

**AVEC LA CGT,
CONNAIS TES DROITS !**



CONTRACTUELS : NOS DROITS





"Contractuels ou statutaires, nous sommes toutes et tous cheminots : même travail, mêmes droits, même salaire !"

CE LIVRET EST UN OUTIL DE COMBAT !

Depuis le 1er janvier 2020, la SNCF n'embauche plus au statut. Salaire de base, prime d'ancienneté, augmentations individuelles, primes : les règles des contractuels sont différentes, souvent opaques, et pensées pour individualiser.

Ce mémo rassemble l'essentiel : code du travail, accord de branche, référentiels RH et notes de la direction pour la campagne 2026.

COMMENT S'EN SERVIR ?

Chaque règle est suivie de sa référence.
C'est l'essentiel : face à un dirigeant de proximité ou à un service RH, une règle sans référence est une opinion, une règle avec référence est un droit opposable.

Les encadrés "Réflexe" indiquent ce qu'il faut faire sur le moment ; les encadrés "La CGT revendique" rappellent ce que nous portons pour aller au-delà du texte.

Les montants cités sont ceux de la campagne 2026 : ils changent chaque année.

**ATTENTION, CE
MÉMO EST UN
CONDENSÉ. SEULE LA
RÉGLEMENTATION
FAIT FOI.**

SOMMAIRE

CONTRACTUELS

- 01 | CONTRACTUEL OU STATUTAIRE ?
- 02 | CDI, PÉRIODE D'ESSAI ET CDD
- 03 | LA CLASSIFICATION
- 04 | SALAIRE DE BASE ET RAG
- 05 | VOTRE RÉMUNÉRATION
- 06 | LA PRIME D'ANCIENNETÉ
- 07 | PRIME DE TRAVAIL ET EVS
- 08 | LA PRIME, LA PV, L'INTÉRESSEMENT
- 09 | L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE
- 10 | AI DÉBUT ET FIN DE PARCOURS
- 11 | CHANGER DE CLASSE
- 12 | PRÉPARER SON EIA
- ADHÉRER



LE CONTRAT

CONTRACTUEL OU STATUTAIRE ?

Loi n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire
Convention collective nationale de la branche ferroviaire · GRH00391

Depuis le 1er janvier 2020, la SNCF n'embauche plus au statut. Votre rémunération relève du code du travail, de la convention collective de la branche ferroviaire et des référentiels RH de la SNCF.

☘ CE QUI CHANGE POUR VOUS

1. Un salaire de base au lieu d'une grille et de positions de rémunération ;
2. Une prime d'ancienneté au lieu des échelons d'ancienneté ;
3. Des augmentations individuelles (AI) au lieu de la notation.

Aujourd'hui, la SNCF compte environ 94 000 statutaires et 46 000 contractuels.

☘ MÊME TRAVAIL, DEUX RÈGLES

Sur un même poste, contractuels et statutaires font le même travail, avec les mêmes contraintes. Pourtant, le contractuel est payé en 12 mensualités (13 pour le statutaire, avec la prime de fin d'année) et son salaire n'évolue que dans des enveloppes budgétaires négociées chaque année. Résultat : deux collègues au même poste peuvent avoir des salaires différents.

☘ À RETENIR

Facilités de circulation, médecine de soins, action sociale, CASI, logement, CET, mutuelle et prévoyance : ces droits sont ouverts aux contractuels. Ils font partie de votre rémunération, faites-les valoir.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Le statut pour toutes et tous ; une grille unique des salaires pour les cheminots statutaires et contractuels de toutes les entreprises ferroviaires ; l'égalité de traitement sur un même poste.

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Code du travail, articles L.1221-19 à L.1221-25 (période d'essai)

Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Votre contrat fixe vos droits. Lisez-le avant de le signer et gardez-en une copie : toute modification ultérieure passe par un avenant signé par les deux parties.

LA PÉRIODE D'ESSAI

1. Exécution : 2 mois, 4 mois au plus avec renouvellement ;
2. Maîtrise : 3 mois, 6 mois au plus avec renouvellement ;
3. Cadre : 4 mois, 8 mois au plus avec renouvellement.

Renouvelable une fois avec votre accord écrit. Un CDD sur le même poste est déduit de l'essai.

