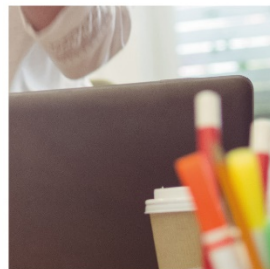
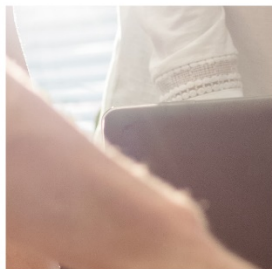
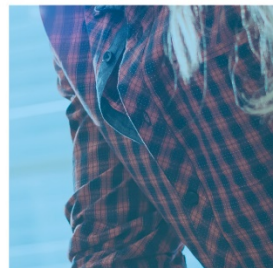
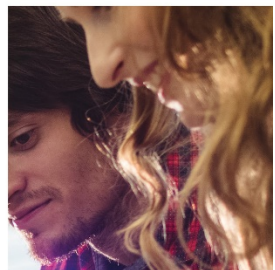




ZOOM

Les infos essentielles à votre disposition



Statutaires, contractuels tous cheminots

Fédération UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre - 75009 PARIS
www.unsa-ferroviaire.org

2024

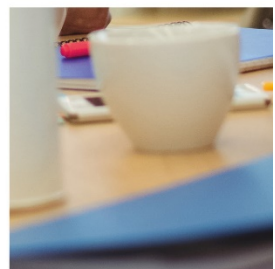


TABLE DES MATIÈRES

Les conséquences de l'arrêt des embauches au statut.....	3
statutaires, contractuels, les mêmes droits dans beaucoup de domaines	3
La rémunération des contractuels : quelques rappels	4
Des avancées spécifiques pour les contractuels grâce à l'UNSA-Ferroviaire.....	5
Comment intégrer contractuels et statutaires dans le développement syndical?.....	6
Promotion, évolution salariale : comment intégrer l'arrêt des embauches au statut dans nos pratiques militantes pour améliorer le développement syndical ?	7
Et la pénibilité ?	8
Questionnaire type salarié contractuel	10
Pour aller plus loin	11

STATUTAIRES, CONTRACTUELS...

TOUS CHEMINOTS !

LES CONSÉQUENCES DE L'ARRÊT DES EMBauchES AU STATUT

En 10 ans, le nombre de cheminots contractuels a triplé : au 31 décembre 2022, il y a 27 902 contractuels pour 115 025 statutaires.

La fin de l'embauche des cheminots au statut au 1^{er} janvier 2020 a programmé l'extinction progressive des « statutaires ». Cette mesure a accéléré de manière vertigineuse le rééquilibrage statutaires/contractuels : chaque année depuis 2020, ce sont en moyenne 5 à 6 000 nouveaux cheminots qui viennent grossir le nombre de contractuels. En 2024, année de recrutement qui s'annonce comme record, ce chiffre devrait atteindre 8 300.

Dans le même temps, le nombre de statutaires diminue chaque année d'environ 3 000 retraités.

À ce rythme, ce qui était la norme ne le sera bientôt plus : en 2030, le corps social cheminot serait composé à parts égales de statutaires et de contractuels. Mais ce serait sans compter sur l'accélération du volume de départs en retraite des salariés du cadre permanent : 30 000 statutaires ont plus de 50 ans au 31 décembre 2022 contre... 3 300 contractuels ! Cette bascule arrivera beaucoup plus rapidement.

STATUTAIRES, CONTRACTUELS, LES MÊMES DROITS DANS BEAUCOUP DE DOMAINES

Longtemps définis comme des... non-statutaires, les contractuels, dans les faits et en vertu des anciennes dispositions du GRH00254 et des accords négociés dans l'entreprise et dans la branche, partagent avec les cheminotes et cheminots statutaires les mêmes droits sur bon nombre d'éléments structurants de la vie au travail et en dehors :

- **l'organisation du temps de travail** est identique, garantie par l'accord de branche et l'accord d'entreprise : droit aux repos, seuils et taquets, durée et régime de travail
- à de très rares exceptions près, **le droit réglementaire** (les principaux « GRH ») s'applique également pour tous : droit aux congés réglementaires et supplémentaires, formation, reconnaissance de diplômes, facilités de circulation, droit syndical, indemnités de sujétion et éléments variables de solde (EVS)
- enfin, **les accords négociés** (ou « quasi-accords » se transformant en décision unilatérale de l'employeur - DUE) s'appliquent à tous : éligibilité aux revalorisations annuelles, forfait mobilités durables, garanties disciplinaires, mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, intéressement, aide au logement, accès à l'action sociale, accès au temps partiel, au compte épargne temps (CET)

Si l'on excepte le régime spécial, dans sa composante retraite et assurance maladie, élément structurant du cadre permanent, ce sont les notations et la structure de la rémunération (prime de travail, indemnité de résidence (IR), prime de fin d'année (PFA)...) qui différencient le plus ces deux populations.

