



GUIDE DES NOUVEAUX EMBAUCHES

Cheminots
STATUTAIRES - CONTRACTUELS

Stop

AUX INÉGALITÉS !
Salaire-Déroulement de carrière



« Statutaire, contractuel, rémunération, salaire, accord classification et rémunération, accord de branche, ancienneté, primes, indemnités de résidence, revendications de la CGT... »

Autant d'éléments que vous entendez dans l'entreprise sans forcément savoir ce qui se cache derrière tout cela !

Le statut : mais qu'est-ce que c'est vraiment ?

C'est l'ensemble des dispositions réglementaires écrites au travers de l'histoire ferroviaire mais également et surtout le fruit de nombreuses luttes menées par la CGT. Ce référentiel décrit les conditions d'emploi, de rémunération, de protection sociale et de retraite le fameux « régime spécial cheminot » entre autres, dont les cheminots bénéficiaient au recrutement...

Pour aller plus loin, se référer au GRH0001

**POUR LA CGT, MÊME TRAVAIL
= MÊMES DROITS SOCIAUX!
STATUTAIRES OU CONTRACTUELS,
ENSEMBLE NOUS SOMMES
TOUJOURS PLUS FORTS!**

Malheureusement, et malgré de puissantes grèves pour le défendre, le recrutement des cheminots au statut s'est éteint en 2020 et un nouveau contrat unique dédié aux salariés contractuels a été créé.

C'est une des raisons pour lesquelles vous avez été recrutés en CDI (contrat à durée indéterminée), donc non protégé par ce fameux statut et avec un niveau de droit en matière de salaire différent des cheminots « à statut » déjà dans l'entreprise.

Les dispositifs de rémunération associés ont été validés en décembre 2021 par le désastreux accord classification et rémunération de la branche professionnelle signé par 3 organisations syndicales représentatives (UNSA, Sud Rail et CFDT) et décliné à la SNCF dès 2022.

La CGT était fermement opposée à cet accord !



SOMMAIRE



Le contrat de travail

Classification & Rémunération : l'accord destructeur

Zoom sur la rémunération

Le salaire socialisé : c'est quoi ?

La pénibilité de nos métiers

Le droit à l'accès au logement

Les facilités de circulation

Les activités sociales & culturelles

The background is a solid red color. It features two large, overlapping circles. One circle is positioned in the upper right corner, and the other is larger, positioned in the lower left and center. The circles overlap in the middle of the frame, creating a sense of depth and movement.

LE CONTRAT DE TRAVAIL



Contrat à durée indéterminée

PÉRIODE D'ESSAI :

Lors de la signature du contrat de travail, une période d'essai s'applique. Celle-ci est différente selon le collège :

Exécution : 2 mois maximum ;

Maîtrise : 3 mois maximum ;

Cadre : 4 mois maximum ;

**La période d'essai est éventuellement prolongée de la durée des absences qui suspendent le contrat de travail. Elle peut être également doublée une fois, comme prévu par le code du travail.*

Le contrat de travail doit stipuler :

- La classe ;
- Le lieu d'affectation (LPA) ;
- La durée journalière moyenne de travail ;
- Le nombre et la nature des repos ;
- Temps complet / Temps partiel.

Toute modification du contrat de travail donne lieu à un avenant (rémunération, changement de fonction, modification du lieu de travail dans un secteur géographique différent, durée d'utilisation), à l'exception des majorations d'ancienneté et des évolutions générales des salaires.

L'avenant doit être signé par les deux parties.

En cas de refus du salarié, il y a lieu de rechercher un reclassement. Si cela s'avère impossible, une procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique peut être engagée.

Contrat à durée déterminée

L'emploi dans un contrat à durée déterminée est soumis, lui, à des règles juridiques strictes pour deux raisons principales quasi exclusives : un surcroît temporaire de la charge de travail ou le remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e). Tout CDD doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion. Le contrat est donc écrit et en principe conclu de date à date.

Les modalités d'utilisation d'un contrat en CDD :

CDD	Avec échéance précise	Sans échéance
Remplacement d'un salarié	18 mois	Retour du salarié remplacé
Départ définitif d'un salarié	24 mois	Impossible
Attente de la prise de poste d'un nouvel embauché	9 mois	Arrivée du salarié recruté
Emplois saisonniers	6-8 mois	Fin de la saison

La succession de CDD sur un même poste (même par un(e) salarié(e) différent(e) ou un(e) intérimaire) ne peut se faire sans une interruption au moins égale au tiers de la durée initiale du contrat (dans le cas d'un contrat de 9 mois renouvelé 1 fois, le poste doit donc rester vacant au moins 3 mois sans inclure les congés payés dans ces 3 mois).