CE QUE LE CONTRAT DOIT DIRE

Le contrat précise la classe, l'emploi, le lieu principal d'affectation, la durée du travail et les repos, le temps plein ou partiel, et le salaire de base. Toute modification (rémunération, fonction, lieu de travail dans un autre secteur géographique, durée du travail) passe par un avenant, sauf les majorations d'ancienneté et les augmentations générales. En cas de refus, l'entreprise doit d'abord rechercher un reclassement.

À RETENIR - FIN DE L'ESSAI

Si l'employeur rompt l'essai, il doit vous prévenir par écrit : 24 h avant 8 jours de présence, 48 h jusqu'à 1 mois, 2 semaines après 1 mois, 1 mois après 3 mois. À défaut, une indemnité vous est due. Un avenant vous est présenté plus tard ? Faites-le relire par un militant CGT avant de signer.

LA CGT REVENDIQUE :

Des embauches en CDI et au statut ; la fin des CDD et de l'intérim sur des postes permanents ; la remise de chaque avenant au salarié avec un délai de réflexion avant signature.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Code du travail, articles L.1242-1 à L.1242-13, L.1243-8 et L.1244-3

Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Un CDD ne peut pas servir à pourvoir durablement un emploi permanent. Il n'est possible que dans des cas précis : surtout un surcroît temporaire d'activité ou le remplacement d'un salarié absent.

LES DURÉES MAXIMALES

1. Remplacement d'un salarié absent : 18 mois ;
2. Attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI : 9 mois ;
3. Départ définitif avant la suppression du poste : 24 mois.

Le CDD est écrit, fixe un terme précis et doit vous être remis sous 2 jours ouvrables.

VOS DROITS EN CDD

Vous avez les mêmes droits que les salariés en CDI : même rémunération pour un même poste, La Prime, l'intéressement dès 3 mois d'ancienneté, les facilités de circulation et les activités sociales. En fin de contrat, sauf embauche en CDI, vous percevez une indemnité de fin de contrat de 10 % et une indemnité de congés non pris égale à 10 % de la rémunération brute totale. Entre deux CDD sur le même poste, un délai de carence d'un tiers de la durée du contrat s'applique.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Un CDD qui ne respecte pas ces règles peut être requalifié en CDI par le conseil de prud'hommes, avec une indemnité d'au moins un mois de salaire.

LA CGT REVENDIQUE :

La transformation des CDD et des contrats d'intérim en CDI ; des embauches massives de cheminots pour couvrir les besoins réels du service public ferroviaire.

LA CLASSIFICATION

Accord de branche « classifications et rémunérations » (décembre 2021)

En vigueur depuis le 1er juillet 2022 · GRH00391

Depuis le 1er juillet 2022, les 556 métiers ont été remplacés par 152 emplois-types, en 13 familles professionnelles. Chaque emploi-type est classé de 1 à 9 selon un barème de points.

LES 6 CRITÈRES CLASSANTS

1. Technicité ; connaissances, savoirs et savoir-faire ;
2. Autonomie ; responsabilité ;
3. Relations internes et externes ; encadrement et animation.

Exécution : classes 1 à 3 · Maîtrise : 4 et 5 · Cadre : 6 à 8 · Cadre supérieur : 9.

PAYÉ AU POSTE, PAS À LA QUALIF'

Avec cet accord, c'est l'emploi tenu qui fixe la classe, pas vos diplômes, votre formation ou votre expérience. Les tâches de plusieurs métiers sont regroupées dans un même emploi-type : la polyvalence augmente, la reconnaissance des qualifications recule. Votre classe figure sur votre contrat et sur votre fiche de paie : vérifiez qu'elle correspond au travail réellement fait.

RÉFLEXE - VÉRIFIEZ VOTRE CLASSE

Vous faites des tâches d'un emploi-type de classe supérieure ? Notez-les, datez-les et parlez-en à un militant CGT : c'est la base d'une demande de reclassement.

LA CGT REVENDIQUE :

La reconnaissance des diplômes et des qualifications dans une grille unique des salaires ; la fin de l'accord classifications et rémunérations, signé par l'UNSA, SUD-Rail et la CFDT, combattu par la CGT.

