



LE GUIDE

DES CONTRACTUELS

SOMMAIRE

TON CONTRAT DE TRAVAIL

pages 4 et 5

TA CLASSIFICATION

page 5

TA RÉMUNÉRATION

pages 6 à 12

TES CONGÉS / TES ABSENCES

pages 13 à 20

TES FACILITÉS DE CIRCULATION

pages 21 à 24

TA PROTECTION SOCIALE

pages 25 à 31

DISPOSITIONS DIVERSES

pages 32 à 33

- Réglementation du travail
- Hygiène, sécurité, conditions de travail
- Formation professionnelle
- Représentation du personnel
- Droit syndical
- Logement
- Pénibilité
- Mise à disposition
- Action sociale
- Distinctions honorifiques



LES CHEMINOTS CONTRACTUELS, UNE HISTOIRE ANCIENNE RÉSOLUTION Tournée VERS L'AVENIR !

La CFDT Cheminots défend depuis toujours les salariés contractuels et agit pour améliorer leurs droits. D'autres considèrent les contractuels comme des « cheminots de seconde classe ». Pas de ça à la CFDT !

L'arrêt des embauches à statut change les choses et nous sommes de plus en plus nombreux. Avec la CFDT il est grand temps de gagner des droits et l'attention que nous méritons.

Pour commencer, je tiens à remercier l'ensemble des militantes et militants, adhérentes et adhérents ou sympathisantes et sympathisants de la CFDT Cheminots dans toutes ses composantes et **tous ses syndicats**.

À la CFDT Cheminots, nous n'avons jamais négligé les cheminots contractuels bien au contraire, nous les accompagnons depuis de nombreuses années et nous sommes constamment force de proposition dès qu'il s'agit de faire avancer leurs droits.

Les contractuels font partie intégrante de la SNCF au même titre que les collègues au Cadre Permanent. Certes, nous avons un contrat et un déroulé de carrière très différent, trop souvent jugé « opaque », mais nous faisons les mêmes métiers, nous avons les mêmes contraintes.

Quoi qu'en disent certains détracteurs, qui prospèrent sur la division, nous ne sommes pas différents et c'est bien la volonté de la CFDT

de gagner pour tous !

Notre Pôle Technique National (PTN) que j'anime depuis de nombreuses années est constitué de cheminots contractuels qui ont à cœur de faire ce qu'ils font. Nous sommes composés d'agents de **tous les métiers** et avons au moins un référent par région. Je remercie bien évidemment les collègues du PTN avec qui nous avons des réunions rythmées et animées tant les sujets sont nombreux et complexes mais toujours constructives et dans la bienveillance car pour nous notre seule boussole c'est l'intérêt commun.

C'est ensemble que nous avons concocté ce guide. Il a pour objectif de te donner de manière synthétique directement et clairement les informations essentielles sur ce que tu dois savoir. Il sera mis à jour régulièrement en fonction de l'évolution de l'actualité.

Si tu as des questions et des demandes de précisions, contacte-nous : nous sommes là pour t'accompagner, alors n'hésite pas à prendre contact avec la CFDT Cheminots.

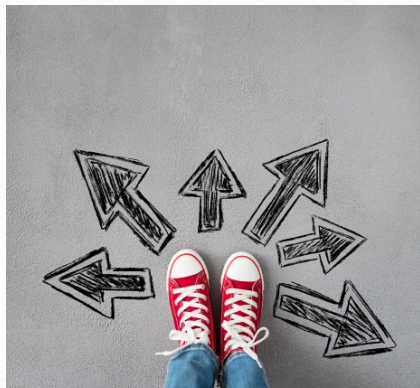
Selon un proverbe africain, « si tu veux aller vite, marche seul ; mais si tu veux aller loin, marchons ensemble ». C'est ensemble, grâce à toi et ton soutien que nous pourrons faire encore mieux à l'avenir alors n'hésite pas, ce guide est fait pour toi.

**REJOINS-NOUS !
BONNE LECTURE !**



Stéphane SOMMER

Secrétaire National CFDT Cheminots
Secrétaire National FGAAC-CFDT



CONTRAT DE TRAVAIL

Textes de références : CCN Ferroviaire, Code du Travail, GRH00013

LE CONTRAT DE TRAVAIL INDIQUE (LISTE NON EXHAUSTIVE) :

- La durée : déterminée ou indéterminée.
- L'utilisation à temps complet ou à temps partiel
- La durée du travail (durée annuelle pour un CDI ou durée exprimée en heures pour un CDD)
- Le Lieu Principal d'Affectation (LPA)
- Le régime de travail : durée maximale journalière de travail, nombre de repos.
- La répartition des horaires sur la semaine pour un temps partiel.
- Différentes clauses : mobilité, dédit formation, ...



Pour toutes
questions...

PREND CONTACT
AVEC UN REPRÉSENTANT
CFDT

Si l'agent n'a pas de contrat de travail au-delà de 48 heures, il est réputé être embauché pour une durée indéterminée et à temps complet (c'est alors le bulletin de paie qui indique les modalités d'embauche : lieu de travail, classe, rémunération,...).

Toute modification d'un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail donne lieu à un avenant (modification de rémunération, de fonction ne correspondant pas à la classe, du lieu de travail ou de la durée de travail).

Bon à savoir : Dans certains cas de temps partiels (enfant de moins de 16 ans, proche aidant,...), tu peux bénéficier d'une validation des périodes non travaillées. Attention, il faut qu'il y ait accord avec l'employeur et que cela soit formalisé dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Tout contractuel à temps partiel, suivant l'emploi qu'il occupe et sous réserve de non-concurrence peut avoir plusieurs employeurs si l'ensemble des contrats ne dépasse pas 48 heures hebdomadaires maximum.

Le contrat de travail doit être écrit et signé par les deux parties.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

La période d'essai est déterminée par l'article 7 du chapitre II de l'accord relatif au contrat de travail.

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai renouvelable si prévue dans les modalités dont la durée maximale est de :

- **2 mois** pour le collège **exécution**,
- **3 mois** pour le collège **maîtrise**,
- **4 mois** pour le collège **cadres**.

En cas de nouvelle condition d'utilisation refusée par l'agent, un reclassement dans un emploi équivalent est recherché. En cas d'échec, une procédure de licenciement est engagée.

La rupture est imputable à la SNCF, ce qui signifie que l'agent part avec tous ses droits (congrés payés, préavis, indemnités de licenciement).

Passée la période d'essai, le CDI peut être rompu :

- **À l'initiative de la SNCF**, par licenciement
- **À l'initiative de l'agent**, par démission avec un préavis (sauf accord commun)

- **d'un commun accord entre la SNCF et l'agent** : la rupture conventionnelle. Le salarié ou l'entreprise peut être à l'initiative de cette démarche

Indemnités de licenciement (*article 23 du Chapitre V de l'accord relatif au contrat de travail*)

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, l'agent en CDI licencié, bénéficie d'une indemnité de licenciement s'il compte au moins 1 an de service ininterrompu.

- **Entre 1 et 9 ans d'ancienneté** : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté
- **Entre 10 et 19 ans d'ancienneté** : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté
- **À partir de 20 ans d'ancienneté** : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est déterminé conformément au Code du travail.

Ce mode de calcul sert également de référence dans le cadre d'une rupture conventionnelle.



Des questions ?



Contacte un représentant
syndical CFDT

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Le CDD est conclu pour un terme précis, sauf dans les hypothèses de remplacement d'un salarié absent. Le recours au CDD est strictement limité : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier. Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'agent (sans indemnité) lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI. Dans ce cas, sauf accord des parties, le salarié doit respecter une période de préavis (avec un maximum de deux semaines).

La suspension du CDD (pour maladie par exemple) ne modifie pas l'échéance du contrat (sauf accident du travail ou maladie professionnelle).

Une indemnité de précarité d'emploi égale à 10 % de la rémunération brute imposable est versée à l'issue du contrat, sauf emploi saisonnier ou CDI à l'issue du CDD. Ce contrat peut être renouvelé par avenant : document complémentaire du contrat constatant une modification, une adaptation ou un complément qui y est apporté d'un commun accord entre les deux parties sous certaines conditions. Le CDD peut comporter une clause de renouvellement à l'issue du contrat initial. Un délai dit de carence est également prévu entre chaque CDD sur le même poste dans l'entreprise. Un CDD ne peut être renouvelable que 2 fois dans la même entreprise et pour le même motif.