The background is a solid red color. There are two large, overlapping circles in a lighter shade of red. One circle is in the upper left, and the other is in the lower right, creating a dynamic, abstract composition.

***CLASSIFICATION &
RÉMUNÉRATION :
L'ACCORD
DESTRUCTEUR***

Suite à l'adoption de la réforme ferroviaire de 2014, la construction d'une Convention Collective Nationale (CCN) de la nouvelle branche ferroviaire est lancée. Sa construction se fait par négociations de branche entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et l'UTP (patronat de la branche représentant de multiples entreprises dont le GPU SNCF). La CCN est négociée par "volets" : champ d'application, dispositions générales, contrat de travail et organisation du travail, formation professionnelle, classification et rémunération, autres garanties, prévoyance, droit syndical. Il est important de savoir que la branche ferroviaire est composée, lors de la mise en place des accords de la convention collective nationale de la branche ferroviaire, à 97% de cheminots du GPU SNCF (3 530 cheminots contractuels GRH0254 annexes A1, A3 et B ; 10 500 cheminots contractuels GRH254 annexes C et nouveaux contrats 2020 ; 130 000 cheminots au statut du cadre permanent). Le 06 décembre 2021 et après plusieurs volets soumis à la négociation, voit le jour un accord nommé : "classification/rémunération".

"Classification/rémunération" est donc un accord de branche applicable à l'ensemble des cheminots, qu'ils soient du GPU SNCF ou d'autres entreprises ferroviaires relevant du champ d'application de la CCN. Cet accord fixe des bases "communes" et relatives aux conditions sociales, d'emploi et de rémunérations des salariés de la branche. Il est à tous points de vue inférieur au statut actuel du cadre permanent et aux annexes A1, A3 et B du GRH0254.

Sud Rail, l'UNSA et la CFDT ont signé cet accord de branche !

La fédération CGT des cheminots n'a pas signé et a fait valoir son droit d'opposition. Ce droit nécessitant 50% minimum pour empêcher la validation d'un accord n'a pas été suivi d'effet.

Pour l'UTP, les négociations de branches sont donc systématiquement l'occasion, sous couvert de nouveaux droits pour les cheminots d'EF privées (dans l'affichage) de réduire ceux des 97% que représentent actuellement les cheminots du GPU SNCF. Toutes les OS mesurent cette réalité !

Les signataires de cet accord ont donc, en conscience, validé un texte régressif par renoncement (le propre de l'accompagnement des politiques patronales).

Dès lors, le patronat ferroviaire dispose d'un véritable outil de remise en cause et "d'harmonisation" vers le bas, d'éléments du cadre social à la SNCF et de dumping social au sein de la branche par un contenu bien en-deçà des conditions actuelles à la SNCF !

BON À SAVOIR

Lors de la consultation de l'instance commune (IC) du GPU relative à la transposition de cet accord au sein de la SNCF, l'UNSA et Sud-Rail ont voté «contre» et la CFDT s'est abstenue ; ce qui démontre leur totale incohérence !

D'un côté (branche) on valide la régression, de l'autre (transposition), on n'assume pas devant les 97% des cheminots concernés ! Alors que ces trois OS nous expliquent que leurs signatures sont porteuses d'avancées sociales, ils n'en valident pas la transposition à la SNCF ?!

La Fédération CGT des cheminots, seule OS cohérente a voté «contre» !

La majorité de votes «contre» n'empêche pas la direction du GPU SNCF de transposer unilatéralement cet accord de branche ; le mal est fait dès la signature de l'accord de branche, et les autres organisations syndicales le savaient !



CLASSIFICATION

Dès le 1er juillet 2022 tous les cheminots, qu'ils soient contractuels ou statutaires, sont concernés. Cet accord remet en cause le dictionnaire des filières (556 métiers) en le remplaçant par 13 familles professionnelles de 152 emplois-types en tout et pour tout.

Ces emplois-types sont évalués suivant 6 critères qui sont : Technicité ; Connaissances/savoirs et savoir-faire ; Autonomie ; Responsabilité ; Relations internes et externes ; Encadrement et animation.