LE SALAIRE DE BASE ET LA RAG

Accord de branche classifications et rémunérations · GRH00391

Accord salarial SNCF 2026 (garantie SMIC + 10 %)

Votre salaire de base est fixé à l'embauche et versé sur 12 mois. Il ne peut pas être inférieur au minimum SNCF de votre classe, qui dépend de votre ancienneté dans l'entreprise (GRH00391).

LES GARANTIES MINIMALES

1. Une rémunération annuelle garantie (RAG) par classe, à vérifier en fin d'année ;
2. Un salaire minimum SNCF à SMIC + 10 %, soit 2 005 € brut par mois ;
3. La prime de travail est intégrée au salaire de base, sauf ADC et ASCT.

La RAG est un plancher annuel : elle ne garantit ni un salaire mensuel, ni une progression.

UN PLANCHER, PAS UNE GRILLE

La RAG fixe seulement le minimum que vous devez avoir perçu sur l'année. L'entreprise reste libre de payer différemment deux salariés au même poste, selon le bassin d'emploi ou le « marché ». C'est ce qui organise le dumping social entre salariés de la branche, du groupe et des SA. Dans l'outil DIGITREM, votre manager voit où vous vous situez dans la plage de salaire de votre classe.

RÉFLEXE - FAITES VOS CALCULS

En début d'année, additionnez la rémunération perçue sur l'année écoulée et comparez-la à la RAG de votre classe (GRH00391). S'il manque quelque chose, l'entreprise doit régulariser.

LA CGT REVENDIQUE :

Un SMIC à 2 000 € et une grille unique où le salaire d'embauche dépend du diplôme : 2 652 € pour un CAP-BEP, 3 304 € pour le bac, 3 956 € pour un bac + 2 (montants bruts mensuels).



SALAIRE ET PRIMES

VOTRE RÉMUNÉRATION

GRH0039I · Guide DRH « Rémunération et avantages sociaux SNCF : les essentiels » (juin 2025)

Votre rémunération principale est versée en 12 mensualités. S'y ajoutent des éléments variables liés à vos conditions de travail, puis des primes et gratifications versées une fois par an.

🔴 CHAQUE MOIS

1. Le salaire de base et la prime d'ancienneté (dès 3 ans d'ancienneté) ;
2. La prime de travail des ASCT ou la prime de traction des ADC ;
3. Les éléments variables de solde (EVS) : nuit, dimanche, astreinte...

L'allocation familiale supplémentaire (AFS) s'ajoute dès un enfant à charge de moins de 20 ans.

🔴 UNE FOIS PAR AN

En avril : l'augmentation individuelle (avec effet au 1er janvier) et La Prime ou la Part Variable. En mai : l'intéressement. En juin : la gratification de vacances (GRAVAC, 600 € plus un supplément par enfant à charge) et la gratification annuelle d'exploitation (GAEX, 12,77 % du salaire mensuel, 260 € au minimum). Pas de prime de fin d'année : c'est le 13e mois des seuls statutaires.

🔴 À RETENIR - DU BRUT AU NET

Les cotisations salariales représentent environ 22 % du brut, selon votre mutuelle et votre niveau de salaire. Les remboursements de frais et allocations ne sont pas soumis à cotisations.

🔴 LA CGT REVENDIQUE :

Un véritable 13e mois pour tous les cheminots ; une prime de travail pour tous les métiers ; l'échelle mobile des salaires pour qu'ils suivent au moins les prix.

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

GRH0039I · Accord salarial SNCF 2026 (non signé par la CGT)

Ancienneté prise en compte : ancienneté dans l'entreprise

Les contractuels n'ont pas d'échelons d'ancienneté. À la place, une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base. Elle est calculée en pourcentage du salaire de base et démarre à 3 ans d'ancienneté.

LE SYSTÈME ACTUEL

1. Classes 1 à 6 : + 1,8 % tous les 3 ans (3,6 % à 6 ans, 18 % à 30 ans) ;
2. Classes 7 et 8 : + 0,9 % tous les 3 ans (9 % à 30 ans) ;
3. Maximum à 36 ans : 21,6 % (classes 1 à 6) et 10,8 % (classes 7 et 8).

Exemple : un salarié de classe 3 avec 6 ans d'ancienneté touche 3,6 % de son salaire de base.