CLASSIFICATION

Classification des emplois

Textes de références : Accord de branche ferroviaire du 06 décembre 2021 et son document d'application dans le groupe SNCF.

À la SNCF ce sont 152 emplois types répartis sur 13 familles et positionnés sur 9 classes définies de la manière suivante :

Catégorie professionnelle	Exécution			Maîtrise		Cadre			
Classe cible par poste	1	2	3	4	5	6	7	8	9

À chaque emploi type correspond une classe d'entrée avec possibilité d'évoluer sur une ou deux classes supplémentaires au titre du déroulement de carrière. Ce système de classification est commun aux personnels contractuels et statutaires. Il est également commun à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire.

RÉMUNÉRATION

Textes de référence : Convention de la branche ferroviaire, GRH00131 et ses annexes, GRH00251 (gratification de vacances), GRH00252 et GRH00652 (gratification annuelle d'exploitation), GRH00649 (Allocations Familiales Supplémentaires).

À SAVOIR !

Ta rémunération varie selon les modalités du contrat, la classe du poste occupé, et ton ancienneté.

Tous les salariés contractuels sont éligibles aux revalorisations annuelles.

Pour les salariés contractuels ayant plus de 3 ans d'ancienneté et éligibles, l'ajout d'une ligne sur la fiche de paie correspondante à la prime d'ancienneté.

Ta rémunération et le SMIC

MONTANT DU SMIC : Le SMIC est à 21 876,36 € brut annuel au 1^{er} janvier 2026

COMMENT VÉRIFIER QUE LE SMIC EST ATTEINT ? Pour apprécier si le salarié perçoit ou non le SMIC, il convient de retenir et d'exclure certains éléments.

ASSIETTE DE VÉRIFICATION DU SMIC : Dans ce tableau, non exhaustif, retrouve les éléments de comparaisons principaux

Éléments inclus	Éléments exclus
• Salaire de base • Avantages en nature • Majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (primes, indemnités, remboursements de frais ne correspondant pas à une dépense effective...) • Primes de rendement individuelles ou collectives (rendement global d'une équipe), primes de production ou de productivité constituant un élément prévisible de rémunération • Prime de vacances pour le mois où elle est versée	• Remboursements de frais effectivement supportés par le salarié • Primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...) • Majorations pour heures supplémentaires • Majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit • Primes d'ancienneté • Primes d'assiduité • Primes de transport • Participation, intéressement

DIFFÉRENCES DE COTISATIONS SOCIALES CP / CONTRACTUELS

Il existe une différence de cotisations sociale salariales entre un agent statutaire et un agent contractuel. Si l'on prend en compte tous les éléments incluant la mutuelle obligatoire et la prévoyance un agent statutaire va cotiser grosso modo environ 21,98% alors qu'un contractuel au régime général ce sera environ 23,48% soit une différence de + 1,50%.

TA RÉMUNÉRATION (hors Cadre supérieur) EST COMPOSÉE :

TOUS LES MOIS :

- Ton salaire brut versé sur 12 mois
 - Ta prime d'ancienneté
 - Ta prime de travail
(uniquement pour les roulants)
- Éventuellement, ton allocation familiale supplémentaire versée mensuellement
- Tes EVS (Éléments Variables de Solde)

PONCTUELLEMENT :

- La prime ou part variable versées fin avril
- Ta gratification de vacances versée fin juin
- Ta gratification annuelle d'exploitation versée fin juin



Pour aller plus loin

Pour consulter notre espace Contractuels en ligne - et le tableau du salaire minimum annuel garanti à jour, veuillez cliquer ou scanner ce QR Code pour accéder à notre site.



Suite à l'intervention de la CFDT Cheminots, l'entreprise a acté le principe d'avoir une grille à minima à 10% au-dessus du SMIC à partir de la classe 2 (plus d'embauche à la classe 1)

Ils sont construits sur une base différente, en prenant en compte uniquement le salaire annuel brut. Pour les personnels roulant, la prime de travail (traction ou train) est également incluse.

SALAIRE MINIMUM ANNUEL SELON ANCIENNETÉ AU 01/01/2026

ANNÉE D'ANCIENNETÉ

Classes	Embauche	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
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 €
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 €
3	25 399 €	25 780 €	26 167 €	26 559 €	26 958 €	27 362 €	27 773 €	28 189 €	28 612 €	29 041 €	29 477 €	29 919 €	30 368 €
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 €
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 €
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 €
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 €
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 €
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 €



REVALORISATIONS SALARIALES ANNUELLES

Comment se passe un exercice de revalorisation annuel ?

Une enveloppe correspondant à un pourcentage de la masse salariale des contractuels est décidée lors des Négociations Annuelles Obligatoires puis est répartie entre établissements afin de permettre les revalorisations salariales individuelles.

Chaque contractuel passe alors un EIA courant 1^{er} trimestre de chaque année. Lors de cet entretien, il peut être attribué ou non un pourcentage (cadre par l'entreprise) qui viendra ainsi augmenter ton salaire mensuel et entraînera par la même occasion l'augmentation de la prime d'ancienneté associée.

ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL (EIA)

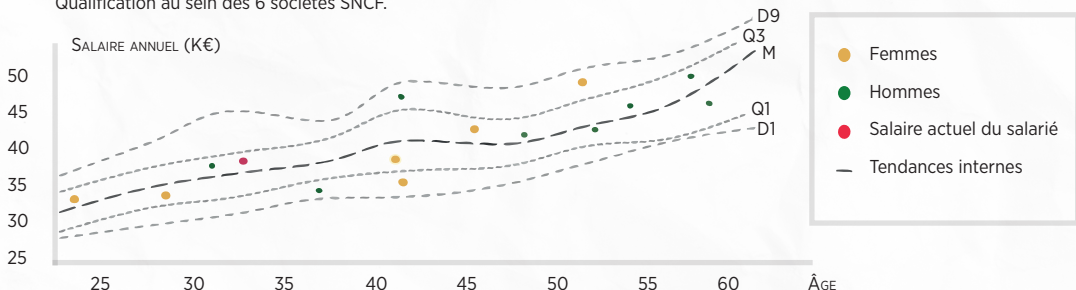
Le niveau de revalorisation peut être négocié avec son manager lors de l'Entretien Individuel Annuel (EIA).

L'EIA formalise les résultats de l'agent pour l'année écoulée. Il définit également les objectifs pour l'année en cours. L'EIA doit reposer sur une évaluation objective et non discriminatoire, l'évolution dans l'entreprise et le niveau de l'éventuelle augmentation de salaire en dépendent.

Afin de permettre au manager (ou toute autre personne habilitée) d'attribuer une éventuelle augmentation, ce dernier utilise l'application « DigitRem », ouverte pendant une certaine période définie annuellement et pendant le 1^{er} trimestre de chaque année qui permet :

- La gestion des attributions des augmentations individuelles « hors promotion vers un poste de responsabilité supérieure »
- La gestion de la part variable des cadres ou salariés de catégorie professionnelle « maîtrise » occupant un poste de DPX.

Dans la courbe de l'exemple ci-dessous, cela concerne les salariés occupant le même Emploi Repère et se situant sur la même Qualification au sein des 6 sociétés SNCF.



Explication :

- Les courbes sous forme de pointillés concernent les agents au niveau national et toujours de même emploi et même classe. (D = 10% et Q = 25%. Donc D1 = 10% des agents et Q1 = 25% des agents, etc)
- Le nuage de points affiche la rémunération fixe des agents de même qualification sur votre périmètre. Cela permet une comparaison avec les moyennes nationales de même emploi type et même classe.
- Le point rouge indique le positionnement du salaire de l'agent concerné par cette courbe. Il s'agit du salaire de l'année A-1, incluant la prime d'ancienneté et non le salaire depuis le 1^{er} janvier.
- Nous pouvons différencier les femmes des hommes pour plus de transparence

Cela permet donc de pouvoir se situer en rapport aux collègues même si chaque situation est globalement différente.