À chacun de ces critères sont attribués des points : l'addition de ces points conditionne ce que les cheminots doivent être en capacité de faire (tâches) et détermine la classe selon des paliers :

Exécution	Classe 1	6 à 8 points	Qualif A
Exécution	Classe 2	9 à 11 points	Qualif B
Exécution	Classe 3	12 à 14 points	Qualif C
Maitrise	Classe 4	15 à 17 points	Qualif D
Maitrise	Classe 5	18 à 20 points	Qualif E
Cadre	Classe 6	21 à 24 points	Qualif F
Cadre	Classe 7	25 à 28 points	Qualif G
Cadre	Classe 8	29 à 32 points	Qualif H
Cadre sup	Classe 9	33 à 36 points	FS

À chaque classe correspond une rémunération minimum annuelle garantie (RAG). Cet accord impose aux entreprises de la branche d'utiliser cette méthode de classification dite des « critères classants » pour tout nouvel emploi-type appelé à être créé.

Les 556 métiers actuels sont donc fondus en 152 emplois types pour faire l'ensemble des tâches nécessaires au bon fonctionnement du système ferroviaire. On y voit aisément l'augmentation de la polyvalence, donc des tâches qui ne sont pas du métier dans lequel est censé travailler le cheminot quel que soit son emploi dans l'entreprise. Ainsi, il ne s'agit plus de rémunération en fonction de la qualification du salarié, mais de rémunération à la tâche.

SUD UNSA CFTD ont signé!

Différence entre “métier” et “emploi” :

Un métier : C'est un savoir-faire acquis par la formation, l'expérience, et/ou la pratique dans une logique de qualification.

Un emploi : Répond à un objectif économique et représente une accumulation de tâches, sans ligne métier. Il reflète une dévalorisation des métiers et des qualifications.



LE SALAIRE / LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE

L'accord classification et rémunération prévoit une rémunération annuelle minimale garantie, mais rien n'oblige l'employeur à plus ! Ces minimas doivent être respectés par les directions pour rémunérer les salariés contractuels nouvellement embauchés ainsi que les contractuels embauchés avant 2020 qui étaient sur les contrats dits A1, A3, B et C.

Vous devez donc avoir perçu en fin d'année, à minima, la somme annuelle correspondante à votre classe. Attention, ces seuils de rémunération ne constituent pas une grille salariale.

La RAG ne garantit même pas le salaire mensuel ! L'entreprise peut appliquer une rémunération différenciée en fonction de ses propres besoins, selon le marché de l'emploi. Par conséquent, pour un même emploi, on peut observer des niveaux de salaire différents dans un même collectif de travail, sur des bassins géographiques d'emplois différents.

Un référentiel d'entreprise, en déclinaison de l'accord de branche, reprend les seuils et les dispositifs de rémunération spécifiques à la SNCF pour les cheminots « contractuels ».

Pour aller plus loin, se référer au GRH00391

RAG	Embauche	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	23097€	23443€	23795€	24152€	24514€	24882€	25255€	25634€	26019€	26409€	26805€	27207€	27615€
Classe 2	23790€	24147€	24509€	24877€	25250€	25628€	26013€	26403€	26799€	27201€	27609€	28023€	28444€
Classe 3	25110€	25487€	25869€	26257€	26651€	27051€	27456€	27868€	28286€	28711€	29141€	29578€	30022€
Classe 4	26165€	26558€	26956€	27361€	27771€	28188€	28610€	29040€	29475€	29917€	30366€	30822€	31284€
Classe 5	28064€	28485€	28913€	29346€	29787€	30233€	30687€	31147€	31614€	32089€	32570€	33058€	33554€
Classe 6	33197€	33695€	34200€	34713€	35234€	35762€	36299€	36843€	37396€	37957€	38526€	39104€	36691€
Classe 7	40186€	40788€	41400€	42021€	42652€	43291€	43941€	44600€	45269€	45948€	46637€	47337€	49047€
Classe 8	49686€	50431€	51188€	51956€	52735€	53526€	54329€	55144€	55971€	56810€	57663€	58528€	59405€
Classe 9	64428€	65394€	66375€	67371€	68382€	69407€	70448€	71505€	72578€	73666€	74771€	75893€	77031€

Le salaire annuel minimal est d'un niveau très bas et permet un dumping social entre les salariés de la branche, du groupe SNCF, du Groupe Public Unifié, voire même des S.A !

The background is a solid red color with two large, overlapping circles of a slightly darker shade of red. One circle is in the upper right corner, and the other is in the lower left corner, creating a dynamic, abstract composition.

