

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



FORFAIT-JOURS OU PAS ?





"Connaître ses droits, c'est déjà les défendre : convention, charge de travail, surcroîts, déconnexion, santé..."

CE LIVRET EST UN OUTIL DE COMBAT !

On va peut-être vous proposer de signer une convention de forfait-jours, sur votre poste actuel ou lors d'une prise de poste. Ce choix pèse sur vos conditions de vie et de travail pour des années.

Ce mémo, tiré des conseils de l'UFCM-CGT, décrypte l'accord sur le forfait en jours et ce qu'il change pour les maîtrises et les cadres.

COMMENT S'EN SERVIR ?

Chaque page répond à une question que vous vous posez, avec les articles de l'accord ou du code du travail. Face à la hiérarchie, une règle avec référence est un droit opposable.

Les encadrés jaunes donnent les conseils de l'UFCM-CGT ; les encadrés rouges rappellent ce que nous portons pour aller au-delà du texte.

Avant de signer quoi que ce soit, mesurez votre temps de travail réel et parlez-en à un militant.

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

SOMMAIRE

FORFAIT-JOURS

- 01 | LE FORFAIT, C'EST QUOI ?
- 02 | QUI EST ÉLIGIBLE ?
- 03 | LA CONVENTION INDIVIDUELLE
- 04 | SIGNER OU REFUSER ?
- 05 | ASTREINTES ET SURCROÎTS
- 06 | LA CHARGE DE TRAVAIL
- 07 | AUTONOMIE ET DURÉE
- 08 | LE DROIT À LA DÉCONNEXION
- 09 | RÉMUNÉRATION ET SANTÉ
- 10 | RÉGIME SIÈGE
- 11 | POURQUOI ADHÉRER ?
- 12 | LA COTISATION

NOS PROPOSITIONS



COMPRENDRE LE FORFAIT

LE FORFAIT-JOURS, C'EST QUOI ?

Code du travail, article L.3121-62

Accord relatif à la mise en place du forfait en jours (2017)

Au forfait-jours, votre temps de travail ne se compte plus en heures mais en journées (exceptionnellement en demi-journées). Vous renoncez ainsi au décompte horaire et aux heures supplémentaires.

☘ CE QUI NE S'APPLIQUE PLUS

1. La durée quotidienne maximale de travail effectif ;
2. Les durées hebdomadaires maximales de travail ;
3. La durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Seule la durée maximale de travail effectif de nuit (8 h 30) reste opposable.

☘ DES REPÈRES SEULEMENT INDICATIFS

L'accord cite une amplitude maximale de 11 heures et une durée maximale de travail effectif de 10 heures. Mais ces références sont seulement indicatives : vous ne pouvez pas les opposer à votre employeur. C'est pour cela que la loi impose votre accord écrit, par une convention individuelle, et que la plupart des entreprises versent une prime aux salariés qui signent.

☘ CONSEIL - MESUREZ LES CONSÉQUENCES

Avant toute décision, mesurez ce que vous perdez au regard des contraintes réelles de votre poste, et les risques de dérive : journées à rallonge, travail le soir, le week-end, pendant les congés.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Le respect des 35 heures par une mesure horaire réelle du travail de l'encadrement, avec un véritable dispositif d'alerte en cas de dépassement.

QUI EST ÉLIGIBLE ?

Accord forfait en jours, articles 1 à 3

Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail (ex-RH0077)

L'accord présume éligibles les postes d'encadrement en établissement de production qui relevaient du titre III du RH0077. Mais une présomption n'est pas une preuve : les conditions des articles 1 et 2 restent cumulatives et obligatoires.

☘ LE TITRE III, CE N'ÉTAIT PAS ÇA

1. Une référence horaire restait définie par décret ;
2. Aucune convention individuelle n'était à signer ;
3. Il répondait à l'absence de tableau de service, pas à une « autonomie ».

Le directeur d'établissement doit vérifier que chaque poste remplit toutes les conditions.

☘ LES « OUBLIÉS » DU FORFAIT

Si votre poste n'est pas déclaré éligible, vous n'êtes pas dévalorisé : la reconnaissance passe par la qualification et les compétences, pas par le régime de travail. Plutôt que de réclamer une éligibilité séduisante qui abandonne toute référence horaire, demandez des souplesses horaires. Le titre 2 de l'accord (article 24-5) et le RH0136 les permettent, et certaines directions les mettent déjà en place.