IMPORTANT : L'AGENT PEUT DEMANDER À CONSULTER LA COURBE À SON N+1, MAIS IL N'EXISTE ACTUELLEMENT AUCUNE OBLIGATION POUR LA HIÉRARCHIE DE L'ACCEPTER.

Agents à temps partiel

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les contrats de travail à temps partiel ne peuvent pas être inférieurs à 24 heures par semaine. Cette nouvelle règle est une avancée à mettre au crédit de la CFDT dans le cadre de l'accord national interprofessionnel signé en 2013.

FOCUS SUR LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

PRIME D'ANCIENNETÉ

L'accord de branche signé par la CFDT prévoit une prime d'ancienneté (distincte du salaire de base) pour tous les salariés, dont les cadres (hors classe 9/CS). La prime d'ancienneté apparaît sur une ligne supplémentaire sur la fiche de paie. Cette prime compte pour le calcul de la retraite.

• CONCERNANT LES CLASSES 1 À 6 :

Une prime d'ancienneté de 1,80 % par période entière de 3 ans avec un maximum de 21,6 % pour une ancienneté de 36 ans.

• CONCERNANT LES CLASSES 7 ET 8 :

Une prime d'ancienneté de 0,90 % par période entière de 3 ans avec un maximum de 10,8 % pour une ancienneté de 36 ans.

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
Prime d'ancienneté* Classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9%
Prime d'ancienneté* Classes 7 et 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%

Ancienneté	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
Prime d'ancienneté* Classes 1 à 6	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18%	19,8%	21,6%
Prime d'ancienneté* Classes 7 et 8	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9%	9,9%	10,8%

* En pourcentage du salaire de base brut mensuel



Des questions ?



Contacte un représentant
syndical CFDT

QUELLES MODALITÉS POUR LA PRIME D'ANCIENNETÉ ?

• CLASSES 1 À 5 :

Le principe de la prime d'ancienneté a été mis en place au 1^{er} juillet 2022 et concerne les agents des classes 1 à 8.

- Classes 1 à 6 : palier de 1,8% tous les 3 ans
- Classes 7 et 8 : palier de 0,9% tous les 3 ans

Cette prime d'ancienneté commence son premier palier dès lors que 3 ans se sont écoulés depuis la date d'embauche et qu'il n'y a pas eu d'interruption de contrat pendant cette période.

La prime d'ancienneté est fonction du salaire de base du mois considéré.

Exemple : si mon salaire de base du mois est de 1800 € et que j'ai atteint le palier de 3 ans en classe 3, ma prime d'ancienneté sera de 1,8%, soit $1800 \times 0,018 = 32,40$ € qui apparaîtra sur une nouvelle ligne de la fiche de paie (pour un agent de classe 7, la prime d'ancienneté serait de 0,9% soit $1800 \times 0,009 = 16,20$ €).

INFO :

La prime d'ancienneté pour les cadres n'existait pas avant la signature de l'accord de branche sur le volet classifications et rémunérations, c'est un acquis CFDT.



PRIME DE TRAVAIL

La prime de travail ou de traction continue à être versée aux seuls emplois types repris ci-dessous :

- Conducteur de ligne,
- Conducteur de Tram-train
- Conducteur de manœuvre et de ligne local,
- Agents d'Accompagnement d'un train de voyageurs (ASCT).

GRATIFICATION DE VACANCES (GRH00251 ET GRH00412)



Elle est versée avec la paie de juin si le salarié est présent au 1^{er} janvier et est égale à 500 € (montant 2025) pour un temps de travail supérieur ou égal à 60%. Pour un temps partiel de moins de 60 %, cette prime est calculée au prorata du temps de travail effectué.

À cette gratification s'ajoute un supplément familial de 20 € par enfant à charge jusqu'au 2^{ème} puis 10 € par enfant supplémentaire à charge (exemple : 50 € pour 3 enfants à charge, 60 € pour 4 enfants à charge)

GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION (GRH00252 ET GRH00652)

Les agents contractuels tout comme les agents du cadre permanent, perçoivent pour l'exercice allant du 1^{er} juin de l'année A-1 au 31 mai de l'année A, une Gratification Annuelle d'Exploitation (GAEX).

Elle est versée avec la paie de juin, son montant est de 12,77 % du salaire mensuel avec un minimum de 259,46 € (montant 2022/ GRH00652) pour un agent à temps complet.

ALLOCATION FAMILIALE SUPPLÉMENTAIRE (GRH00649)

L'allocation familiale supplémentaire (AFS) est une prestation spécifique à la SNCF, accordée sans condition de ressources. C'est un élément mensuel de rémunération propre aux cinq sociétés SNCF, qui est versé sur la paie du salarié bénéficiaire.

Tout salarié, sous réserve qu'il assume la charge effective et permanente d'un ou

plusieurs enfants, peut bénéficier de l'AFS. Le processus est géré par les Agences Paie et Famille (APF).

Le montant est fixe pour un enfant, qu'il soit en résidence alternée ou permanente. À partir de deux enfants, le montant est fonction de la qualification du salarié.

MONTANTS MENSUELS DE L'AFS AU 1^{ER} AVRIL 2024

Classe	1 enfant	2 enfants	3 enfants	Par enfant et +
1 - 2	3,25 €	72,03 €	173,48 €	120,50 €
3	3,25 €	78,53 €	190,80 €	133,27 €
4	3,25 €	92,38 €	227,77 €	160,92 €
5	3,25 €	102,51 €	254,81 €	181,46 €
6	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 €

**FAIS
RESPECTER
TES DROITS !**

Cette allocation est versée mensuellement.

La CFDT revendique l'alignement sur le montant le plus élevé pour tous les agents.

En cas de couple de salariés d'une des cinq sociétés SNCF, l'AFS est payée au salarié placé sur le niveau hiérarchique le plus élevé excepté une demande contraire des deux salariés.

L'allocation familiale supplémentaire est soumise à cotisation et est imposable.



ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE (EVS) (GRH00131 ET GRH00372)

Les éléments variables de solde sont versés selon les contraintes spécifiques aux métiers et aux conditions d'utilisation du salarié. (Exemples : heures de nuits, dimanches et fêtes, allocation déplacements ; indemnité langues étrangères, etc....)

Le GRH00131 reprend la liste exhaustive de ces EVS et leurs montants se trouvent dans le GRH00372.

BON À SAVOIR :

La CFDT publie annuellement, un dépliant récapitulatif, rapprochez-vous de vos représentants CFDT de proximité.

INTÉRESSEMENT

La CFDT a été à l'initiative de la mise en place de l'intéressement dans le groupe ferroviaire SNCF. Un accord d'intéressement a été négocié dans les cinq Sociétés Anonymes du groupe.

L'intéressement est versé fin mai sur le Compte Epargne Entreprise sauf si tu décides de le percevoir avec le salaire de la même période.



INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE

Selon l'article 24.2 en chapitre V de l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, **tout agent quittant volontairement la SNCF pour retraite a le droit à une indemnité de départ s'il compte plus de 10 ans d'ancienneté :**

**½ MOIS
DE SALAIRE**
après 10 ans

**1 MOIS
DE SALAIRE**
après 15 ans

**1 MOIS ½
DE SALAIRE**
après 20 ans

**2 MOIS
DE SALAIRE**
après 30 ans

**3 MOIS
DE SALAIRE**
après 35 ans
(disposition
supplémentaire liée
à la branche)

Le salaire pris en compte pour calculer l'indemnité est :

SOIT 1/12^e DE TA RÉMUNÉRATION BRUTE DES 12 DERNIERS MOIS précédant ton départ à la retraite

SOIT ⅓ DES 3 DERNIERS MOIS

(dans ce cas, toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel versé pendant cette période est recalculé sur 3 mois).

C'est la formule la plus avantageuse qui est appliquée.



CONGÉS/ ABSENCES

Textes de références : Code du Travail, GRH00143



MÉTHODE DE CALCUL

DURÉE DU CONGÉ ANNUEL

LES AGENTS À TEMPS COMPLET, EN CDI OU CDD :

Ont droit annuellement, du 1er janvier au 31 décembre, à 28 jours de congés.