ZOOM SUR LA RÉMUNÉRATION

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés contractuels ne bénéficient pas des échelons d'ancienneté prévus statutairement. En lieu et place de ce dispositif, une prime d'ancienneté est prévue pour tous les salariés contractuels, s'ajoutant au salaire de base. Cette prime d'ancienneté est différenciée en fonction de la classe et tient compte de l'ancienneté dans la branche ferroviaire.

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
Prime ancienneté pour les classes 1 à 6	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %	21,6 %
Prime ancienneté pour les classes 7 à 8	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %	10,8 %

● REVENDICATION CGT

Rien ne justifie une hétérogénéité en termes d'ancienneté dans l'entreprise selon le contrat de travail. C'est pourquoi, pour la CGT, tous les cheminots devraient relever des échelons d'ancienneté tels que prévus pour les cheminots statutaires, qu'ils soient embauchés dans l'entreprise ou dans la branche ferroviaire.

LA PRIME DE TRAVAIL

La prime de travail est versée tous les mois aux agents statutaires. Pour les agents contractuels en revanche celle-ci est intégrée dans le « salaire de base » à l'exception des agents positionnés sur l'emploi type « Agent d'accompagnement d'un train de voyageurs » (ASCT) ainsi que la prime traction pour les agents positionnés sur les emplois-types :

- Conducteur de ligne,
- Conducteur de tram-train,
- Conducteur de manœuvre et de ligne locale.

● REVENDICATION CGT

La CGT revendique :

- Une prime de travail pour tous les métiers, quels que soient l'emploi type ou le contrat de travail dans la branche ferroviaire ;
- Une uniformisation et une revalorisation de l'ensemble des primes de travail ;
- La refonte de la prime traction ;
- Le maintien de la prime de travail dans sa totalité en cas d'arrêt maladie ou de maladie professionnelle sans prise en compte des absences.



LA REVALORISATION ANNUELLE SALARIALE

Il n'existe pas de dispositif collectif, comme l'exercice de notation pour les statutaires, pour les cheminotes et les cheminots ne relevant pas du cadre permanent.

C'est donc l'arbitraire patronal qui prévaut, pouvant amener à des discriminations en tout genre, car basé sur des critères subjectifs. Les revalorisations salariales peuvent être obtenues par le cheminot contractuel lors de son entretien individuel annuel. Cet entretien formalise les résultats individuels de l'agent et fixe des objectifs souvent subjectifs pour l'année à venir.

Une enveloppe globale est décidée chaque année lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), en moyenne entre 1,2 et 1,4% de la masse salariale, puis elle est répartie dans les établissements de manière opaque et sans contrôle social. Cette enveloppe est ensuite répartie dans les équipes, toujours de manière très aléatoire. Ce fonctionnement ambigu et cette absence de règle précise concernant l'augmentation de chaque agent du collectif donnent lieu à des écarts incompréhensibles. Pour preuve, si un collègue du collectif bénéficie d'une augmentation plus importante, cela signifie de facto que les autres collègues auront une augmentation bien amoindrie.

Depuis les NAO 2023, prorogé aux NAO 2024 et 2025, les jeunes embauchés bénéficient d'une enveloppe spécifique pouvant aller jusqu'à 3%. Pour autant, il ne faut pas se laisser berner : l'entreprise se réfère à la RAG et applique de manière unilatérale des mesures ne permettant pas aux cheminotes et cheminots de bénéficier d'une augmentation salariale tous les ans de 3%.

Lorsqu'une revalorisation salariale est attribuée, elle l'est en avril avec effet rétroactif au 1er janvier.

● REVENDEICATION CGT

La CGT revendique, au travers de la mise en place du NSTC, le nouveau statut du travail cheminot, une grille unique salariale au sein de la SNCF, avec la mise en place d'une échelle mobile des salaires permettant des garanties sur le déroulement de carrière, un avancement automatique et la reconnaissance des diplômes.

LA GRATIFICATION DE VACANCES

La gratification de vacances est versée sur la fiche de paie du mois de juin, si le cheminot ou la cheminote est présent dans l'entreprise au 1er jour ouvrable de l'année en cours.