☘ CONSEIL - DEMANDEZ DES SOUPLESSES

Ancien titre III et poste non éligible ? Demandez par écrit des souplesses horaires (RH0077 art. 24-5, RH0136) : le titre 2 n'a pas la rigidité qu'on lui prête.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Un examen poste par poste de l'éligibilité, avec les élus du personnel ; la reconnaissance des cadres et maîtrises par la qualification et le salaire, pas par l'abandon du décompte horaire.

LA CONVENTION INDIVIDUELLE

Code du travail, article L.3121-55 et suivants

Accord forfait en jours, articles 4 et 11

Même si votre poste est déclaré éligible, le passage au forfait-jours n'est possible qu'avec la signature d'une convention individuelle de forfait. C'est un avenant à votre contrat de travail.

☘ CE QUE VOUS SIGNEZ

1. L'abandon du décompte horaire au profit d'un décompte en jours ;
2. La fin des heures supplémentaires ;
3. Des durées maximales de travail qui ne sont plus opposables.

Forfait de référence pour les agents des sièges : 210 jours de travail par an.

☘ LA CONTREPARTIE

En échange, l'accord prévoit une prime mensuelle, bloquée sur la première position de rémunération de chaque qualification. Elle peut être transformée en 4 jours de congés (article 11). Attention : seuls les agents en établissement bénéficient de ces deux possibilités. Une prime ne compense pas des heures qui ne sont plus comptées.

☘ À RETENIR

La loi exige votre accord écrit parce que les droits auxquels vous renoncez sont essentiels. Prenez le temps de lire la convention et de vous faire conseiller avant de signer.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Une information complète et loyale de chaque agent avant toute signature ; aucune pression à la signature lors d'une prise de poste ; l'accès des militants UFCM-CGT pour accompagner les collègues.

SIGNER OU REFUSER ?

Accord forfait en jours, article 4, paragraphes 5 à 8

Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail, titre 2

Le forfait-jours n'est obligatoire pour aucun poste : chacun est libre d'accepter ou non sa convention (art. 4 §5). Et la signature est réversible, ce que ni la direction ni les signataires n'ont mis en avant.

🔴 EN CAS DE REFUS

1. Refuser n'est ni une faute, ni un motif de sanction, de rupture ou de discrimination (§6) ;
2. Un dialogue s'engage avec votre N+1 pour vous maintenir sur le poste (§7) ;
3. Le titre 2 de l'accord permet des changements d'horaires.

Ne confondez pas horaires impossibles à prévoir et poste où l'on travaille beaucoup trop.

🔴 LE RISQUE DE CHANGEMENT DE POSTE

Le maintien sur le poste reste lié à la compatibilité avec des horaires impossibles à fixer à l'avance. Pour la CGT, ces postes sont très rares. Un poste qui impose régulièrement de rester après l'heure en cas d'urgence relève très bien du titre 2 : les heures supplémentaires y sont prévues, payées ou récupérées. Si le directeur estime le maintien impossible, c'est le changement de poste : où est la « garantie non discriminante » ?

🔴 CONSEIL - SORTIR DU FORFAIT

Déjà au forfait ? Vous avez le droit de renoncer à votre convention et de revenir au tableau de service, avec un préavis de deux mois (art. 4 §8). Faites-le par écrit et gardez une copie. Les pressions pour faire signer, à la prise de poste ou au changement de classe, sont déloyales : parlez-en à un militant de l'UFCM-CGT.

🔴 LA CGT REVENDIQUE :

Une garantie écrite de maintien sur le poste en cas de refus ; une réversibilité réelle et connue de tous ; aucune conséquence sur la carrière pour les agents qui refusent le forfait.

ASTREINTES ET SURCROÎT DE TRAVAIL

Accord forfait en jours, article 10

Accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail

Astreintes, dérangements, remplacements au pied levé : beaucoup de maîtrises et de cadres y sont régulièrement soumis. L'astreinte est en principe incompatible avec le forfait, qui suppose l'autonomie de l'emploi du temps.