LES AGENTS À TEMPS PARTIEL :

EN CDI

$$28 \times \frac{(365 - (R+F+NT))}{(365 - (R+F))}$$

Lorsque le temps partiel est réalisé uniquement par réduction de la durée journalière moyenne de service (soit $NT = 0$), le nombre de congés est de 28 jours.

28 = nombre annuel de jours de congés de l'agent à temps complet

R = nombre annuel de repos du régime de travail

F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche

NT = nombre annuel de jours, en sus des repos, pendant lequel le poste n'est pas tenu

EN CDD

$$28 \times \frac{\text{nb. jours de calendrier du contrat} - (R+NT+F \text{ inclus dans le CDD})}{(365 - (R+F))}$$

Chaque agent doit prendre au cours de l'année au moins 15 jours de congés en une seule fois, le reste des congés pouvant être fractionné.

Tout agent qui le demande peut obtenir dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, un congé réglementaire (protoculaires) continu s'inscrivant dans une absence d'au moins 24 jours consécutifs.





MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ RÉGLEMENTAIRE (PROTOCOLAIRES)

Les congés sont accordés en tenant compte des desiderata de l'agent dans la mesure où ils sont compatibles avec les exigences du service.

Les conjoints, lorsqu'ils sont tous deux employés à la SNCF, peuvent obtenir simultanément leurs congés. Le congé de l'agent qui n'appartient pas au service actif doit être aligné sur celui de son conjoint agent du service actif. Les congés doivent être entièrement pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année correspondante.

Si pour des nécessités de service ou impossibilité dûment constatées, les congés n'ont pu être accordés ou pris dans l'exercice en cours, le solde ne peut être reporté au-delà du premier trimestre de l'année suivante. Les agents originaires de la Corse, des DOMTOM, des anciens pays de protectorat, justifiant qu'ils se rendent dans leur pays d'origine pour passer leurs congés, ont la possibilité de réserver tout ou partie de leurs congés d'une année pour les regrouper avec ceux de l'année suivante.

INDEMNITÉ POUR CONGÉ PRIS EN PÉRIODE DE MOINDRE BESOIN DE PERSONNEL

Les congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel donnent droit, pour chaque journée à partir de la huitième, au paiement d'une indemnité. (Article 65 du GRH00131)

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES SANS SOLDE

CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Il peut être attribué à l'agent ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise pour des raisons liées au handicap ou à la perte l'autonomie de son conjoint, de son enfant, de ses ascendants ou descendants, ainsi que de ceux de son conjoint.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Il peut être attribué à l'agent dont les ascendants, les descendants ou la personne avec laquelle il partage son domicile souffrent d'une pathologie grave, mettant en jeu le pronostic vital. Ce congé peut être attribué pour une période de trois mois, renouvelable une seule fois.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Il peut être attribué à l'agent ayant travaillé au moins douze mois à la SNCF, consécutifs ou pas, pour des raisons liées à sa participation à une mission humanitaire à l'étranger, organisée par une association assermentée ou par une organisation internationale dont la France est membre.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX MÈRES ET PÈRES DE FAMILLE

MATERNITÉ

La future mère a droit à 16 semaines de congés maternité (soit 6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après).

Sur cette période, un congé de 8 semaines au total est obligatoire. De plus, il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant la période du congé maternité ou d'adoption, augmentée de 4 semaines, sauf faute grave ou impossibilité de maintien en service non lié à l'état de grossesse.

PATERNITÉ

Depuis le 1er juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant jusqu'à présent prévu pour une durée de **11 jours** calendaires consécutifs est porté à **25 jours** fractionnables pour une naissance simple et à 32 jours en cas de naissances multiples.

Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant. Un décret paru au Journal officiel le 12 mai 2021 précise ses modalités.

Bon à savoir :

Depuis l'exercice 2021/2022, les salariées en congés maternité ou d'adoption au moment des campagnes de revalorisation salariale bénéficient au minimum du pourcentage d'augmentation individuelle appliqué à leur catégorie professionnelle.

RÉPERCUSSION DES ABSENCES SUR LES CONGÉS

Le congé à attribuer pour une année ne subit aucune réduction si le total de ces absences est inférieur à 30 jours.

Si le total de ces absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congés est diminué de 2 jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

Cette règle s'applique pour l'un des motifs ci-après :

- Absence sans solde quelle qu'en soit la nature sauf les exceptions prévues à l'article 18.4 du GRH00143
- Suspension
- Absences pour raison de santé

Absences pour raison de santé

Dans ce cas, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés par période de référence et doit être pris dans les 15 mois de la notification par l'employeur lors de la reprise du travail, au-delà, ils seront perdus.

MALADIE AU COURS D'UN CONGÉ

Lorsqu'un agent tombe malade au cours d'un congé, celui-ci est interrompu, mais n'est pas prolongé.

L'agent doit reprendre son service à la date prévue initialement ou à l'expiration de la maladie si celle-ci se termine après cette date.





JOURS FÉRIÉS

N° DE LA FÊTE	LES 11 FÊTES LÉGALES	DATES	À PRENDRE AVANT LE
F1	Jour de l'an	1 ^{er} Janvier	30 Juin
F2	Lundi de Pâques	Lundi en Avril	30 Septembre
F3	Fête de travail	1 ^{er} Mai	30 Septembre
FV	Victoire 1945	8 Mai	30 Septembre
F4	Ascension	Jeudi en Mai	30 Septembre
F5	Lundi de Pentecôte	Lundi en Mai ou Juin	30 Septembre
F6	Fête Nationale	14 Juillet	31 Décembre
F7	Assomption	15 Août	31 Décembre
F8	Toussaint	1 ^{er} Novembre	31 Mars de l'année suivante
F9	Armistice 1918	11 Novembre	31 Mars de l'année suivante
F0	Noël	25 Décembre	31 Mars de l'année suivante

INFO :

POUR L'ALSACE MOSELLE,
les deux jours fériés en plus sont :

FA : Vendredi Saint
FB : 26 Décembre



LE DON D'ABSENCES (CODE DU TRAVAIL)

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
- D'un collègue assumant le rôle de proche aidant.

Le don de jours permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Le salarié souhaitant faire un don en fait la demande à l'employeur. Son accord est indispensable. Le don peut porter sur tous les jours d'absences non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés.

Cependant, il n'est pas possible de faire un don d'absences à un collègue salarié d'une autre société du Groupe SNCF.

INDEMNITÉS POUR CONGÉ NON PRIS PAR DES AGENTS EN CDD

Lorsque la durée du travail effectif accompli lors de l'exécution du contrat est inférieure à un mois, ou lorsque cette durée étant égale ou supérieure à 1 mois, le service n'est pas en mesure d'accorder les congés effectivement acquis.

Dans ce cas, il sera procédé au versement d'une indemnité de congés non pris égale à 10 % de la rémunération totale brute imposable due au contractuel pendant la durée du contrat. Cette indemnité est versée à la fin du contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

REPOS SUPPLÉMENTAIRES PRÉVUS PAR L'ACCORD COLLECTIF SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'ensemble du personnel contractuel bénéficie des repos supplémentaires afin de respecter la durée réglementaire annuelle du travail.



CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC SOLDE MOTIVÉS PAR DES ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

ÉVÉNEMENT	CONGÉ
Mariage de l'agent ou Conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité ou mariage	4 jours
Décès du conjoint, du concubin ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
Décès du père ou de la mère de l'agent, de son conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
Naissance d'un enfant de l'agent	3 jours
L'adoption d'un enfant par l'agent	3 jours
Survenue d'un handicap chez l'enfant ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou celle d'un cancer chez un enfant (L.3142-1 et L3142-4 du code du travail)	5 jours
Décès d'un enfant (Nombre de jours en fonction de l'âge de l'enfant)	12 ou 14 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Décès du gendre ou de la bru de l'agent	2 jours
Décès des grands-parents de l'agent ou de ceux de son conjoint	1 jour
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 le tuteur	1 jour
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
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 le tuteur	1 jour



DÉLAIS DE ROUTE :

Aux congés supplémentaires
avec solde, motivés par des événements
de famille, 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.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR SOINS

Il peut être accordé aux agents un congé supplémentaire avec solde, dans la limite de 5 jours par exercice (+ 1 jour par enfant à partir du deuxième), pour soigner leur conjoint, leur enfant à charge ou un ascendant vivant habituellement avec eux, dans des cas très sérieusement motivés et sur présentation d'un certificat médical attestant que les soins à donner exigent une présence continue auprès du malade (pour le cas d'un enfant, le certificat doit préciser s'il s'agit du père ou de la mère).

