

NE PAS PERDRE SA VIE À LA GAGNER...



AGENT DU MATÉRIEL

LUTTER, C'EST VIVRE !!

**STOP à la PRIVATISATION
de la SNCF**

TEXTES DE RÉFÉRENCE



- STATUT (GRH0001)
- Congés (GRH00143)
- Travail Effectif (GRH00677)
- Rémunération minimum des contractuels (GRH00391)
- Barème rémunération statutaires (GRH00389)
- Rémunération du personnel (GRH00131)
- Grève (GRH00131, art.195.2)
- Fin de carrière (Accord Cessation Anticipée Activité)
- Pénibilité (GRH00938)
- Indemnités, gratification et allocations (GRH00372)
- Temps partiel (GRH00662)

VERSION 2025



RÉMUNÉRATION

A - Éléments fixes

Ils diffèrent selon que l'on soit un agent au Cadre Permanent ou Contractuel

Pour un agent statutaire, ils sont constitués :

- Du Traitement basé sur la classe, le niveau, la position de rémunération (PR) et l'échelon d'ancienneté (RH389)
- De la Prime de Travail Fixe Mensuelle (RH389)
- De l'Indemnité de Résidence (le cas échéant RH389)
- De la Prime Pénibilité P1, P2 ou P3 (le cas échéant RH938)
- Des Allocations Familiales Supplémentaires (le cas échéant RH649)
- De la Prime Fin d'Année (PFA) versée mi décembre, Gratification Vacances et Gratification Annuelle Exploitation (GAEX) versées fin juin.

La Prime de Fin d'Année (PFA) (GRH00131 art.25)

Elle est égale au Traitement + Indemnité de Résidence + complément de PFA permettant d'atteindre la Valeur Moyenne Théorique

Ce complément de PFA est maintenant variable en fonction de la position et du taux de pénibilité de l'agent (GRH00389 chapitre 2)

Gratification de vacances définie dans le GRH00251.

500€ versés sur la solde de juin aux agents du cadre permanent et contractuels.

Gratification annuelle exploitation définie dans le GRH00252.

PRIME DE TRAVAIL

Elle est payée aux agents du cadre permanent pour chaque jour travaillé et jour de congés (elle n'est pas payée pendant les RP, RU, RQ, VT, Fériés....)



AGENTS CONTRACTUELS (GRH00131 et GRH00391 pour les barèmes des salaires minimaux)

Pour un agent contractuel, les éléments fixes sont constitués:

- Du Traitement basé sur la classe et l'ancienneté (rémunération minimum dans le GRH00391).
- De la Prime Pénibilité P1,P2 ou P3 (le cas échéant RH938)
- Des Allocations Familiales Supplémentaires (le cas échéant RH649)
- De la Gratification Vacances et Gratification Annuelle Exploitation (GAEX) versées en juin.

Pour les cheminots contractuels, pas de prime de travail, pas de Prime de Fin d'Année, pas d'indemnité de résidence !

Avant la transposition de l'accord classification rémunération, les agents étaient à l'annexe C du GRH00254. Les augmentations pour l'ancienneté sont passées de 1,5% tous les 3 ans à 1,8% et de nouveaux paliers ont été créés portant les échelons jusqu'à 36 ans d'ancienneté. De plus, les minimums garantis apportent plus de lisibilité et de sécurité pour les nouveaux embauchés.

CLASSES	ANNEES D'ANCIENNETE												
	Embauche	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
Classe 1	23 097 €	23 443 €	23 795 €	24 152 €	24 514 €	24 882 €	25 255 €	25 634 €	26 019 €	26 409 €	26 805 €	27 207 €	27 615 €
Classe 2	23 790 €	24 147 €	24 509 €	24 877 €	25 250 €	25 628 €	26 013 €	26 403 €	26 799 €	27 201 €	27 609 €	28 023 €	28 444 €
Classe 3	25 110 €	25 487 €	25 869 €	26 257 €	26 651 €	27 051 €	27 456 €	27 868 €	28 286 €	28 711 €	29 141 €	29 578 €	30 022 €
Classe 4	26 165 €	26 558 €	26 956 €	27 361 €	27 771 €	28 188 €	28 610 €	29 040 €	29 475 €	29 917 €	30 366 €	30 822 €	31 284 €
Classe 5	28 064 €	28 485 €	28 913 €	29 346 €	29 787 €	30 233 €	30 687 €	31 147 €	31 614 €	32 089 €	32 570 €	33 058 €	33 554 €
Classe 6	33 197 €	33 695 €	34 200 €	34 713 €	35 234 €	35 762 €	36 299 €	36 843 €	37 396 €	37 957 €	38 526 €	39 104 €	39 691 €
Classe 7	40 186 €	40 788 €	41 400 €	42 021 €	42 652 €	43 291 €	43 941 €	44 600 €	45 269 €	45 948 €	46 637 €	47 337 €	48 047 €
Classe 8	49 686 €	50 431 €	51 188 €	51 956 €	52 735 €	53 526 €	54 329 €	55 144 €	55 971 €	56 810 €	57 663 €	58 528 €	59 405 €
Classe 9	64 428 €	65 394 €	66 375 €	67 371 €	68 382 €	69 407 €	70 448 €	71 505 €	72 578 €	73 666 €	74 771 €	75 893 €	77 031 €