☘ CE QUE PRÉVOIT L'ACCORD

1. Un décompte horaire pour ces interventions, comme une parenthèse au forfait ;
2. Une nouvelle notion : le « surcroît de travail exceptionnel » ;
3. Son paiement, mais seulement s'il est reconnu comme tel.

C'est votre N+1 qui décide seul si le travail supplémentaire est un surcroît ou non.

☘ UNE PROTECTION MOINDRE

Avec un décompte horaire, vous êtes en dépassement dès que vous dépassez les durées prévues : c'est automatique. Au forfait-jours, c'est votre hiérarchique direct qui juge si le travail en plus est un surcroît. Comment juger objectivement quand la direction fixe des objectifs de réduction des heures supplémentaires ? C'est une moindre protection pour vous, et une responsabilité nouvelle pour le N+1.

☘ CONSEIL - ATTENTION À L'ARBITRAIRE

Si votre poste connaît régulièrement des aléas et des dépassements, le forfait vous soumettra à l'appréciation de votre N+1 pour les faire reconnaître. Faites formaliser par écrit toute demande de travail supplémentaire.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Le décompte et le paiement de toutes les heures réellement effectuées ; des critères objectifs et écrits pour reconnaître un surcroît de travail ; des effectifs suffisants pour les astreintes.



VOS GARANTIES

LA CHARGE DE TRAVAIL

Accord forfait en jours, préambule et titre IV

Article 13 bis (signalement)

Deux expertises, l'une demandée par le CCGPF, l'autre par la direction, ont confirmé que beaucoup de cadres et de maîtrises font des journées à rallonge sans que les heures soient reconnues.

☘ CE QUE DIT L'ACCORD

1. Le supérieur hiérarchique doit veiller à une charge de travail raisonnable ;
2. Le forfait ne doit pas conduire à un accroissement de la charge ;
3. Le salarié peut émettre un signalement en cas de surcharge (art. 13 bis).

En clair : la hiérarchie doit surveiller, mais sans outil de mesure du temps réel.

☘ LE MINIMUM LÉGAL, RIEN DE PLUS

La jurisprudence a souvent condamné les employeurs qui profitaient du forfait pour ne pas payer les dépassements : elle impose de veiller à une charge « raisonnable ». L'accord ne fait que reprendre cette obligation et la reporter sur le N+1, sans lui donner l'outil qui comptait vraiment : la mesure du temps de travail réel, que l'UFCM-CGT a réclamée pendant toute la négociation et que d'autres entreprises accordent.

☘ CONSEIL - SIGNELEZ PAR ÉCRIT

Un salarié qui tarde à signaler sa surcharge s'expose, et son N+1 aussi. Signalez par écrit, tôt, et demandez les moyens nécessaires. Les décideurs des budgets « emploi », eux, restent protégés.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

La mesure réelle de la durée du travail de tous les cadres et maîtrises ; un examen sérieux des postes en crise, avec ceux qui les tiennent ; des embauches là où la charge déborde.

AUTONOMIE ET DURÉE DU TRAVAIL

Accord forfait en jours · Accord d'entreprise, articles 2 et 26

Expertise Secafi pour le CCGPF

Lors de l'expertise Secafi, beaucoup d'entre vous ont dit avoir besoin d'autonomie pour faire face à une charge de travail trop importante. Première vérité : vous n'êtes pas responsables d'avoir trop de travail.

LES « STRATÉGIES » DÉCRITES

1. Travailler dans le train, pendant les trajets ;
2. Lire ses courriels pendant le sport des enfants, ou le soir à la maison ;
3. Travailler pendant les repos et les congés pour ne pas être débordé au retour.

Au forfait, vous ne pourrez plus opposer ces durées : on vous renverra à votre signature.

CE QUE DIT VRAIMENT L'ACCORD

Les salariés au forfait gardent comme référence la durée normale de travail de l'accord d'entreprise, appréciée en moyenne sur l'année : 1 589 heures. Et comme référence de durée maximale, les durées de travail effectif de l'article 26. Pour l'UFCM-CGT, l'autonomie, c'est pouvoir fixer soi-même ses horaires, pas multiplier les heures non comptées.