Pour aller plus loin, se référer aux GRH00251 & GRH00412

L'ALLOCATION FAMILIALE SUPPLÉMENTAIRE

L'AFS est une prestation spécifique à la SNCF accordée sans condition de ressources. Le montant est fixe, dès la présence d'un enfant à charge, selon le type de garde (en résidence alternée ou permanente). À partir de deux enfants, le montant est défini selon la classe du cheminot ou de la cheminote. Pour les cheminots n'étant pas au cadre permanent cette prestation est imposable.

Pour aller plus loin, se référer au GRH00649

L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement est différent en fonction des SA, celui-ci est versé sur un compte épargne d'entreprise (Amundi) au mois de mai.

● REVENDICATION CGT

Pour la CGT, l'intéressement est un piège à éviter. D'une part celui-ci divise les cheminotes et les cheminots de par son versement non pérenne et complètement aléatoire. Il ne constitue en rien une augmentation salariale et n'est pas soumis à cotisations sociales. Il ne contribue donc pas au financement de la sécurité sociale, ni des retraites et n'est pas pris en compte dans le calcul en cas de maladie, chômage ou départ en retraite.

D'autre part, il est lié aux objectifs de productivité, aux suppressions d'emplois, à la dégradation des droits et des conditions de travail, au gel des salaires, à l'externalisation, à l'explosion du recours à l'emploi précaire....

Pour la CGT, il est évident que des augmentations salariales pérennes et socialisées se doivent d'être versées en lieu et place de ce fonctionnement divisionnaire de l'intéressement.

LES ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE

Les EVS sont liés à l'exercice de chaque métier (horaires de nuits, travail dimanches et fêtes, déplacements, maîtrise de langues étrangères...)

Pour aller plus loin, l'ensemble des éléments variables de solde ainsi que leurs montants sont repris dans le GRH00131 et GRH00372.

LA PRIME / LA GIR

Le dispositif de « LA prime » concerne les agents des collèges exécution et maîtrise (classe 1 à classe 5) et, est constituée d'une « part collective » et d'une « part individuelle ».

La GIR (gratification individuelle de résultat) s'applique aux cheminotes et cheminots du collège cadre (classe 6 à classe 9), mais peut concerner certains DPx à la classe 5.

Tous deux sont des dispositifs de rémunération variables versés en avril de l'année suivante, et censés récompenser « la performance et la motivation du cheminot ».

● REVENDICATION CGT

Pour la CGT, ces dispositifs individuels de rémunération permettent l'arbitraire et la discrimination sur des critères non objectifs : les montants globaux de ces primes doivent être consacrés aux augmentations générales de salaire !

The background is a solid red color. It features two large, overlapping circles. One circle is positioned in the upper left quadrant, and the other is in the lower right quadrant. The circles overlap in the center of the image, creating a white space that frames the text.

***LE SALAIRE
SOCIALISÉ :
C'EST QUOI ?***

LE SALAIRE SOCIALISÉ

Une partie du salaire est payée individuellement au salarié, un salaire « direct » : C'est le salaire net. L'autre partie, le salaire socialisé, est composée de cotisations sociales. Elles sont versées aux caisses de la Sécurité sociale.

Ce versement dans « un pot commun » est conçu pour satisfaire les besoins concernant la santé, la maternité, les situations familiales, le chômage, l'invalidité et la retraite. C'est ce qui fait la différence avec les systèmes anglo-saxons où chaque salarié paie pour satisfaire ses propres besoins.

Les richesses créées par votre travail sont rémunérées non pas que par votre salaire net, mais par votre total dû par l'employeur (salaire net + cotisations sociales, patronales et salariales).

● REVENDEICATIONS CGT

La CGT revendique pour l'ensemble des cheminots, qu'ils soient contractuels ou statutaires :

- Un traitement à 2000 € brut mensuel pour la 1^{ère} position de rémunération, soit 24000 € / an ;
- Une prime de travail ;
- La prise en compte de la grille des salaires CGT à la place des RAG fixées par la SNCF et la branche ferroviaire ;
- Une meilleure lisibilité, et donc plus de transparence pour tous les éléments de rémunération et cotisations sociales dans la fiche de paie ;
- La reconnaissance des diplômes à l'embauche et en cours de carrière ;
- Un véritable 13^{ème} mois et l'indemnité de résidence unifiée vers le taux le plus élevé ;
- Une échelle mobile des salaires ;
- Une réelle égalité salariale entre les femmes et les hommes, avec un contrôle social pour lutter contre les inégalités et les discriminations.

*Viens calculer ton salaire CGT
en utilisant la flash code :*



The background is a solid red color. It features two large, overlapping circles. One circle is positioned in the upper right corner, and the other is larger, positioned in the lower half of the frame. The circles overlap in the center, creating a darker red area.