CE QUI CHANGE EN DÉCEMBRE 2026

L'accord salarial 2026 « linéarise » la prime : à partir de décembre 2026, elle augmente chaque année de 0,6 % (0,3 % pour les classes 7 et 8) au lieu d'un palier de 1,8 % (0,9 %) tous les 3 ans. Vous n'attendez plus 3 ans pour la première hausse, mais les taux atteints tous les 3 ans ne changent pas : le maximum reste de 21,6 % à 36 ans. Rien n'est revalorisé.

LE SAVIEZ-VOUS ?

À 36 ans d'ancienneté, un statuaire bénéficie d'une majoration de 31,1 %, contre 21,6 % pour un contractuel des classes 1 à 6 et 10,8 % pour les classes 7 et 8.

LA CGT REVENDIQUE :

Des échelons d'ancienneté identiques pour tous les cheminots, qu'ils soient embauchés à la SNCF ou dans la branche ; une progression annuelle revalorisée qui tienne compte de la pénibilité.

PRIME DE TRAVAIL ET EVS

GRH0039I · GRH0013I (éléments variables de solde)

Guide DRH « Rémunération et avantages sociaux SNCF : les essentiels »

Pour la plupart des emplois contractuels, la prime de travail est intégrée au salaire de base. Seuls les roulants touchent une prime liée à la production, en plus de leur salaire.

LES ROULANTS

1. ASCT : prime de travail (journées de service, activité commerciale, classe) ;
2. ADC (ligne, tram-train, manœuvre et ligne locale) : prime de traction ;
3. Prime de traction : temps de présence, km parcourus, compétences.

Ces primes sont versées sur le mois M+2.

LES ÉLÉMENTS VARIABLES (EVS)

Selon vos conditions de travail, des indemnités s'ajoutent chaque mois : travail de nuit, dimanches et fêtes, astreintes, heures supplémentaires, modification de commande, ou indemnités liées au poste (port d'arme, langue étrangère, continuité de service...). Elles sont payées le mois suivant ; les allocations de déplacement à M+2.



POUR ALLER PLUS LOIN : LE MÉMO EVS

Taux, montants et conditions de chaque indemnité : consultez le « Mémo fiche de paie 2026 » du secteur, en ligne sur secteurcgtparisnord.com, rubrique Dossiers.

RÉFLEXE - CONTRÔLEZ VOTRE PAIE

Gardez vos commandes et vos feuilles de service : elles permettent de vérifier chaque EVS sur la fiche de paie. Une erreur ? Réclamez par écrit et faites-vous aider par un militant CGT.

LA CGT REVENDIQUE :

Une prime de travail pour tous les métiers et tous les contrats ; la revalorisation et l'uniformisation des primes de travail ; la refonte de la prime traction ; leur maintien intégral en cas de maladie.

LA PRIME, LA PV, L'INTÉRESSEMENT

Notes techniques DRH « La Prime » et « AI et PV » (campagne 2026)

Accords d'intéressement de chaque SA · Plan d'épargne groupe (PEG)

Ces primes ne sont pas du salaire : elles sont aléatoires, individualisées et décidées par la hiérarchie. Connaître leurs règles, c'est pouvoir contester une attribution injuste.

🔴 LA PRIME (EXÉCUTION, MAÎTRISE)

1. Budget moyen de 400 € brut par salarié à temps plein, versée en avril ;
2. Part collective de 50 à 300 €, la même pour tout le collectif de travail ;
3. Part individuelle de 0 à 300 €, sur des objectifs fixés à l'avance.

CDI, CDD et alternants y ont droit dès lors qu'ils sont salariés au 31 décembre.

🔴 PART VARIABLE ET INTÉRESSEMENT

Les cadres contractuels et les maîtrises DPX ont une Part Variable de 0 à 10 % si leur contrat la prévoit (enveloppe de 6 %). L'intéressement est versé en mai à tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, au prorata de la présence ; maternité, paternité, adoption, accident du travail et maladie professionnelle comptent comme présence. Placé sur le PEG, il est abondé jusqu'à 300 € par an.

🔴 À RETENIR - CONGÉ MATERNITÉ

Congé maternité ou d'adoption dans l'année ? La part individuelle de La Prime doit être au moins égale à la moyenne, et la PV d'au moins 6 % (accord égalité professionnelle).

🔴 LA CGT REVENDIQUE :

Que l'argent de La Prime, de la PV et de l'intéressement serve à des augmentations générales de salaire, pérennes et soumises à cotisations, qui comptent pour la retraite et les indemnités maladie.



