénibilité des agents et notamment des agents contractuels. Or l'employeur peut modifier via la DSN un facteur d'exposition jusqu'au mois d'avril de l'année suivante (avril 2024 pour l'exposition 2023 enregistrée début janvier 2024). De plus, si cette rectification est à la faveur du salarié (exemple : ajout ou remplacement d'un facteur), elle peut être réalisée également via la DSN pendant trois ans suivant l'année d'exposition.

Q COMME... QUELLES SONT LES FC AUXQUELLES J'AI DROIT ?

Les Facilités de circulation sont attribuées :

• Aux agents (ce sont les ouvrants droit), dès l'embauche et en fonction de leur situation administrative (pourcentage d'utilisation prévu au contrat).

• À leurs ayants droits (conjoint marié, partenaire de PACS, concubins, enfants) bénéficiaires de la réduction permanente de 90 % sur le réseau national.

Chaque situation est analysée en détail dans le GRH0400 : ton élu.e UNSA peut t'aider à t'y retrouver. Selon ta situation, il pourra aussi porter ta demande d'accès à la 1ere classe : l'UNSA demande régulièrement à la direction d'intervenir auprès des acteurs locaux pour clarifier les modalités d'attribution pour les contractuels ou pour les ADC TB.

Les retraités ont également le bénéfice des FC, sous conditions (voir GRH0246). Mais même à la retraite, le combat pour l'homogénéisation des statuts perdure : l'UNSA ne cesse de demander que les droits, fonction de l'ancienneté acquise, soient déclenchés de la même manière pour les contractuel-le-s (25 ans minimum) que pour les statutaires (15 ans).

R COMME... RUPTURE CONVENTIONNELLE

C'est une modalité de rupture du contrat de travail d'un commun accord : elle ne peut pas être imposée.

Elle donne droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue dans la branche ferroviaire et détaillée plus haut, éventuellement complétée d'indemnité négociée dite «supra-légale».

Contrairement à l'indemnité pour Départ Volontaire, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations et d'impôts à hauteur de certains montants définis en fonction du PASS (plafond annuel de la Sécurité sociale), sauf en cas de rupture conventionnelle après l'AOD (âge d'ouverture des droits à la retraite).

La rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'assurance chômage, une fois application faite des périodes de carences.

S COMME... SALAIRES

Par souci de cohérence et de solidarité, l'UNSA-Ferroviaire est la seule organisation syndicale à avoir exigé chaque année une Augmentation Générale des Salaires (AGS) pour l'ensemble des cheminots SNCF, statutaires et contractuels, plutôt que de porter des revendications salariales catégorielles.

Cette augmentation uniforme en pourcentage, plutôt qu'en montant fixe, permet de maintenir l'échelle des salaires tout en réduisant les écarts en valeur absolue avec l'inflation.
Le salaire doit rester le socle de nos droits sociaux.

T COMME... TRIMESTRES

Le trimestre est une des notions essentielles sur laquelle est fondée le calcul et les différents concepts de la retraite :

• Les trimestres cotisés sont les trimestres payés par les cotisations retraite.

• Les trimestres validés comprennent en plus les trimestres supplémentaires acquis au titre de la maternité, du service national, du chômage, de la maladie/accident du travail...).

• Le taux plein est le taux maximum de calcul de la retraite, sous réserve d'avoir son nombre de trimestres requis (fonction de l'année de naissance ou d'avoir atteint l'âge automatique.

• La décote correspond à la réduction du montant de la pension en cas de départ à la retraite sans avoir atteint le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein.

U COMME... UNSA

LE syndicat qui vous accompagne au quotidien et dont la politique de négociation et de signature d'accords est la seule qui contraint la direction à prendre en compte vos problèmes et à reconnaître des droits nouveaux.

Rejoignez l'UNSA !

V COMME... VAE

La Validation des Acquis par l'Expérience est un droit individuel qui permet de faire valider les compétences acquises par l'expérience (activité professionnelle, bénévolat ou volontariat, responsabilités syndicales, mandat électoral local...), et donc d'obtenir une partie ou l'ensemble d'une certification professionnelle en vue de faciliter une reconversion, une mobilité voire une promotion.

C'est à l'occasion de l'Entretien Professionnel qu'une demande de VAE peut être faite auprès de son manager, ainsi qu'une demande de financement interne ou externe à l'entreprise.