LA PÉNIBILITÉ DE NOS MÉTIERS

LA PÉNIBILITÉ

Dans l'entreprise, 81 emplois repères à pénibilité avérée existent. Un cheminot, qu'il soit contractuel ou statutaire, occupant l'un de ces emplois repères, valide des années d'exposition à la pénibilité de manière similaire. La seule différence entre un agent statutaire et un agent contractuel est qu'un salarié contractuel répondant aux critères de reconnaissance d'exercice d'un métier à pénibilité ouvre droit à la mesure gouvernementale.

Cette mesure a été créée pour «amoindrir» l'impact des différentes réformes des retraites, reculant l'âge de départ, avec la mise en place d'un compte C2P, prévoyant certaines compensations supplémentaires. Cependant, en raison de ses critères d'incrémentation de «points» très peu d'agents réussissent à en incrémenter assez pour bénéficier des avantages qui y sont liés.

La direction, refusant d'intégrer de nouveaux ERPA dans l'entreprise, a mis en place de manière unilatérale, des mesures d'ordre financier, sur des critères d'un rythme de travail (3x8) ou d'un nombre de nuits réalisées (65 nuits ou 385 heures de nuit). L'entreprise a donc créé l'accès à des indemnités dites P1, P2, P3 reconnaissant des années exercées dans l'entreprise sur des métiers pénibles du fait de leurs rythmes de travail, n'ouvrant pour autant pas le droit à un aménagement du temps de travail en fin de carrière.

Pour aller plus loin, se référer au GRH00938

● REVENDEICATIONS CGT

L'importance de l'élargissement du nombre d'emplois considérés comme « ERPA » est en lien avec la possibilité pour l'ensemble des agents d'aménager leurs fins de carrières. En effet, un agent ayant été pendant au moins 20 ans sur un ERPA peut revendiquer des mesures concernant sa fin de carrière. À contrario, un agent ayant fait l'objet du versement unique d'une indemnité pendant 20 ans, car occupant un emploi reconnu comme «ayant des conditions pénibles » mais n'étant pas un ERPA ne pourra pas en bénéficier.

C'est pourquoi la CGT revendique l'extension de la liste des emplois repères à pénibilité avérée, mais aussi la suppression des mesures de suspension de décompte de pénibilité ainsi que la reconnaissance de tous les métiers soumis à l'astreinte comme une exposition à la pénibilité avérée.



The background is a solid red color. In the upper right corner, there are two large, overlapping circles. The top circle is a slightly darker shade of red, and the bottom circle is a slightly lighter shade. They overlap in the center-right area of the top of the page.

LE DROIT À L'ACCÈS AU LOGEMENT

LE LOGEMENT

Un accord logement, signé par la CGT, contraint l'entreprise à mettre en place à disposition des agents toute une palette d'offres et de services pour répondre à leurs besoins « logement » :

Offres locatives :

- La Garantie Logement en Île-de-France (nouveaux embauchés franciliens) ;
- La location temporaire ;
- La location pérenne (logements sociaux, à loyers intermédiaires ou libres).

Offres accession (pour la résidence principale) :

- L'accession libre, via Bouygues Immobilier : frais de notaire offerts ;
- L'accession aidée, soumise à des plafonds de ressources ;
- Une offre de financement privilégiée « Prêt SOFIAP Avantage + SNCF ».

Aides financières :

- Aide aux nouveaux embauchés en hébergement temporaire ;
- Aide aux nouveaux embauchés en logement pérenne ;
- Aide sur quittance (salariés en difficultés financières) ;
- Aides 1% logement.

● ZOOM SUR LA GARANTIE LOGEMENT EN IDF

La garantie logement en IDF est un dispositif spécifique pour les nouveaux embauchés en Île-de-France, en poste depuis moins de 6 mois.

Dans cette région, où il peut être difficile de se loger, l'Agence Logement SNCF propose, dans un délai maximum de 4 mois et à moins de 20 km du lieu de travail, une offre de logement à prix attractif si vous êtes non-cadre ou un accompagnement à la recherche de logement si vous êtes cadre.

● ZOOM SUR L'AIDE FINANCIÈRE AUX NOUVEAUX EMBAUCHÉS

Deux aides aux nouveaux embauchés sont prévues par l'accord logement, selon des conditions particulières prévues au sein de l'accord.