Les agents à temps partiel peuvent aussi en bénéficier, selon le mode de calcul suivant :

$$5 (+ 1 \text{ par enfant à charge à partir du } 2^{\text{ème}}) \times \frac{(365 - (R+F+VT))}{(365 - (R+F))} = \text{résultat arrondi à l'entier supérieur}$$

R = nombre annuel de repos du régime de travail, F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche, VT = nombre annuel de journées chômées supplémentaires

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ET FACILITÉS DE SERVICE PARTICULIER

- Participation aux obsèques d'un agent décédé en service.
- 2 jours pour la médaille d'honneur des chemins de fer.
- Agents cités en justice comme témoin.
- Défenseur dans un conseil de discipline.
- Agent comparaissant ou siégeant dans une commission d'invalidité.
- Exercice des fonctions de conseiller prud'homal.
- Etc. (voir chapitre 2 du GRH00143).

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (GRH00926)

Tout contractuel ou alternant avec plus d'un an d'ancienneté non mis à disposition d'un organisme extérieur peut ouvrir un compte épargne temps.

Schéma page suivante

Joue malin : chaque année, pour le premier jour affecté sur le CET, l'entreprise attribue un jour d'abondement.

CONGÉS SANS SOLDE AUTORISÉS (GRH00143)

Il est possible de s'absenter pour motifs justifiés dans la limite de 15 jours par exercice.

Au-delà des 15 jours, rapproche-toi, de ton élu CFDT de proximité.



Tout agent, y compris les cadres supérieurs du cadre permanent, contractuel ou alternant, avec plus d'un an d'activité au sein de la SNCF, peut ouvrir un CET.

**COMPTE ÉPARGNE-TEMPS
GRH00926**

**COMPTE ÉPARGNE-TEMPS
SOUS COMPTE COURANT**

**COMPTE ÉPARGNE-TEMPS
COMPTE FIN DE CARRIÈRE**

Je place de 1 à 10 jours (RF, CA, RG, RQ). L'entreprise abonde un jour (ABO). Les RM, RU, etc, sont des repos complémentaires, et ne peuvent pas être placés sur le CET.
Je dois utiliser 20 CA minimum par an. Restent 8 CA versables sur le CET.
Je peux épargner 10 absences maximum par an.

Je peux cumuler 20 jours maximum sur le CET courant.

Je peux cumuler 250 jours maximum sur le CET fin de carrière.

Je transfère mes jours vers le CET fin de carrière.

Je débloque mes jours épargnés

Je débloque 1 à 9 jours.

Je débloque 10 à 15 jours.

Je débloque 16 à 20 jours.

Je préviens le service un mois avant.

Je préviens le service deux mois avant.

Je préviens le service quatre mois avant.

Réponse dans les deux semaines suivant la réception du courrier. En cas d'impossibilité de répondre favorablement à ta demande, des propositions d'autres dates doivent être présentées par ton hiérarchique, au plus près de la date demandée initialement.

**JE DÉBLOQUE MON CET
DE FIN DE CARRIÈRE**

- **Congé de fin d'activité :**
Déblocage en une seule fois. Les jours abondés sont augmentés de 50%. J'envoie ma demande écrite six mois avant le début de l'absence envisagée.
- **Activité à durée réduite en fin de carrière :**
Mes jours épargnés sont augmentés de 5%. J'envoie ma demande écrite six mois avant le début de l'absence envisagée.

FACILITÉS DE CIRCULATION

(FC)

Textes de références : GRH00246,
GRH00261 et GRH00400

Pour les agents en activité, les FC sont limitées à la durée du contrat de travail et proratisées en fonction des dates de début et de fin de celui-ci.

CONTRACTUELS EN ACTIVITÉ (GRH00400)

- CDI ou CDD à plus de 80 %.
- CDD de plus de trois mois et à plus de 80 %.

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
AGENT	• Libre circulation dans les trains (<i>Pass Carmillon</i>) • 8 dispenses de paiement de la réservation cumulables, placées dans un compteur informatique
CONJOINT	• Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif • 16 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ENFANTS DE 0 À MOINS DE 4 ANS	• Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée
ENFANTS DE 4 À MOINS DE 12 ANS	• Circulation gratuite • Emprunt des trains avec réservation obligatoire : paiement de la réservation
ENFANTS DE 12 À MOINS DE 21 ANS (26 ANS POUR LES ÉTUDIANTS)	• Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif • 16 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ASCENDANTS	• Sur demande de l'agent, ses parents et ses grands-parents ou ceux de son conjoint bénéficient par année civile de 4 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>), valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.

- CDI de 50 à 80 %.
- CDD de plus de 3 mois et à temps partiel de 50 à 80 % inclus.

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
AGENT	• Libre circulation dans les trains (<i>Pass Carmillon</i>) • 4 dispenses de paiement de la réservation cumulables, placées dans un compteur informatique
CONJOINT	• Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif • 16 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ENFANTS DE 0 À MOINS DE 4 ANS	• Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée
ENFANTS DE 4 À MOINS DE 12 ANS	• Circulation gratuite • Emprunt des trains avec réservation obligatoire : paiement de la réservation
ENFANTS DE 12 À MOINS DE 21 ANS (26 ANS POUR LES ÉTUDIANTS)	• Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif • 16 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ASCENDANTS	• Sur demande de l'agent, ses parents et ses grands-parents ou ceux de son conjoint bénéficient par année civile de 4 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>), valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.

- CDI de 10 % à moins de 50 % (*sans Pass Carmillon*)

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
AGENT	• 1 carte de circulation sans réduction • 4 dispenses de paiement de la réservation, placées dans un compteur informatique • 8 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
CONJOINT	• 1 carte de circulation sans réduction • 4 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ENFANTS DE 0 À MOINS DE 4 ANS	• Un enfant de moins de 4 ans voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée. • Il en est de même pour les enfants d'agent
ENFANTS DE 12 À MOINS DE 21 ANS	• 1 carte de circulation sans réduction
26 ANS POUR LES ÉTUDIANTS	• 4 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>)
ASCENDANTS	• Sur demande de l'agent, ses parents et ses grands-parents ou ceux de son conjoint bénéficient par année civile de 4 voyages gratuits placés dans un compteur informatique (<i>hormis le montant prévu sur les trains à réservation obligatoire</i>), valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.



CDD ÉGAL OU INFÉRIEUR À 3 MOIS

Aucune FC n'est délivrée pour l'agent et sa famille. La circulation gratuite sur les lignes de la SNCF peut être accordée entre le domicile et le lieu d'emploi.
La dispense de réservation sur le parcours domicile-travail peut être accordée.
Ce parcours ainsi que la durée du droit sont portés sur une carte papier.

RÉSEAU ÎLE-DE-FRANCE

Possibilité d'utiliser le Pass Carmillon sur le RER A (de Nanterre-Préfecture à Poissy ou Cergy-le-Haut), sur le RER B (de la Gare du Nord à l'Aéroport Charles-de-Gaulle ou Mitry-Claye), sur toute la ligne du RER C, sur toute la ligne du RER D sauf entre Châtelet et Gare du Nord.