PÉNIBILITÉ

122 ERPA EXISTENT À LA SNCF

Taux / Mois -> **P1: 26,12€ / P2: 36,88€ / P3:46,88€**

La majoration fixe de la prime de travail doit se déclencher automatiquement lorsqu'un agent atteint **20ans (P1)** puis **25ans (P2)** et **30ans (P3)** d'exposition à un métier dit « Emploi Repère à Pénibilité Avérée ». De nombreux métiers au Matériel font partie de la liste des métiers dits à « pénibilité avérée ».

Un compteur pénibilité annuel est incrémenté chaque année au mois anniversaire du début d'affectation de l'agent sur son 1er poste pénible.

Si l'agent a eu une ou plusieurs absence(s) (hormis absences pour maternité, adoption, accident de travail, accident de trajet et maladie professionnelle, arrêt maladie) correspondant à plus de **50%** du mois, le mois est invalidé. Le compteur mensuel pour ce mois sera égal à **0**.

Si l'agent n'a pas eu d'absence ou si l'agent a eu une ou plusieurs absence(s) (hormis absences pour maternité, adoption, accident de travail, accident de trajet et maladie professionnelle, arrêt maladie) correspondant à **50% ou moins** du mois, le mois est validé, en tenant compte du temps de travail de l'agent sur la période.

Pour les arrêts maladie de courte durée (inférieurs à 2 mois consécutifs), aucune incidence sur le compteur pénibilité.

Par exemple, si l'agent est à temps partiel à **80%** sur le mois considéré, le compteur mensuel sera égal à **0,8**. Si l'agent est à temps plein, le compteur mensuel sera égal à **1**.

NUIT (NOTA) : UN AGENT QUI N'EST PAS SUR UN ERPA MAIS QUI EFFECTUE AU MOINS 65 NUITS/AN ALIMENTE SON COMPTEUR PÉNIBILITÉ

CESSATION ANTICIPÉE ACTIVITÉ PÉNIBILITÉ/CAA

ERPA OCCUPÉ PENDANT 20 ANS

ERPA OCCUPÉ PENDANT 25 ANS

**CAA POUVANT ALLER
JUSQU'À 24 MOIS**

**CAA POUVANT ALLER
JUSQU'À 30 MOIS**



GRÈVE ET RÉPERCUSSIONS FINANCIÈRES

Ta retenue sur salaire pour « cessation concertée de travail » dépendra de ta « durée » de grève.

Cette retenue sera composée de DA (de 0 à 59 minutes en grève), de DB (jusqu'à 1 demi journée de service en grève) et/ ou de DC (une journée de service en grève).

POUR LES AGENTS
SOU MIS À DII
DÉPOT 48H AVANT
L'ENTRÉE EN GRÈVE

DA = retenue de 1/160ème **DB = retenue de 1/50ème** **DC = retenue de 1/30ème**

L'absence pour fait de grève est décomptée depuis l'heure où l'agent n'a pas assurée son service (Début de Grève) jusqu'à la fin de Grève (où l'heure de remise à disposition si elle intervient plus tôt).

Les absences pour grève entraînent une retenue sur tous les autres éléments fixes mensuels (majorations salariales de traitement, majoration fixe de la prime de travail, suppléments de rémunération afférents à la rémunération mensuelle, indemnités fixes mensuelles ou complémentaires et compensatrices de toute nature) dans la même proportion

DÉCOMPTÉ DES JOURS DE GRÈVE (RH 131 art.195.1)

DURÉE D'ABSENCE > 7 JOURS

Retenue de 1/30ème pour tous les jours y compris
RP, VC, RH, VT inclus dans l'absence.