L'ÉVOLUTION DU SALAIRE

L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE

Note technique DRH « AI et PV » (campagne 2026) · Application DIGITREM
Accord salarial SNCF 2026

Chaque année, votre salaire de base peut être revalorisé par une augmentation individuelle (AI). Elle n'est ni obligatoire ni automatique : proposée par votre N+1, elle est arbitrée dans une enveloppe.

LES ENVELOPPES 2026

1. Classes 1 à 6 : enveloppe de 1,2 %, AI comprise entre 0 et 4 % ;
2. Classes 7 et 8 : enveloppe de 1,4 %, AI comprise entre 0 et 5 % ;
3. Versée en avril, avec effet rétroactif au 1er janvier.

Embauché ou promu au dernier trimestre de l'année précédente : en principe, pas d'AI.

AI ET AUGMENTATION GÉNÉRALE

L'AI s'ajoute aux augmentations générales (AG) décidées en NAO : en 2026, + 0,25 % au 1er juillet et + 0,25 % au 1er octobre. Exemple : avec 2 000 € de salaire de base, une AI de 1,5 % donne 2 030 € au 1er janvier, puis une AG de 0,5 % ajoute 10 €. L'AI tient compte de l'EIA, de la maîtrise du poste, des compétences et de votre place dans la plage de salaire de la classe.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Au-dessus du maximum de la plage de votre classe, l'AI sera réduite quelle que soit votre performance. Les mandatés absents au moins 80 % du temps pendant 4 ans ont droit au moins à la moyenne.

LA CGT REVENDIQUE :

La fin de l'arbitraire des AI au profit d'augmentations générales pour tous ; une augmentation générale d'au moins 12 % ; l'échelle mobile des salaires et le rattrapage du contentieux salarial.

AI DÉBUT ET FIN DE PARCOURS

Note technique DRH « AI et PV » (campagne 2026)

Accord relatif aux dispositifs de fin de carrière

Deux dispositifs remplacent l'AI classique, sans pouvoir se cumuler avec elle : l'AI « début de parcours » pour les jeunes embauchés, et l'AI « dernière partie de carrière » à 60 ans.

🔴 L'AI DÉBUT DE PARCOURS

1. Classes 2 à 6, moins de 4 ans d'ancienneté au 1er janvier 2026 ;
2. Salaire annuel fixe sous un plafond défini pour chaque classe ;
3. Enveloppe de 3 %, AI de 0 à 6 %, versée en avril avec effet au 1er janvier.

Formation de 6 mois ou plus dans l'année : la direction préconise une AI réduite, de 0 à 3 %.

🔴 L'AI DERNIÈRE PARTIE DE CARRIÈRE

Elle concerne les contractuels présents au 31 décembre 2025 qui ont 60 ans en 2026, et ceux qui y avaient droit l'an dernier mais ont eu 0 %. Elle est binaire : 3 % ou 0 %. Un 0 % doit être motivé dans DIGITREM, de façon neutre et factuelle, et ne donne droit à aucune autre AI cette année-là. En cas de promotion la même année, elle est reportée à l'année suivante.

🔴 À RETENIR - CONGÉ MATERNITÉ

Congé maternité ou d'adoption en 2025 ou pendant la campagne : vous avez droit au minimum à la moyenne, soit 3 % en début de parcours (1,2 % ou 1,4 % en AI classique). Signalez-vous : l'outil ne repère pas toujours ces situations.

🔴 LA CGT REVENDIQUE :

Une progression salariale garantie chaque année pour tous, sans enveloppe ni arbitrage ; des fins de carrière reconnues, avec des départs anticipés et une vraie prise en compte de la pénibilité.

CHANGER DE CLASSE

Accord PEDPP · GRH0039I (minimum de la classe)

Note technique DRH « AI et PV » (campagne 2026)

Passer sur un poste de classe supérieure est l'autre façon d'augmenter votre salaire de base. Le potentiel doit avoir été validé au préalable ; pour les cadres, par le comité de carrière.

LES GARANTIES

1. Jusqu'à la classe 8 : au moins + 3 % (jusqu'à 6 % pour les non-cadres) ;
2. Cadres : majoration de 4 à 10 % ;
3. Un nouveau salaire situé dans la plage de salaire de la nouvelle classe.