La première est versée pour les nouveaux embauchés accédant à un logement pérenne, la seconde est versée pour les nouveaux embauchés en hébergement temporaire.

Pour aller plus loin, se référer au GRH00934

● LA CGT REVENDIQUE :

- L'élargissement du champ d'application de cet accord qui n'inclut pas les cheminotes et cheminots des filiales et du GIE.
- L'élargissement de la garantie logement en Ile-de-France à tout le territoire.
- L'augmentation de la décote de 5% sur le parc de logement à loyer libre et l'élargissement de son périmètre d'application.
- L'augmentation du niveau des aides aux nouveaux embauchés et l'élargissement à l'ensemble du territoire.
- La création de structures en proximité en charge des questions Logement.

The background is a solid red color. There are two large, overlapping circles in a lighter shade of red. One circle is positioned in the upper left quadrant, and the other is in the lower right quadrant, creating a dynamic, abstract composition.

LES FACILITÉS DE CIRCULATION

LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Un cheminot bénéficie de facilités de circulation pour lui-même et ses ayants droit (conjoint/conjointe, enfants à charge, parents) sur le réseau national SNCF et international sous certaines conditions. C'est l'agence Paie et Famille qui gère les démarches.

Pour aller plus loin, se référer au GRH00400

L'accord Classification-Rémunération signé par SUD Rail, UNSA et CFTD a deux répercussions sur les facilités de circulation des cheminots : D'une part, celui-ci financierise les FC en considérant celles-ci comme un "avantage en nature". D'autre part, il instaure un clivage de 10 ans entre les cheminots statutaires/contractuels pour avoir les mêmes droits..

Ci-joint des extraits de l'accord Classification-rémunération :

Type de bénéficiaire	Ancien salarié au statut comptant au moins 15 ans d'ancienneté ou ancien salarié contractuel comptant au moins 25 ans d'ancienneté. (taux d'utilisation moyen au moins 50%)	Ancien salarié contractuel comptant au moins 15 ans d'ancienneté ; (utilisation à temps complet)
Ancien salarié ouvrant droit	• Carte de libre circulation (Pass Carmillon) • Crédit de dispenses de paiement de réservation (DPR) : 8 par an (pour le retraité titulaire de l'honorariat, de la médaille d'honneur des chemins de fer échelon or ou de la légion d'honneur)	• Carte sans réduction • Fichet voyages : 16 cases par an
Partenaire de couple	• Carte avec réduction de 90% ; • Fichet voyages : 16 cases par an	• Carte sans réduction • Fichet voyages : 8 cases par an

● REVENDICATIONS CGT

- La CGT exige le maintien de ce droit, son développement et son extension à l'ensemble des cheminotes et cheminots de la branche et aux personnels des CSE et des CASI ;
- La gratuité totale, y compris le supplément et la réservation, dans tous les trains ainsi que dans les moyens de transport de substitution pour tous les cheminots actifs et retraités, les salariés des régies et réseaux secondaires, les salariés des CSE et des CASI et leurs ayants droit ;
- La gratuité du transport d'un véhicule une fois par an (aller-retour) ;
- L'attribution de permis annuels pour les parents, grands-parents et beaux-parents de chaque cheminot.
- La CGT rejette toute tentative de contingentement.
- La CGT exige la gratuité d'accès aux trains internationaux.

The background is a solid red color. It features two large, overlapping circles. One circle is in the upper right corner, and the other is in the lower left corner. The circles overlap in the center of the page, creating a white space where they intersect.

LES ACTIVITÉS SOCIALES & CULTURELLES

Le CCGPF gère les activités sociales et culturelles nationales au sein du Groupe public ferroviaire : autrement dit, il tisse du lien entre les cheminots, quelles que soient leurs SA. Il prend ainsi en charge les vacances familiales, les colonies de vacances, l'aide à la lecture.

Il assure le développement et l'entretien du patrimoine national cheminot qui lui est confié par les CSE, soit 11 villages-vacances, un ensemble de gîtes, le centre de Montdidier réservé à l'accueil des groupes et une quarantaine de centres enfance-jeunesse. Il est aussi chargé du soutien aux Sociétés d'agents, ces sept associations cheminotes qui interviennent dans les domaines aussi divers que le sport, les vacances, la solidarité, les loisirs ou la culture...

La SNCF verse aux CSE une subvention aux activités sociales, sportives et culturelles équivalente à 1,721 % de la masse salariale brute. Les CSE reversent 34,10% de cette somme au CCGPF pour lui permettre d'assurer la gestion des activités sociales à caractère national.