INFO :

L'accès à la première classe doit être complété par RRH de l'établissement dont tu dépends et se fait à 2 conditions :

1. Est placé sur une classe égale ou supérieure à la classe 5
2. Tu es actuellement classe 5 ou classe supérieure, tu bénéficies d'un salaire de base et une prime d'ancienneté dont le montant total est supérieur à 2909 €

(Salaire + prime ancienneté au 01/11/2025)

LES FC DES CONTRACTUELS RETRAITÉS (GRH00246)

- **Pour l'obtention de facilités de circulation à la retraite**, le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise se fait sur la totalité des contrats, à condition qu'il n'y ait aucune interruption entre ceux-ci et que le dernier d'entre eux précède immédiatement la retraite.
- **Pour conserver une carte SNCF de libre circulation** avec tarification spéciale pour les TGV, il faut avoir accompli au moins 25 ans de services avec un taux d'utilisation moyen d'au moins 50 %

SI JE N'AI PAS ATTEINT LES 25 ANS D'ANCIENNETÉ, MAIS AI ACCUMULÉ 15 ANNÉES DANS L'ENTREPRISE ?

Pour conserver le pass carmillon il faut avoir atteint 25 années d'ancienneté, en deçà et si les 15 années sont comptabilisées et suivant le taux d'utilisation, il est possible d'avoir des facilités de circulation comme suit :

**ANCIEN SALARIÉ CONTRACTUEL COMPTANT AU MOINS 15 ANS DE DURÉE DE SERVICES VALABLES
AVEC UN TAUX D'UTILISATION MOYEN D'AU MOINS 50%**

BÉNÉFICIAIRE	Facilités de circulation attribuées par an
PENSIONNÉ	• Carte sans réduction • 8 cases de voyage cumulables (2 fichets de 4 cases)
PARTENAIRE DE COUPLE, ENFANT DE 4 À MOINS DE 21 ANS (28 ANS SOUS CONDITIONS ET SI L'ENFANT POURSUIT DES ÉTUDES), ENFANT PORTEUR DE HANDICAP OU ATTEINT D'UNE AFFECTION DE LONGUE DURÉE (SOUS CONDITION)	• 1 carte sans réduction • 4 cases cumulables (1 fichet de 4 cases)
ENFANT DE 0 À MOINS DE 4 ANS	• Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée

**ANCIEN SALARIÉ CONTRACTUEL COMPTANT AU MOINS 15 ANS DE DURÉE DE SERVICES VALABLES AVEC
UN TAUX D'UTILISATION MOYEN DE 10 À 50%**

BÉNÉFICIAIRE	Facilités de circulation attribuées par an
PENSIONNÉ	• Carte sans réduction • 4 cases de voyage cumulables (1 fichet de 4 cases)
PARTENAIRE DE COUPLE, ENFANT DE 4 À MOINS DE 21 ANS (28 ANS SOUS CONDITIONS ET SI L'ENFANT POURSUIT DES ÉTUDES), ENFANT PORTEUR DE HANDICAP OU ATTEINT D'UNE AFFECTION DE LONGUE DURÉE (SOUS CONDITION)	• 1 carte sans réduction • 2 cases cumulables (1 fichet de 2 cases)
ENFANT DE 0 À MOINS DE 4 ANS	• Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée

FACILITÉS DE CIRCULATION INTERNATIONALES (GRH00261)

La carte internationale offre une réduction permanente de 50 % à l'ensemble de ses titulaires. Les agents peuvent en bénéficier après un minimum de travail d'un an.

Outre la réduction permanente, des permis internationaux à coupons permettent à certains bénéficiaires de voyager gratuitement de manière limitée. Ces permis ne permettent pas l'accès aux offres à prix de marché de certains transporteurs comme Thalys ou Eurostar.

La demande de facilités de circulation internationales (FCI) doit parvenir à l'agence paie et famille au moins trois semaines avant la date du voyage.

PROTECTION SOCIALE

Textes de référence : GRH00984, GRH00985, GRH00989 et GRH00986

Les cheminots contractuels relèvent du régime général de la Sécurité sociale ou du régime local pour les agents dont le Lieu Principal d'Affectation (LPA) se trouve en Alsace-Moselle, désormais géré par le CPRPF.

Grâce à la CFDT
tu peux accéder
à la médecine spécialisée
des centres médicaux
SNCF depuis le
1^{er} septembre 2022



INFO :

Le régime général de sécurité sociale prévoit 3 jours de carence et une indemnisation à compter du 4^{ème} jour de maladie.

L'entreprise prend à sa charge le complément d'indemnisation et 2 jours de carence (ou 3 si régime local) via l'accord maintien de salaire.



MAINTIEN DE SALAIRE (GRH00984)

Le dispositif de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail relève de l'entreprise. Elle en assure le financement et l'intégralité de la gestion des arrêts de travail pour maladie ou accident.

Une seule journée de carence est appliquée désormais aux contractuels (sauf pour les agents au régime local qui n'ont pas de jour de carence).

Le salaire est versé quasi intégralement (hors EVS) selon l'assiette du maintien de salaire et selon la situation (maladie, Accidents du travail, ...) indiquée en annexe 1 du GRH00984 et ceci durant une période continue ou discontinuée de 180 jours sur une année glissante (date à date).

Personnel bénéficiaire

Tout contractuel ayant au moins 30 jours d'ancienneté au sein de la SNCF bénéficie d'un maintien de salaire en cas :

- **d'absence de travail justifiée** par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident,
- **de congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption**, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.

L'ancienneté pour déterminer le droit à prestations s'apprécie :

- **au premier jour de l'absence**,
- **au titre des différents contrats de travail liant le salarié à la SNCF**, sous réserve qu'il n'y ait pas d'interruption continue de plus de 183 jours calendaires entre deux contrats.

Le bénéficiaire devra en outre être pris en charge par l'organisme de Sécurité Sociale dont il dépend (CPRPF ou CPAM - Information sur ton compte ameli).



INFO :

Pour l'envoi des arrêts ou feuilles de soins :

Si affilié CPRPF :
CPRPF
C908

17 avenue Général Leclerc
13936 MARSEILLE CEDEX 20

Si affilié CPAM:

À l'adresse indiquée sur son compte AMELI

Début de la période de maintien de salaire

Le maintien de salaire (hors EVS) est assuré par la SNCF à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à :

- **un accident du travail** (*y compris les accidents de trajet*) ou à une maladie professionnelle, un congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.
- **et pour les bénéficiaires relevant des dispositions particulières** aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.
- **A compter du 2^{ème} jour pour les autres cas.**

Montant de la prestation

La SNCF demande à l'organisme de Sécurité Sociale dont tu dépends (CPRPF ou CPAM) à être subrogée afin qu'elle puisse percevoir directement les indemnités journalières dues au salarié au titre des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale.

Durée du maintien de salaire

Le maintien de salaire est garanti jusqu'au 180^{ème} jour d'arrêt de travail. Cette durée de 180 jours est déterminée en tenant compte de la totalité des arrêts de travail du bénéficiaire au cours d'une période glissante de 12 mois, décomptée de date à date au premier jour de l'arrêt de travail.

À l'issue de cette période de 180 jours, les bénéficiaires sont indemnisés selon les conditions et modalités posées par le régime de prévoyance complémentaire, incapacité, invalidité, décès.

Absences pour maladie

Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical d'arrêt de travail.

Sauf cas de force majeure, les volets 1 et 2 doivent être adressés à l'organisme de Sécurité Sociale dont tu dépends (CPRPF ou CPAM) (sauf si dématérialisé) et le volet 3 à la SNCF, dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

PRÉVOYANCE (GRH00985)

Dès leur premier jour de travail, les cheminots contractuels sont protégés par un régime de prévoyance qui couvre les risques de décès et d'invalidité.

De plus, après 30 jours d'ancienneté, ce régime les protège également en cas d'incapacité de travail. Cette couverture assure une sécurité financière aux cheminots et à leurs familles en cas d'événements graves affectant leur capacité à travailler.

Les taux de cotisation au titre de garanties incapacité-invalidité et décès

Ils sont progressifs en fonction de la rémunération du contractuel. L'entreprise SNCF prend à sa charge 60 % du coût et 40 % par le salarié.



Garantie décès

Pour la garantie décès, deux options sont proposées. Le choix de l'option est effectué par le-s bénéficiaire-s désigné-s ou à défaut des héritiers au moment de la survenance du décès. *À défaut d'accord avec le-s bénéficiaire-s, l'option 1 sera retenue.*

La base de calcul correspond à la rémunération brute des 12 mois qui précèdent la survenance du décès.