Si votre salaire dépasse déjà de 30 % le minimum de la nouvelle classe, le plancher descend à 1 %.

COMMENT ÇA SE PASSE

La proposition est portée par votre N+1 et validée par le directeur d'établissement. La promotion prend effet à la prise de poste, par un avenant au contrat de travail, en dehors de la campagne DIGITREM : elle peut donc intervenir à tout moment de l'année. Les dispositifs promotionnels sont obligatoires pour l'accès à la classe 5 et au collège cadre ; examens, concours et reconnaissance de diplômes sont aussi possibles.

RÉFLEXE - CANDIDATEZ PAR ÉCRIT

Présentez votre candidature à un dispositif promotionnel lors de votre EIA et gardez-en une trace écrite. Une promesse d'augmentation à la prise de poste ? Faites-la écrire noir sur blanc.

LA CGT REVENDIQUE :

Un déroulement de carrière garanti pour tous : au minimum le doublement du salaire sur la carrière, avec un avancement automatique tous les 4 ans (3 ans pour les agents de conduite), sans changer de poste.

PRÉPARER SON EIA

Entretien individuel annuel (EIA) · Station C

Campagne DIGITREM 2026 : saisies des managers jusqu'à mi-mars, courriers début avril

L'EIA sert de base à votre AI, à La Prime ou à la PV. C'est un moment de négociation : on ne s'y rend ni seul, ni sans préparation.

⚙️ AVANT L'ENTRETIEN

1. Préparez-vous collectivement avec vos collègues et les militants CGT ;
2. Comparez votre fiche de poste avec le travail réellement fait ;
3. Listez vos formations, missions, objectifs atteints et difficultés.

Exprimez clairement vos demandes : salaire, formation, évolution, conditions de travail.

⚙️ PENDANT ET APRÈS

Soyez factuel, rappelez les engagements de l'employeur et prenez des notes. Dans Station C, ne signez pas une évaluation ou des objectifs avec lesquels vous n'êtes pas d'accord. Début avril, le montant de votre AI et de La Prime vous est remis par courrier. AI inférieure à la moyenne ? Demandez par écrit les motifs au directeur d'établissement et sollicitez une audience avec un délégué CGT.

⚙️ À RETENIR - LA DATE BUTOIR DIGITREM

La saisie de l'AI et de La Prime dans DIGITREM ferme à une date fixée chaque année (mi-mars en 2026). Passé cette date, l'EIA perd toute sa pertinence : il ne peut plus avoir aucun effet sur vos montants. Exigez qu'il se tienne avant la fermeture, et débriefez-le avec vos collègues et votre syndicat.

⚙️ LA CGT REVENDIQUE :

Un EIA préparé sur le temps de travail ; la transparence sur les enveloppes et les attributions d'AI ; la fin de l'individualisation des salaires, source d'arbitraire et de discriminations.

The background is a solid red color. It features two large, overlapping circles outlined in black. One circle is positioned in the upper left, and the other is larger, positioned in the lower right, partially overlapping the first one.

**ADHÉRER
À LA CGT**

POURQUOI ADHÉRER À LA CGT ?

Préambule de la Constitution de 1946, alinéa 6

Code du travail, articles L.2141-1 et L.2141-5

Prime d'ancienneté, gratifications, garanties après un congé maternité, salaire minimum : chaque droit de ce livret a été gagné par la négociation et le rapport de force. Seule la force collective permet de le garder et de l'améliorer.

⌘ ADHÉRER, C'EST...

1. Être accompagné : contrat, avenant, EIA, réclamation sur une AI ;
2. Être défendu en cas de discrimination ou d'inégalité salariale ;
3. Peser sur les négociations salariales et la grille unique des salaires.

Votre adhésion reste confidentielle.

⌘ LE SYNDIQUÉ N'EST PAS UN CLIENT

La CGT n'est ni une assurance ni un service. C'est une organisation de cheminots dirigée par ses syndiqués : ce sont eux qui décident des revendications, des actions et de leurs représentants. Adhérer, c'est avoir voix au chapitre et construire avec vos collègues le rapport de force qui fait avancer les salaires, statutaires et contractuels ensemble.

⌘ CE QU'IL FAUT RETENIR

L'adhésion est libre et confidentielle. L'employeur n'a pas à la connaître et il lui est interdit d'en tenir compte pour l'embauche, l'avancement, la rémunération, la formation ou les sanctions (art. L.2141-5).