Le CCGPF perçoit également une dotation équivalente à 0,2 % de la masse salariale brute nationale, au titre du budget de fonctionnement et de ses missions d'information consultation.

● NOTRE PATRIMOINE

Les onze villages vacances du CCGPF constituent le patrimoine social des cheminots. Ils sont implantés dans les plus belles régions de notre pays : Briançon, Calvi, Hendaye, Landevieille, le Verdon, Quiberon, Port-Vendres, Samoëns, Saint-Mandrier, Valescure et Le Rébory. S'y ajoutent un centre sportif à Montdidier et un ensemble de gîtes à Cerbère.

Les villages du CCGPF sont des lieux dédiés à l'accueil des cheminots. Vous y trouverez de nombreuses activités proposées à des tarifs préférentiels, grâce à des accords avec nos partenaires, ainsi qu'un riche programme d'excursions et d'animations : soirées dansantes, soirées cabarets, activités manuelles, découverte de la région... Nos équipes d'animations sont à votre service.

<https://www.ccgpfcheminots.com>



**VALESCURE, PORT VENDRES,
CALVI, LANDEVIEILLE, QUIBERON**



Le CCGPF c'est aussi :

- Des colonies pour les enfants jusqu'à 17 ans !
- Des offres "Partenaires"
- Des séjours "Jeunes parents"

Les activités sociales à caractère local relèvent des CSE. Au titre d'un accord sur les activités sociales, porté par la CGT et conclu en mars 2019, ces derniers ont la possibilité de confier tout ou partie de leurs activités sociales aux Comités des Activités Sociales Interentreprises ou CASI. Au nombre de 23, ces derniers ont un périmètre régional qui correspond à celui des anciens CER. Cette mutualisation permet à tous les cheminots d'une même région, quels que soient leurs établissements, leurs branches d'activité ou la société à laquelle ils sont rattachés, de bénéficier des mêmes prestations.

La mutualisation s'exerce pour les activités à caractère national. Sur le plan local, la mutualisation est obligatoire pour la restauration d'entreprise et le convoyage des enfants en colonies de vacances. Elle est optionnelle pour les autres activités sociales à caractère local comme les arbres de Noël, la billetterie, les installations sportives et culturelles, les sorties...

<https://www.casipno.fr>

LE CASI PNO C'EST :

- Des activités adultes / familles proposées toute l'année ;
- Des activités spécifiques pour les enfants ;
- Des accueils collectifs les mercredis et les vacances scolaires ;
- L'accès à des matchs de foot, de basket-ball ;
- Des arbres de Noël ;
- Des week-ends ;
- Les mercredis de l'été ;
- Des mini - séjours ;





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



BULLETIN D'ADHÉSION

Remplir lisiblement en lettres capitales. Original à faire parvenir à l'adresse ci-dessus.

Mme ☐ M. ☐

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : N° _____ Rue : _____

Ville : _____ Code postal : _____

Tél. perso : _____

E-mail perso : _____

Date de naissance : _____ / _____ / _____

S.A. ou filiale : _____

N° CP : _____

N° NIL (Numéro Identification Large) pour les retraités : _____

Déclare adhérer à l'Orphelinat National des Chemins de fer de France dans les conditions prévues par les statuts. L'adhésion est effective à compter de son enregistrement par le siège.

Autorise l'ONCF à faire procéder au précompte de ma cotisation sur ma solde (actif) ou pension (retraité).

Pour les salariés non affiliés à la Caisse de Prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire :

Nom de l'entreprise : _____

Joindre RIB, RIP ou RIE à l'imprimé « demande de prélèvement SEPA », au dos, dûment complétées et signées.

Autorise l'ONCF à faire procéder au prélèvement sur compte bancaire, postal ou épargne(1) les informations recueillies sont nécessaires pour votre adhésion. Elles sont destinées uniquement à la gestion de l'association. Elles ne sont transmises en aucune façon à un tiers. L'ONCF s'engage à stocker et traiter vos données personnelles pour la gestion de votre situation au sein de l'association. En aucun cas, celles-ci ne seront divulguées conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978.

Date : _____ / _____ / _____ Signature : _____

BULLETIN D'ABONNEMENT

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

Je déclare m'abonner au bulletin de l'Orphelinat. 4 numéros : 1,32€

Date : _____ / _____ / _____ Signature : _____

***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