LA RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS : QUELQUES RAPPELS

La rémunération des salariés contractuels est constituée par un salaire de base versé en 12 mensualités, complété par une prime d'ancienneté*. La prise en compte de l'ancienneté se fait au plus favorable pour le salarié entre son ancienneté acquise à la SNCF (y compris ancienneté des ex-RFF) et son ancienneté acquise au niveau de la branche décomptée à partir du 1^{er} mai 2015 (mise en œuvre en 2024).

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2 %	18 %	19,8 %
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1 %	9 %	9,9 %

* Alors que l'accord de branche prévoit le versement de la prime d'ancienneté à partir de 2025, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu son versement :

- pour les classes 1 à 5 dès le 1^{er} juillet 2022
- et pour les classes 6 à 8, par tiers, sur les années 2023, 2024, 2025 (un tiers du montant en 2023, les 2/3 en 2024, puis la totalité de la prime d'ancienneté en 2025).

Comme les salariés statutaires, les salariés contractuels perçoivent également :

- avec la solde du mois de juin, une **gratification annuelle d'exploitation** (GAEX), dont le montant ne peut être inférieur à 260€ pour un salarié à temps complet et dont le mode de calcul est détaillé aux GRH252 et GRH652, et une **gratification de vacances** (GRAVAC), si le salarié est présent au 1^{er} janvier. Depuis le 1^{er} juillet 2022, son montant est de 500€ pour un salarié à temps complet majoré de 20€ par enfant à charge, pour le 1^{er} et 2^e enfant, puis de 10€ par enfant à compter du 3^e enfant. Le montant de la GRAVAC est repris au GRH0412
- des **éléments variables de solde** : indemnités compensant des contraintes liées au poste de travail occupé, allocations (notamment l'allocation familiale supplémentaire si les conditions sont remplies), gratifications...
- une **rémunération variable annuelle** : la « Prime » pour les non-cadres (versée en avril N+1 : maximum 600€) et la « Part variable » pour les cadres contractuels (versée en avril N+1, limitée à 10 % du salaire annuel, dupliquant le dispositif GIR des cadres statutaires)
- une **prime d'intéressement**, qui varie en fonction de la société anonyme (SA) d'appartenance de l'agent

DES AVANCÉES SPÉCIFIQUES POUR LES CONTRACTUELS GRÂCE A L'UNSA-FERROVIAIRE

Mais la situation des contractuels doit également être prise en compte dans sa spécificité. Dans un premier temps, on peut mettre en avant les acquis obtenus par l'UNSA. Contrairement à d'autres organisations syndicales qui s'affichent « aux côtés des salariés contractuels », mais ne négocient pas pour eux, c'est l'UNSA-Ferroviaire qui a pesé de tout son poids pour que l'application de l'accord de branche *Classifications & rémunération* aux sociétés qui composent la SNCF soit la plus favorable possible à l'ensemble des salariés, sur les deux sujets que cet accord aborde : **la classification des emplois**, qui s'applique à l'ensemble des salariés SNCF et **l'évolution de la rémunération** des salariés contractuels. Résultats ?

- une harmonisation des termes utilisés (classe, emploi-type...) pour tous
- la fin du « maquis » des annexes du GRH00254, illustrée par la refonte de la rémunération vers une structure unique plus lisible, comprenant un salaire mensuel de base, versé sur 12 mensualités...
- ... complété par une prime d'ancienneté pour tous (voir ci-dessus)
- la prise en compte de l'ancienneté au plus favorable pour le salarié
- des minima de branche* de rémunération par classe et par ancienneté, qui ont déjà été réévalués depuis la signature de l'accord en 2021 et des salaires minimaux SNCF** supérieurs à ceux de la branche. Ces minima ont le mérite d'imposer des seuils en fonction de la classe et de l'ancienneté, ce qui n'existait pas jusqu'à ce jour, puisque seul le SMIC s'imposait pour les salariés contractuels de l'annexe C et les salariés embauchés depuis le 1^{er} janvier 2020
- la transposition du dispositif du « faisant fonction » pour les salariés contractuels