⌘ SE SYNDIQUER, C'EST :

Ne plus être seul face à la hiérarchie ou aux RH. Gagner l'égalité entre contractuels et statutaires. Exiger un salaire qui reconnaisse vos qualifications et votre ancienneté.

LA COTISATION : CE QU'ELLE COÛTE VRAIMENT

Statuts de la CGT

Code général des impôts, article 199 quater C (crédit d'impôt)

La cotisation est ce qui garantit l'indépendance de la CGT : ni la direction, ni l'État ne financent notre action. C'est elle qui paie les tracts, les formations, les déplacements et les recours. Elle est calculée pour que chacun contribue selon ses moyens.

LE 1 %

1. Le principe : 1 % du traitement (statutaires) ou du salaire de base (contractuels) ;
2. Un prélèvement automatique mensuel, sur présentation d'un RIB ;
3. Un montant qui suit votre situation : temps partiel, congé parental, retraite.

Le montant minimum 2026 est fixé par la Fédération : selon votre position et votre échelon si vous êtes au cadre permanent, selon votre rémunération mensuelle si vous êtes contractuel. Votre syndicat peut fixer plus, jamais moins.

66 % REMBOURSÉS PAR LES IMPÔTS

Les cotisations syndicales ouvrent droit à un crédit d'impôt égal à 66 % de leur montant, dans la limite de 1 % du revenu imposable. C'est un crédit et non une simple réduction : si vous n'êtes pas imposable, ou si votre impôt est inférieur au crédit, la différence vous est remboursée. Votre syndicat vous adresse chaque année une attestation à reporter sur votre déclaration de revenus. Seule exception : si vous déclarez vos frais réels, la cotisation est alors intégrée à ces frais.

EXEMPLE CHIFFRÉ

Statutaire (ASCT, position 18, échelon 1) : 25,50 € par mois, soit 306 € par an. Après crédit d'impôt : 104,04 € par an, soit 8,67 € par mois.

Contractuel (2 360 € brut, salaire de base + ancienneté) : 19 € par mois, soit 228 € par an. Après crédit d'impôt : 77,52 € par an, soit 6,46 € par mois.

COMMENT ADHÉRER ?

Remplissez le bulletin d'adhésion de la page suivante et remettez-le, avec votre RIB, à un militant CGT de votre résidence ou directement au secteur : 185 rue du Faubourg Saint-Denis, 75010 Paris – secteur.cgtparisnord@gmail.com – 01 42 05 99 94.

MES NOTES

Date de l'EIA, objectifs fixés, montants d'AI et de La Prime, avenants signés, échanges avec les RH : notez tout, à chaque fois. Votre trace écrite, c'est votre preuve.

[illegible]



SECTEUR :

SYNDICAT :

NOM : PRÉNOM :

ADRESSE : Résidence/Bâtiment :

Numéro : Rue :

Code postal : Ville :

TÉLÉPHONE : MAIL :

GENRE : ☐ Femme ☐ Homme ☐ Autre

NUMÉRO DE CP : DATE DE NAISSANCE :

ORPHELINAT NATIONAL DES CHEMINS DE FER DE FRANCE : ☐ déjà adhérent-e ☐ désire adhérer

ENTREPRISE FERROVIAIRE :

ÉTABLISSEMENT :

TYPE DE CONTRAT :

DATE DE PASSAGE D'EXÉCUTION À MAÎTRISE OU CADRE :

CLASSE (1 À 9) : POSITION DE RÉMUNÉRATION : (1 à 35) :

OU RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE :

MÉTIER : EMPLOI-TYPE :

FILIÈRE :

À retourner rempli au syndicat ou à l'un de ses militants,
avec le RIB du compte bancaire utile aux prélèvements des cotisations syndicales.

Retrouvez toutes les informations
et le développement
de nos revendications sur
www.renforcement-cheminotcgt.fr



N'HÉSITE PAS À CONTACTER UN MILITANT CGT

MON CONTACT LOCAL
CGT :

Secteur CGT des Cheminots de Paris Nord

Adresse

185 rue du faubourg st denis 75010 Paris

Email

secteur.cgtparisnord@gmail.com

Tél.

01 42 05 99 94



Notre site