CONSEIL - MESUREZ VOTRE TEMPS BÉNÉVOLE

Notez chaque jour vos heures, y compris au téléphone ou sur messagerie. Le « bénévolomètre » de l'UFCM-CGT le montre : au forfait de 210 jours (siège), 9 h par jour = 40 journées offertes par an, du travail gratuit dès le 6 novembre ; 10 h par jour = 68 journées, dès le 27 septembre. En établissement (205 jours), 10 h par jour = 60 journées.

LA CGT REVENDIQUE :

Un outil de traçabilité des heures réalisées, accessible à tous ; une autonomie réelle dans l'organisation des horaires ; la fin du travail invisible de l'encadrement. Ce surtravail masque les besoins réels en effectifs : le forfait-jours participe directement aux suppressions d'emplois.

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Accord forfait en jours, article 15, alinéa 2

Code du travail, article L.2242-17

L'accord ne fait que rappeler la loi : « les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail ». Ce droit vaut pour tous, au forfait ou non.

⚠️ UN RISQUE PLUS GRAND

1. Les postes d'encadrement sont plus exposés aux sollicitations ;
2. La dotation « gratuite » en outils numériques se paye cher ;
3. L'accord renvoie toute la responsabilité sur le dirigeant local.

Que devient ce droit pour un dirigeant de service en 3×8, sans assistance permanente ?

⚠️ DES SOLUTIONS À CONSTRUIRE

Le droit à la déconnexion ne se décrète pas en quelques lignes. Tant que de nombreux collègues font le travail de plusieurs, la situation ne s'améliorera pas. La direction a refusé un examen sérieux et complet des postes en crise, pour chercher de vraies solutions avec les intéressés eux-mêmes. Le forfait ne peut pas remettre en cause le droit au repos et la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle.

⚠️ CONSEIL - PROTÉGEZ-VOUS

Fixez des règles : plages sans connexion, messagerie coupée en repos et en congés, consignes claires vis-à-vis de vos agents comme de vos chefs.

⚠️ LA CGT REVENDIQUE :

Une charte de déconnexion négociée et contrôlée par les élus ; des renforts pour les postes en crise ; le respect effectif des repos journaliers et hebdomadaires de l'encadrement.



**CHOISIR EN
CONNAISSANCE**

RÉMUNÉRATION ET SANTÉ

Accord forfait en jours, articles 10 et 13 bis

Préambule du titre IV

La direction a écrit que la convention de forfait ne supprimerait aucune prime : elle n'a fait que rappeler la loi. La vraie difficulté, ce sont les heures supplémentaires, surtout pour ceux qui en touchent aujourd'hui.

☘ CE QUI CHANGE

1. La notion d'heures supplémentaires disparaît avec la convention ;
2. Seuls les « surcroûts exceptionnels » reconnus sont payés (article 10) ;
3. C'est à vous de faire signifier toute demande supplémentaire comme telle.

Vous pouvez demander à tout moment un entretien avec le service de santé au travail.

☘ SUIVI MÉDICAL ET FORMATION

Mesurant les dangers du forfait, les signataires se sont contentés de rappeler que le salarié peut solliciter un entretien avec la médecine du travail, et que celle-ci sera appelée à une « vigilance particulière ». Côté formation, la direction s'engage seulement à « informer et sensibiliser » sur la qualité de vie au travail. Pour l'UFCM-CGT, il faut examiner la situation poste par poste.

☘ CONSEIL - FORMALISEZ AVANT DE SIGNER

Faites formaliser par écrit toute demande de travail supplémentaire. Et si vous avez déjà trop de travail, réfléchissez sérieusement à l'intérêt de signer la convention.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

Un suivi médical renforcé et systématique des salariés au forfait ; la reconnaissance des risques psychosociaux de l'encadrement ; le paiement de tout le travail effectué.

RÉGIME SIÈGE ET JOURNÉE COURTE

Accord d'entreprise, article 25 a/

Accord forfait en jours, article 12

Dans les sièges, l'accord d'entreprise prévoit une durée moyenne de 7 h 25 par jour sur la semaine, avec la possibilité d'une journée courte de 5 heures (et donc 4 journées de 8 heures).