W COMME... WEEK-END

Week-end et repos hebdomadaire, repos journalier... Ces temps sacralisés ne le sont plus : charges de travail et impact du forfait-jour, commandes pendant les repos...

L'UNSA porte un droit à la déconnexion réel et opposable qu'elle défend dans l'accord en cours de négociation en 2026 : plages de déconnexion effective, encadrement des réunions, commande systématique des agents avant repos et arrêt des abus sur les modifications de commande, interdiction des procédures disciplinaires...

XY COMME... ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Promoteur de l'accord (à renégocier en 2026), l'UNSA poursuit son combat pour la reconnaissance de l'endométriose via le congé menstruel, symbole de la prise en compte des droits des femmes au travail.

L'endométriose n'est pas une fatalité, c'est une maladie invalidante qui touche 1 femme sur 10. Travailler courbée par la douleur, cacher ses larmes dans les vestiaires, en craignant pour sa carrière : cela doit cesser.
Au-delà du simple « congé menstruel » (dont nous sommes les seuls à porter la pétition nationale avec plus de 70 000 signatures), nous exigeons un droit à la santé global : la reconnaissance des absences liées à l'endométriose comme arrêts médicaux légitimes, sans pénalité financière, sans culpabilité et avec un accès facilité au télétravail ou au repos.

Z COMME... ZÉRO DISCRIMINATION SALARIALE ENVERS LES FEMMES

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes s'illustrent de façons multiples. Depuis plusieurs années, par exemple, l'UNSA se bat pour faire évoluer les conditions de mise en œuvre de la revalorisation salariale pour les salarié.e.s en congé maternité ou d'adoption.

Ce dispositif, loin de répondre aux obligations légales, engendre une différence de traitement entre les femmes enceintes en fonction de la date du congé de maternité et globalement une incompréhension concernant les règles statutaires normalement appliquées.

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, l'UNSA restera vigilante sur ce point.



POUR APPROFONDIR

LES PRINCIPAUX TEXTES, ET QUELQUES AUTRES...

GRH0001 : Le statut, rien que le statut, tout le statut...

GRH0060 : Distinctions, médailles, honorariat...

GRH0130 : L'indemnité d'utilisation à la réserve...

GRH0131 : La rémunération...

GRH0143 : Les congés...

GRH0144 : Les garanties disciplinaires...

GRH0246 : Les facilités de circulation des retraités

GRH0271 : Les changements de classe et niveau, les classements en PR

GRH0281 : Le départ volontaire

GRH0337 : La mise à disposition (MAD)

GRH0359 : L'assurance maladie/longue maladie, maternité, réforme (agents statutaires)

GRH0360 : Le maintien dans l'emploi, l'inaptitude et le reclassement

GRH0372 : Barème des indemnités, gratifications et allocations (annexe 6 du GRH0131)

GRH0400 : Les facilités de circulation des actifs

GRH0649 : Les allocations familiales supplémentaires

GRH0662 : Le temps partiel

GRH0677 : Dispositions complémentaires à l'accord Organisation du temps de travail

GRH0821 : La reconnaissance de diplôme acquis en cours de carrière

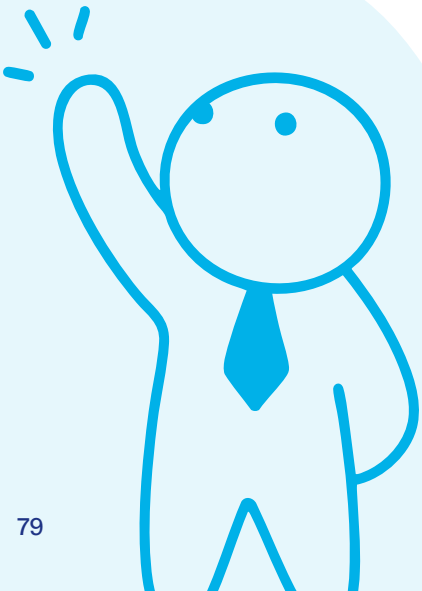
GRH0881 : Accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité

GRH0910 : Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité contrainte (réorganisations)

GRH0926 : Accord CET

GRH0938 : Dispositif de pénibilité SNCF

GRH0995 : Accompagnement de la mobilité choisie (accord PEDPP)




Ferroviaire