Retenue supplémentaire du fait du calcul en 1/30e : Nombre de journées de service non effectuées
(y compris les VT)

0 à 2 JOURS

Aucune retenue supplémentaire
au titre des repos

De >2 jours à 4 JOURS

Retenue supplémentaire de
1/30e (DC) au titre des repos

> à 4 JOURS

Retenue supplémentaire de
2/30e (DC) au titre des repos

EXEMPLE 1 : RP/T/T/T/T/DC/RP/RP/DC/T

Pas de retenue supplémentaire Total = 2/30e

EXEMPLE 4 : RP/T/DC/VT/T/T/RP/RP/F/T

Retenue Totale = 1/30e

EXEMPLE 2 : RP/T/T/T/DC/DC/RP/RP/DC/T

Rajout de 1/30° de retenue : Total = 4/30e

EXEMPLE 5 : RP/T/T/DC/VT/VT/RP/RP/reprise/T

Prise en compte des VT donc retenue
supplémentaire au titre des repos 1/30e
Retenue Totale = 2/30e

EXEMPLE 3 : DC/RP/RP/DC/DC/DC/DC/T/RP/RP

Retenue supplémentaire 2/30e : Total = 7/30e

Décompte Abs = 7 jours

Sud
Rail

INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES MATÉRIEL

- Indemnité de **75 €/mois** pour tous les Technicentres TGV et stations de maintenance TGV
- Indemnité Opérationnelle Matériel IdF : **158,70 €/mois**
- Taquet de nuit Taux C à 120 nuits/an : **24,30 €/nuit**
- Taquet de nuit Taux B à 80 nuits/an : **18,20 €/nuit**
- Taquet de nuit Taux A à 50 nuits/an : **12,20 €/nuit**
- Indemnité nuit Matériel Week end : **24,30 €**
- Indemnité jour Matériel Week end : **22 €**
- Eligibilité des indemnités de « nuit complète » aux agents qui travaillent au moins **8h** sur la plage horaire **20h/7h**



TOUTES CES INDEMNITÉS ONT ÉTÉ OBTENUES ET REVALORISÉES GRÂCE À LA MOBILISATION DES AGENTS AVEC SUD-RAIL

LA FICHE INDIVIDUELLE

Il s'agit du régime de travail identifié par la durée moyenne de journée de service telle que précisée à l'art.25 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail, il existe 4 régimes de travail pour les sédentaires soumis à tableau de service :

- **Régime A** : 7h25 de DMJS
- **Régime B** : Agent travaillant en 2x8, agent de réserve (B25) ou agent des UO et établissements : 7h45 de DMJS
- **Régime C** : Agent travaillant en 3x8 : 8h02 de DMJS
- **Régime D** : Durée journalière jusqu'à 9h23 pour des postes à faible activité



CONGÉS ET CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Congés Annuels (RH 00143)

Un agent a le droit à 28 jours de CA, dont 15 jours consécutifs à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. En cas d'impossibilité de prendre les congés annuels dans l'année pour refus par exemple, le reliquat est à prendre avant le 31 mars de l'année suivante. Un CA est fractionnable en 1/2 CA...

Un agent cumulant un certain nombre de jours d'absence durant l'année (maladie, grève...), se voit retirer des CA au prorata du nombre de jours d'absence (2 CA supprimés à partir de 30 jours d'absence puis 1 CA supprimé tous les 15 jours d'absence), la direction ne peut pas retirer plus de 8 congés par an.



LES RU, RP...sont perdus au 31 décembre

Événements	Jours de Congés
Le mariage de l'agent	4 jours
La conclusion par l'agent d'un Pacte Civil de Solidarité	4 jours
Le décès du conjoint, du concubin ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
Le décès du père ou de la mère de l'agent, de son conjoint, du concubin ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
La naissance d'un enfant de l'agent	3 jours
L'adoption d'un enfant	3 jours
L'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2 jours
Le décès de l'enfant	5 jours
Le mariage d'un enfant	2 jours
Le décès du gendre ou de la bru de l'agent	2 jours
Le décès des grands parents de l'agent ou de son conjoint	1 jour
Le mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau frère, d'une belle sœur, d'un petit-fils, petite-fille de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur	1 jour
Le décès d'un beau frère, d'une belle sœur, d'un petit-fils, petite-fille de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur	1 jour
Le décès d'un frère, d'une sœur	3 jours



PRÉPARER COLLECTIVEMENT SON ENTRETIEN ANNUEL INDIVIDUEL (E.I.A)

Préparation collective

Se préparer ensemble permet d'échanger sur les problématiques communes, de mieux comprendre les enjeux et de construire un discours plus structuré et revendicatif.

Comment ? Organiser une rencontre avec les collègues et les représentants SUD-Rail pour partager les expériences et attentes.