LES RÈGLES

1. Régime siège : 7 h 25 par jour en moyenne, avec une journée courte de 5 heures ;
2. Poste éligible au forfait dans un siège : forfait de 210 jours par an ;
3. L'accord ne remet pas en cause la journée courte « là où elle est pratiquée ».

La journée courte n'est opposable que si vous restez soumis à des horaires hebdomadaires.

UN DROIT QUI DEVIENT FRAGILE

Le principe de la journée courte n'est un droit opposable que pour les salariés soumis à des horaires hebdomadaires, comme dans l'accord d'entreprise. Ce n'est plus le cas au forfait-jours : vos horaires ne sont plus opposables à l'employeur. Si vous avez déjà du mal à prendre votre journée courte aujourd'hui, ce sera encore plus difficile demain.

CONSEIL - RÉGIME SIÈGE

Vous relevez du régime siège et vous n'arrivez pas à prendre votre journée courte ? Avec le forfait-jours, vous serez encore plus en difficulté. Le forfait est donc à éviter.

LA CGT REVENDIQUE :

Le maintien de la journée courte comme droit opposable pour tous les agents des sièges ; le respect des horaires de référence ; des effectifs permettant de prendre ses repos.

LES PROPOSITIONS DE LA CGT

Accord d'entreprise du 14 juin 2016, article 45

Convention collective nationale de la branche ferroviaire

Le forfait-jours n'est pas une fatalité. L'UFCM-CGT revendique son abrogation et, à la place, des horaires variables soumis à tableau de service.

☘ CE QUE NOUS PROPOSONS

1. Le respect des 35 heures par une mesure horaire et un vrai dispositif d'alerte ;
2. Des horaires variables sous tableau de service : plages fixes et plages variables ;
3. Une organisation collective du travail fondée sur les besoins d'emploi.

Plage fixe : 5 h en siège, 5 h 30 en établissement. Exemple : 7 h-9 h au choix, 9 h-15 h fixe (avec 1 h de repas), 15 h-19 h au choix.

☘ COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

L'UNSA et la CFDT ont paraphé le volet temps de travail de la convention collective ferroviaire, puis l'accord d'entreprise de juin 2016, dont l'article 45 ouvrait la voie au forfait-jours pour l'encadrement. La direction a ensuite mené un simulacre de négociation, avec un chantage simple : signer l'accord et ses quelques avancées, ou se voir imposer des conditions minimalistes. L'UNSA et la CFDT ont signé l'accord forfait-jours le 17 mars 2017.

☘ NOTRE CONSEIL

Être soumis à tableau de service n'est ni une contrainte ni une perte d'autonomie : c'est la garantie de votre temps de travail réglementaire, de vos repos, de vos congés et de votre droit à la déconnexion. Le temps partiel y est aussi plus simple. En signant le forfait, vous perdez le décompte de votre temps de travail.

☘ LA CGT REVENDIQUE :

L'abrogation du forfait-jours ; des assistants et des appuis de proximité, l'internalisation des tâches sous-traitées, des collectifs de travail à taille humaine ; la reconnaissance des compétences par la qualification et le salaire : pour travailler moins, travailler mieux, travailler tous.

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

L'UFCM-CGT informe les cadres et les maîtrises depuis des années sur les enjeux du forfait-jours. C'est cette mobilisation qui a freiné une direction qui pensait que tout était joué, et arraché la réversibilité.

⚙️ ADHÉRER, C'EST...

1. Être conseillé avant de signer, ou de refuser, une convention de forfait ;
2. Être défendu en cas de pressions, de surcharge ou de dépassements non reconnus ;
3. Peser sur l'organisation du travail de l'encadrement.

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. L'UFCM-CGT rassemble les cadres et les maîtrises : adhérer, c'est construire avec vos collègues le rapport de force qui protège votre santé et votre temps.

⚙️ 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. Faire respecter notre santé, notre sécurité, nos conditions de vie et de travail, et celles de nos agents. Être plus nombreux pour être plus forts.

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 (cadre classe 6, position 23, échelon 1) : 28,50 € par mois, soit 342 € par an.

Après crédit d'impôt : 116,28 € par an, soit 9,69 € 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

Heures d'arrivée et de départ, travail le soir ou en repos, appels, demandes de surcroît, signalements : notez tout, à chaque fois. Votre trace écrite, c'est votre preuve.



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