* Seuils réévalués après la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de décembre 2023

CLASSE	SEUIL 1 EMB.	SEUIL 2 3 ANS	SEUIL 3 6 ANS	SEUIL 4 9 ANS	SEUIL 5 12 ANS	SEUIL 6 15 ANS	SEUIL 7 18 ANS	SEUIL 8 21 ANS	SEUIL 9 24 ANS	SEUIL 10 27 ANS	SEUIL 11 30 ANS	SEUIL 12 33 ANS
1	21 981 €	22 311 €	22 645 €	22 985 €	23 330 €	23 680 €	24 035 €	24 396 €	24 761 €	25 133 €	25 510 €	25 892 €
2	22 459 €	22 796 €	23 138 €	23 485 €	23 837 €	24 195 €	24 558 €	24 926 €	25 300 €	25 679 €	26 065 €	26 456 €
3	24 115 €	24 477 €	24 844 €	25 217 €	25 595 €	25 979 €	26 368 €	26 764 €	27 165 €	27 573 €	27 986 €	28 406 €
4	25 792 €	26 179 €	26 572 €	26 970 €	27 375 €	27 785 €	28 202 €	28 625 €	29 054 €	29 490 €	29 933 €	30 382 €
5	28 110 €	28 532 €	28 960 €	29 394 €	29 835 €	30 282 €	30 737 €	31 198 €	31 666 €	32 141 €	32 623 €	33 112 €
6	33 135 €	33 632 €	34 137 €	34 649 €	35 168 €	35 696 €	36 231 €	36 775 €	37 326 €	37 886 €	38 455 €	39 031 €
7	39 898 €	40 496 €	41 104 €	41 720 €	42 346 €	42 981 €	43 626 €	44 281 €	44 945 €	45 619 €	46 303 €	46 998 €
8	49 704 €	50 450 €	51 206 €	51 974 €	52 754 €	53 545 €	54 349 €	55 164 €	55 991 €	56 831 €	57 684 €	58 549 €
9	64 531 €	65 499 €	66 481 €	67 479 €	68 491 €	69 518 €	70 561 €	71 619 €	72 694 €	73 784 €	74 891 €	76 014 €

**Seuils réévalués suite à la négociation annuelle obligatoire (NAO) SNCF de novembre 2023

	ECHELON D'ANCIENNETE											
CLASSES	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Classe 1	22 802 €	23 144 €	23 491 €	23 843 €	24 201 €	24 564 €	24 933 €	25 307 €	25 686 €	26 071 €	26 462 €	26 859 €
Classe 2	23 479 €	23 832 €	24 189 €	24 552 €	24 920 €	25 294 €	25 673 €	26 058 €	26 449 €	26 846 €	27 249 €	27 658 €
Classe 3	24 781 €	25 152 €	25 530 €	25 913 €	26 301 €	26 696 €	27 096 €	27 503 €	27 915 €	28 334 €	28 759 €	29 190 €
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 €
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 €
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 €
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 €
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 €
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 €

À la SNCF, ces montants ne tiennent pas compte des primes (à l'exception de la prime de traction ou de travail pour le personnel cité ci-dessous***), indemnités, gratifications (notamment GRAVAC, GAEX et indemnités fixes mensuelles), prime de réserve, qui viennent s'ajouter au salaire de base.

**** Par contre, ces salaires minimaux incluent, en plus du salaire de base, la prime de travail ou de traction pour le personnel conducteur de ligne, conducteur de tram-train, conducteur de manœuvre et de ligne locale, agent d'accompagnement d'un train de voyageurs.*

La rémunération SNCF se situe donc sensiblement au-dessus des RAG de branche qui, elles, incluent une partie de ces éléments (par exemple la GRAVAC, la GAEX et les indemnités fixes mensuelles).

Autre acquis majeur récent pour lequel l'UNSA-Ferroviaire s'est battue auprès des cabinets ministériels, de la direction de l'entreprise et au sein de la commission supérieure de la santé : **l'ouverture des consultations de médecine de soins spécialisée**, hors médecine générale, aux salariés contractuels des sociétés SNCF, depuis le 1^{er} septembre 2022.