OPTION 1

- Capital décès
- Rente de conjoint

OPTION 2

- Capital décès minoré
- Rente de conjoint
- Rente d'éducation

Exemple de prestation pour une base de calcul pour un agent marié avec 1 enfant à charge et une base de rémunération des 12 derniers mois à 30 000 €

SALAIRE BRUT MOYEN MENSUEL	NOMBRE D'ENFANTS	OPTIONS	CAPITAL DÉCÈS (TOUTES CAUSES)	RENTE D'ÉDUCATION	RENTE DE CONJOINT
2 500€	1	BÉNÉFICIAIRES		ENFANTS	
		OPTION 1	90 000€	21 000€	0€
		OPTION 2	60 000€	0€	6 000€
					4 500€

La rente de conjoint est un montant annuel versé en quatre fois (trimestres) au bénéficiaire. Ce versement se poursuit jusqu'à ce que le bénéficiaire prenne sa retraite. Si le bénéficiaire n'a jamais exercé d'activité professionnelle, la rente est versée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge légal de départ à la retraite. La rente d'éducation, si l'option 2 est choisie, est versée annuellement jusqu'à la fin des études justifiées de l'enfant.

En cas de décès accidentel, il est prévu des prestations supplémentaires à hauteur de 50 % du capital décès toutes causes de l'option choisie (y compris majorations):

• Dans notre exemple du tableau ci-dessus, se rajouterait 45 000 € de capital décès au bénéficiaire(s) + 10 500 € pour l'enfant en option 1 ou 30 000 € en option 2.

GARANTIE INCAPACITÉ

La garantie incapacité couvre les contractuels en maintenant leur salaire au-delà de 180 jours. Sous conditions de versements d'indemnités sécurité sociale, ils auront droit à une prise en charge d'une partie de leur rémunération au titre de la prévoyance à partir du 181^e jour.

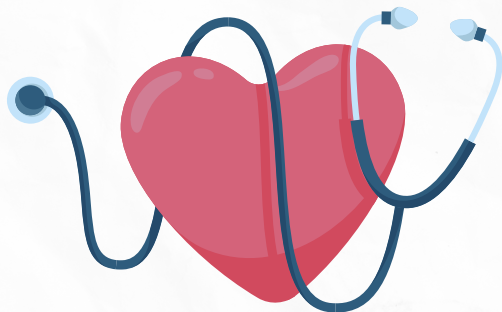
Invalidité

- une rente d'invalidité 2e et 3e catégorie ;
- une rente minorée en cas d'invalidité 1^{re} catégorie ;
- une rente en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Sur une année, l'ensemble des rentes attribuées à un même foyer ne peut être supérieur à 80% de la base des prestations. Dans ce cas, les rentes seraient réduites en conséquence.



MUTUELLE SANTÉ (GRH00986)



Le Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) est réévalué chaque année. Il est de 4 005 € en 2026 (48 060 € annuel)

Malakoff Humanis est partenaire du réseau de soin Kalixia

L'adhésion est obligatoire sauf cas de dispenses précisées dans l'accord. Elle s'effectue dès la date d'embauche. La cotisation varie en fonction du salaire brut mensuel tout en étant plafonnée au PMSS et des options choisies.

Un régime de base avec participation employeur à hauteur de 65% couvrant les risques :

- hospitalisation
- actes médicaux
- médecine courante
- pharmacie
- optique
- dentaire
- maternité

Il existe 3 régimes optionnels sans participation employeur avec des garanties améliorées sur les principaux postes. Ces trois régimes optionnels permettent six possibilités de couvertures.

Choix 1	Choix 2	Choix 3	Choix 4	Choix 5	Choix 6
			Honoraires		Honoraires + Optique
	Responsable	Honoraires	Responsable	Honoraires + Optique	Responsable
Socle	Socle	Socle	Socle	Socle	Socle

Les services associés aux garanties frais de santé

Le tiers payant est généralisé. La carte de tiers payant est éditée chaque année pour chaque bénéficiaire du régime. Elle est directement adressée au domicile et accessible sur ton compte Malakoff Humanis.



Réseau d'opticiens

- tarifs négociés sur les verres et les montures, garantie casse

Service en ligne ou application

- pour consulter et suivre ses remboursements,
- pour télécharger ses décomptes mensuels,
- pour effectuer une demande de prise en charge hospitalière,
- pour effectuer un changement d'adresse.

Mais aussi...

- Une garantie assistance.
- Des avantages pour les retraités.
- Des actes de prévention pris en charge.
- La possibilité de consulter un autre médecin pour un second avis médical

Un centre d'appels avec des téléconseillers spécialisés et dédiés

09 69 39 60 22 (n° cristal non surtaxé)
MALAKOFF HUMANIS – TSA 20008- 41932 BLOIS CEDEX 9
Une application MALAKOFF HUMANIS est disponible sur les Stores

**Taux de cotisation du régime frais de santé**

La cotisation du régime socle obligatoire frais de santé comprend une part fixe qui est un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) et une part variable, qui est un pourcentage du salaire brut, dans la limite du PMSS. C'est une cotisation unique, c'est-à-dire AGENT+ENFANTS, y compris pour un agent n'ayant pas d'enfants à charge et n'évoluera pas en fonction de l'âge. L'agent qui le souhaite aura la possibilité de faire adhérer son conjoint de manière facultative. Dans ce cas de figure, le conjoint bénéficiera automatiquement du même niveau de couverture que celui choisi par l'agent ouvrant-droit pour le régime socle et, éventuellement, pour la ou les surcomplémentaires.

Exemple de tarif du régime socle des frais de santé et de prévoyance au 01/05/2025

SALAIRE BRUT MENSUEL	COTISATION RÉGIME GÉNÉRAL	COTISATION RÉGIME ALSACE-MOSELLE	PRÉVOYANCE
2 000 €	24.42 €	16.41 €	12.72 €
2 500 €	27.42 €	18.41 €	15.90 €
3 000 €	30.42 €	20.41 €	19.08 €
3 500 €	33.42 €	22.41€	22.26 €
4 000 €	36.42€	24.41€	25.44 €
4 500 €	36.45€	24.43€	30.03 €

Affiliation facultative du conjoint (Régime socle)

Le tarif de cotisation pour le conjoint est fixe, basé sur le PMSS et prélevé sur le compte bancaire

COTISATION RÉGIME GÉNÉRAL	COTISATION RÉGIME ALSACE-MOSELLE
90.11 €	60.08€

INFO :

Ci-dessous les montants des cotisations pour chaque option facultative. Les cotisations sont fixes, basées sur le PMSS, sans prise en charge par l'employeur et prélevées sur compte bancaire directement.

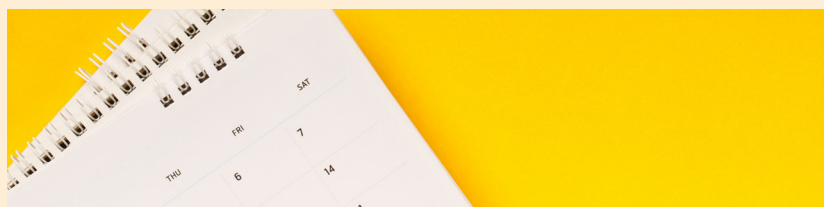
Nouvelle adhésion après dénonciation de la (ou des) surcomplémentaire(s) :



Une nouvelle adhésion à la (aux) surcomplémentaire(s) dénoncée(s) est possible à l'issue d'un délai de deux années civiles suivant la dénonciation. Vous pourrez demander à nouveau l'adhésion à la (aux) surcomplémentaire(s) dénoncée(s) à partir du 1er janvier de la 3ème année suivant la dénonciation. La demande de modification devra parvenir à l'assureur avant le 30 novembre pour une prise d'effet au 1er janvier suivant.

Ce délai ne s'applique pas en cas de changement de situation familiale ou professionnelle. Dans ce dernier cas, le retour dans la surcomplémentaire dénoncée est possible sans délai avec un effet au 1er jour du mois civil suivant la demande.