Analyse des fiches de poste : Vérifier l'adéquation entre les tâches réellement effectuées et celles décrites dans les documents officiels.

Bilan de l'année : Lister les points positifs, les difficultés rencontrées et les moyens qui auraient permis d'améliorer les conditions de travail.

Recensement des revendications : Identifier les demandes collectives (augmentation de salaire, amélioration des conditions de travail, formations...)

Préparation individuelle

Rassembler les documents, recenser ou lister les formations suivies, les projets réalisés, les objectifs atteints. Anticiper, se préparer à répondre aux questions sur les réussites, difficultés et perspectives d'évolution. S'appuyer sur le collectif. Se baser sur les revendications communes pour donner du poids à ses demandes.

La Prime pour tous, statutaires et contractuel-le-s, budget 400 € (brut) en moyenne par salarié, versée en avril, mini 50 € maxi 600 €, 50 % de part individuelle de 0 à 300 € et 50 % de part collective de 50 à 300 €, les objectifs pris en compte doivent avoir été fixés l'année précédente

L'Augmentation Individuelle (AI) pour contractuel 2025, augmentation versée en avril, rétroactive au 1er janvier :

- AI classique de 0 à 4 % (AI de 1,1 % pour les classes 1 à 6 ou 1,2 % pour les classes 7 à 8).
- Ai début de parcours de 0 à 6 % (moyenne de 3%) sous la double condition d'embauche de moins de 4 ans et de salaire brut annuel inférieur à un certain plafond (contacte ton délégué SUD-Rail pour le connaître).

Pour ces 2 AI, les salarié.es absent.es pour maternité / adoption en 2024 ou 2025 DOIVENT avoir au minimum la moyenne du budget.

- AI fin de carrière de 3 % sauf objection motivée du service l'année des 60 ans.

Promotion vers un poste à une classe supérieure jusqu'à la classe 8 : augmentation minimum 3 % sauf si la rémunération est de 30% supérieure au minimum de la nouvelle classe. Dans ce cas, minimum 1 %.

Part Variable (PV) pour les cadres contractuels et les « maîtrises » occupant un poste de DPX (les cadres contractuels en CDD peuvent également bénéficier d'une part variable si cela est mentionné dans leur contrat de travail). Cette part variable est comprise entre 0% et 10%. Les salarié.es absent.es pour maternité / adoption en 2024 ou 2025 DOIVENT avoir au minimum la moyenne du budget.

GIR (statutaires) pour les cadres non managers et managers fonctionnels : 4,5% en moyenne dans une fourchette entre 0 et 9%.

Managers opérationnels de production (DUO, COP, DPX), 6% en moyenne dans une fourchette entre 0 et 10%.

Dispositif promotionnel spécifique accès classe 5 : se doit de garantir une sélection "ouverte et équitable". pour cela, présentez votre candidature à votre N+1 lors de votre EIA et gardez une trace écrite de cette candidature avec copie à votre délégué-e SUD-Rail afin de garantir que ce dispositif promotionnel soit véritablement équitable.

Pendant l'entretien

Être factuel : apporter des éléments concrets pour appuyer ses arguments. Revendiquer ses droits.

Ne pas hésiter à rappeler les engagements de l'employeur et à revendiquer ce qui est légitime.

Prendre des notes : garder une trace des échanges pour en discuter ensuite avec les collègues et le syndicat.

Définir ses revendications : exprimer clairement ses attentes en matière de salaire, évolution et conditions de travail en s'appuyant sur les règles d'éligibilité des dispositifs AI (augmentation individuelle que ce soit début de parcours ou « classique »), GIR et PV (références aux documents de l'entreprise).

E.I.A (SUITE)

Après l'entretien

Débriefing collectivement :
Partager son ressenti et les retours de l'entretien avec les autres collègues et le syndicat.

Faire remonter les problèmes : En cas de refus d'évolution ou de problématiques non résolues, se coordonner pour organiser des actions collectives.

Se mettre en relation avec sa ou son référent-e contractuel-e ou, à défaut contacter la commission fédérale SUD-Rail par téléphone au : 06.95.47.41.00 tous les mercredis et jeudis de 09h à 16H30 ou tous les jours par mail à l'adresse :

contractuel-le-@sudrail.fr ceci afin de voir la possibilité de faire une demande d'audience individuelle en cas d'augmentation individuelle en dessous de la moyenne.