Cotisation régime général et Alsace-Moselle		
Options	Agent	Conjoint
Surcomplémentaire responsable générale	26,83 €	20,83 €
Surcomplémentaire ciblée Honoraires	7,61 €	6,01 €
Surcomplémentaire ciblée Honoraires + Optique	20,43 €	16,42 €



PUIS-JE ANNULER OU PRENDRE UNE SURCOMPLÉMENTAIRE EN COURS D'ANNÉE ?

Ta situation de famille n'a pas changé :

- Si tu souhaites bénéficier d'une ou plusieurs des surcomplémentaires : tu as jusqu'au 30 novembre pour faire votre demande auprès de Malakoff Humanis, et ta décision sera prise en considération au 1er janvier de l'année suivante.
- Tu souhaites sortir d'une ou plusieurs surcomplémentaires : tu as jusqu'au 30 novembre pour faire ta demande auprès de Malakoff Humanis et ta décision sera applicable au 1er janvier de l'année suivante.

Ta situation de famille a changé (naissance/mariage/PACS/divorce/décès) :

- Tu peux demander à bénéficier ou sortir d'une ou plusieurs surcomplémentaires. Ta décision sera effective au 1er jour du mois civil suivant la demande, sous réserve que la demande parvienne à Malakoff Humanis dans les 3 mois suivant l'événement.

CONGÉ PARENTAL

En cas de congé parental (suspension du contrat de travail), la cotisation est à la charge exclusive du salarié et prélevée sur compte bancaire :

- Régime général : 2,24% du PMSS (4 005 €)* pour l'employé, soit 89,71€, et/ou 2,25% du PMSS (4 005 €) pour le conjoint, soit 90,11 €.
- Régime local Alsace-Moselle : 1,50% du PMSS (4 005 €)* pour l'employé et/ou pour le conjoint, soit 60,08 €.

SOLIDARITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE : UN SOUTIEN POUR LES FUTURS RETRAITÉS CHEMINOTS

À la CFDT, la solidarité intergénérationnelle est une valeur fondamentale. Ce principe se concrétise à travers le Fonds de Solidarité, destiné exclusivement aux futurs retraités cheminots.

Le Fonds de Solidarité, prévu par l'accord Groupe, mis en place depuis le 1er mai 2025. Il sera financé par les cotisations des agents actifs, à hauteur d'environ 4€ par mois.

Ce fonds bénéficiera à environ 30% des futurs retraités ayant les niveaux de pension les plus faibles, sous condition de ressources entraînant une exonération de la CSG totale ou partielle* et à condition de souscrire au contrat de la SNCF.

Ce dispositif illustre notre engagement à soutenir les générations de cheminots, garantissant ainsi une couverture santé équitable et solidaire pour tous.

INFO :

Pour l'année 2025, les revenus « plafonds » pour bénéficier de l'aide du fonds sont les suivants, selon le nombre de parts fiscales du foyer :

Part fiscale	Taux zéro (exonération)	Taux réduit de 3.8%
1	Inférieur ou égal à 12 817 €	Entre 12 818 € et 16 755 €
1.5	Inférieur ou égal à 16 239 €	Entre 16 240 € et 21 229 €
2	Inférieur ou égal à 19 661 €	Entre 19 662 € et 25 703 €
2.5	Inférieur ou égal à 23 083 €	Entre 23 084 € et 30 177 €
3	Inférieur ou égal à 26 505 €	Entre 26 506 et 34 651 €

DISPOSITIONS DIVERSES

RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Les contractuels, comme les statutaires relèvent de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail.

HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL (GRH00241)

La réglementation concernant l'hygiène et la sécurité au travail à laquelle sont soumis les agents du cadre permanent est également applicable au personnel contractuel.

FORMATION PROFESSIONNELLE

Les fondamentaux du système de formation sont applicables au personnel contractuel qui a donc accès aux mêmes dispositifs de formation que le personnel relevant du cadre permanent.

Les contractuels en CDI peuvent se présenter à l'examen d'accès à la classe 5 (*même exigence de qualification et d'ancienneté qu'un agent du cadre permanent*).

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Les protocoles préélectoraux définissent les conditions d'électorat et d'éligibilité pour l'ensemble du personnel SNCF. Les délégués du personnel présentent également les réclamations individuelles et collectives des personnels contractuels.

DROIT SYNDICAL

Les dispositions du chapitre I du GRH0001 sont applicables aux contractuels. Ils sont, par exemple, électeurs et éligibles pour les élections professionnelles et prud'homales.

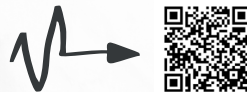
LOGEMENT (GRH00333)

Il existe des aides au logement pour les contractuels dans les mêmes conditions que pour le cadre permanent, y compris chambre de célibataire, caution d'un prêt immobilier, prêt pour amélioration de l'habitat, prêt complémentaire employeur, prêt principal (*accordé par la SOFIAP-SOCRIF*).



PÉNIBILITÉ

La SNCF a mis en place dès 2008 un dispositif détaillé dans le GRH00938 qui lui est propre, ce dispositif a été étendu aux contractuels rentrant dans les critères de pénibilité. Les contractuels bénéficient également du dispositif « C2P » (Compte professionnel de prévention) du régime général.



MISE À DISPOSITION (GRH00337)

Tout agent du cadre permanent ou contractuel à durée indéterminée peut être Mis À Disposition (MAD) à temps complet ou à temps partiel. Cela n'entraîne ni la suspension ni la rupture du contrat de travail, mais modifie les dispositions contractuelles. Un avenant au contrat de travail est signé entre la SNCF et l'agent.

La mise à disposition est de trois ans maximum. Elle peut être prorogée sur demande de l'entité d'accueil, sans que la durée totale puisse dépasser cinq ans.

Des dispositions spécifiques s'appliqueront dans le cadre du transfert à la concurrence des Lignes de Dessertes Fines du Territoire (LDFT) pour les agents de la SA Réseau.

ACTION SOCIALE (GRH00300)

Le département de l'Action sociale offre aux salariés contractuels, quelle que soit la nature du contrat dont le temps d'utilisation est supérieur ou égal à 50 % et dont la durée du contrat est supérieure ou égale à trois mois, la possibilité d'accéder à trois types de prestation :

- prestations d'accompagnement
- prestations financières
- prestations d'hébergement

DISTINCTIONS HONORIFIQUES (GRH00060)

Les contractuels reçoivent la médaille d'honneur des chemins de fer dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent (*argent : 25 ans, vermeil : 35 ans, or : 38 ans*).

Ces distinctions ouvrent droit à des allocations et congés supplémentaires avec solde accordés dans les mêmes conditions que les agents au Statut.

NOS PRINCIPALES

REVENDEICATIONS :



- **Réelle garantie de revalorisation automatique des salaires bruts** pour les Contractuels n'ayant pas eu de majoration depuis 3 ans
- **Palier d'ancienneté supplémentaire à 39 ans**
 - 13^{ème} mois pour tous
- **Définir le niveau d'accompagnement salarial en cas de changement de classe à un minimum de 6%**
- **Maintien des facilités de circulation pour les retraités** à l'identique des statutaires
- **Accès à la médecine générale** dans les cabinets médicaux SNCF
- **Alignement de l'ancienneté pour les classes 7 et 8** sur le taux le plus élevé
- Augmenter le pourcentage du palier d'ancienneté à 2,4% pour toutes les classes
 - **Annualisation** de l'ancienneté
- **Bénéficier de l'indemnité de résidence** dans les mêmes proportions, conditions et montants que les agents du cadre permanent.



REJOINS LA CFDT CHEMINOT !



LA CFDT EN RÉGION !



ADHÈRE EN LIGNE !



REJOINS LA COMMUNAUTÉ D'ENTRAIDE DES CONTRACTUELS
ET NOUVEAUX EMBAUCHÉS AVEC NOS GROUPES D'ÉCHANGES
ET DE DISCUSSIONS SUR MESSAGERIE PRIVÉE

DES MILITANTS SONT LÀ POUR VOUS RÉPONDRE



NOUVEAU SITE INTERNET !



**LA CFDT CHEMINOTS
PARTOUT AVEC VOUS !**

Venez le découvrir au plus vite sur
www.cfdtcheminots.org