Faites très attention à ce que vous signez dans STATION C : prenez le temps de la réflexion et surtout, si vous n'êtes pas d'accord avec vos objectifs, votre évaluation, etc... de votre N+1 ne signez pas votre E.I.A

SUD-RAIL REVENDIQUE AU MATÉRIEL

REMUNERATION

- Augmentation des salaires de 400 euros/mois pour tous, doublement de l'IOM IdF et sa généralisation au Matériel...
- Augmentation de la Prime de travail Matériel en somme uniforme et liquidable de 300 euros mensuels pour tous les agents au CP et attribution de la prime de travail aux contractuels ...
- Revalorisation de tous les EVS, travaux salissants et création d'une indemnité pour travaux sur outils digitaux...
- Attribution du montant maximum de l'indemnité de nuit Matériel (Taux C) dès la première heure...
- Création d'une indemnité formateur de terrain par JS...

ORGANISATION DU TRAVAIL

- Maintien de poste de journée de 20 % de l'effectif par classe...
- Possibilité au bout de 15 ans de service de pouvoir bénéficier de ces postes de journée avec maintien intégral du niveau d'EVS de l'année N-1...
- Dès 50 ans, possibilité d'aménager des postes de journée pour les agents ayant travaillé sur des postes ERPA avec maintien du niveau d EVS (année N-1)...
- Réinternalisation des charges de travail (IO, magasin ou autres) qui sont par nature des postes identifiés aménagés...
- Pour tous les postes à relève obligatoire (mettre le temps de remise de service/passation sur compteur TY à disposition des agents, 30 minutes par RS)...
- Maintien du niveau d'EVS pendant les formations obligatoires en campus ou en établissement...
- Garder nos métiers (BM, freiniste, IE, DEP, Confort, portes, APP, EL, OR, soudeurs, chaudronnier, visiteur de gare...) et l'arrêt de la polyvalence...
- Remise en place d'un parcours PRO de nos métiers pour permettre une montée en compétence crantée et adaptée qui assure un déroulement en classe dans nos métiers...

DEROULEMENT DE CARRIERE

PENIBILITE

- Faire référencer tous les métiers de production Matériel en ERPA jusqu'à la classe 6 et tous les métiers liés aux essais de l'ingénierie du Matériel en ERPA jusqu'au Cadre technique...
- Validation des années de pénibilité automatique sans durée d'absence (aujourd'hui si absence de plus 2 mois l'année n'est pas validée)...
- Prise en compte des 2 critères (ERPA et NOTA) quand ils sont cumulés pour valider la durée de pénibilité: un cheminot sur un ERPA faisant plus de 65 nuits par an ne mettra que 2 ans 1/2 pour valider son P 1.
- Création de nouveaux montants de pénibilité par tranche de 5 ans... (Ces montants sont bien entendus liquidables pour les agents CP et CDI)...

P1-> 5 ans (25euros)	P5->25ans (125euros)
P2-> 10ans (50euros)	P6->30ans (150euros)
P3-> 15ans (75euros)	P7->35ans (175euros)
P4-> 20ans(100euros)	

- Compte C2P pour tous les agents au CP...

MOUVEMENT

- Tous les postes de Grand M et COP à la classe 6...
- Tous les postes de Répartiteur, Petit M, AF à la classe 5...
- Tous les postes AC/aiguilleur à la classe 4...
- Tous les RD à la classe 3, pour les RD VP (module 3) attribution automatique de la classe 4 et du Taux C...
- Tous les agents CDM (Chef de la manœuvre) à la classe 3...
- Passage automatique à la classe 3 au bout de 3 ans de classe 2...
- Passage automatique à la classe 4 au bout de 15 ans de classe 3...
- Passage automatique à la classe 5 au bout de 15 ans classe 4...

**C'EST PAR LA MOBILISATION SUR NOS
TECHNICENTRES QUE NOS REVENDICATIONS
METIERS AVANCERONT...**

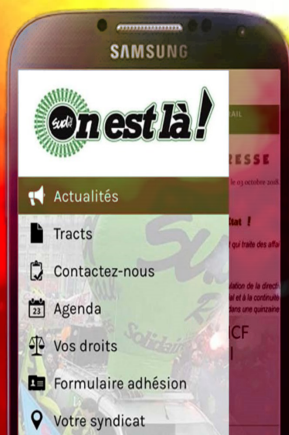
**LA LUTTE EST LE MEILLEUR MOYEN
D'OBTENIR LA PRISE EN COMPTE DE NOS
JUSTES REVENDICATIONS...**

REJOIGNEZ SUD RAIL



**Pour suivre
l'actualité sociale
du ferroviaire,
téléchargez
l'application**

RAIL À DÉFENDRE



Disponible sur
App Store

DISPONIBLE SUR
Google play



Union
syndicale

Solidaires