On rappellera également l'ouverture aux contractuels des centres médico-psycho-pédagogiques (CMPP) de l'action sociale et le fait que **la caisse de prévoyance et de retraite SNCF (CPRP SNCF) deviendra la caisse de toute la branche ferroviaire (CPRPF)** – et à ce titre assurera la relation sur l'aspect maladie de tous les salariés du ferroviaire.

COMMENT INTÉGRER CONTRACTUELS ET STATUTAIRES DANS LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL ?

L'arrivée dans une entreprise n'est pas le moment le plus propice pour adhérer à un syndicat. On adhère plus souvent à un syndicat « quand on a un problème » (poste supprimé, problème avec la hiérarchie, inaptitude, procédure disciplinaire, mutation refusée...). Autrement dit, ce n'est pas parce que les nouveaux embauchés sont tous des contractuels que le développement syndical ne doit plus cibler l'accompagnement et l'adhésion de tous et de toutes, sans distinction de statut. Au contraire...

Bon nombre d'organisations syndicales ciblent les contractuels comme une sous-catégorie d'adhérents, mais l'UNSA-Ferroviaire a toujours privilégié l'action concrète et l'obtention de droits nouveaux, y compris par le dialogue – ce que d'autres nous ont d'abord reproché tout en se gargarisant ensuite des avancées obtenues.

Il faut donc rappeler que **l'UNSA-Ferroviaire porte des revendications et des actions spécifiques pour ouvrir de nouveaux droits aux cheminotes et cheminots contractuels et statutaires** pour, comme nous l'avons fait par le passé, viser à l'homogénéisation des deux situations, statutaires et contractuels :

- l'octroi de l'indemnité de résidence pour les contractuels
- l'harmonisation des règles entre la médaille du travail et la médaille du chemin de fer, les salariés contractuels ne pouvant actuellement reporter leur ancienneté entre ces deux dispositifs (demande que nous portons depuis deux ans auprès des cabinets ministériels - Travail et Transports)
- l'harmonisation de toutes les mesures liées aux facilités de circulation (FC), notamment les règles d'ancienneté pour le maintien des FC pour les retraités contractuels
- l'accès à la médecine généraliste pour les contractuels
- la création d'un véritable « entretien salarial » pour que les contractuels, accompagnés d'un élu du personnel, puissent aborder leur situation salariale avec leur hiérarchie (absence de revalorisation, questionnement lié à une promotion...). Cette demande de l'UNSA-Ferroviaire avait été intégrée dans l'accord de transposition de l'accord de branche dans son volet Rémunération : c'est la non-signature de certaines OS se revendiquant « du côté des contractuels » qui a fait capoter cet accord

Sur ce dernier point, l'entreprise vient de se dire favorable à ouvrir le groupe de travail sur la grille de rémunération aux contractuels et à établir un parallèle de rémunération au travers d'une nouvelle grille : une proposition faite en bilatérale par l'UNSA-Ferroviaire ! Autre revendication qui pourrait devenir réalité : il est envisagé d'associer également les délégués des organisations syndicales représentatives aux réclamations individuelles des agents contractuels.

Enfin, l'harmonisation n'est pas qu'à sens unique : l'accès des statutaires à une mutuelle et donc la création d'un régime de frais de santé identique pour tous les salariés, l'ouverture du dispositif démission - reconversion aux cheminotes et cheminots... font partie des revendications communes que l'UNSA-Ferroviaire compte faire aboutir dans les mois à venir.

PROMOTION, ÉVOLUTION SALARIALE : COMMENT INTÉGRER L'ARRÊT DES EMBauchES AU STATUT DANS NOS PRATIQUES MILITANTES POUR AMÉLIORER LE DÉVELOPPEMENT SYNDICAL ?

Quelle méthodologie pour accompagner à la fois les collègues statutaires et contractuels à l'occasion des périodes de notation et de revalorisation salariale, moment propice pour convaincre et accueillir de nouveaux adhérents ?

Aujourd'hui, l'activité de terrain de nos militants permet de rencontrer les collègues statutaires, de les renseigner sur le chapitre 6 du Statut, les défendre en commission de notation et, ainsi, faire adhérer à l'UNSA.

Par ailleurs, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu que les représentants du personnel soient informés de l'ensemble des vacances de poste ainsi que des promotions : ce sont donc les prises de poste de tous les cheminots et cheminotes (statutaires et contractuels) qui peuvent faire l'objet d'une discussion en commission de notation.

Pour appuyer les demandes des collègues qui n'entrent pas intégralement dans le champ des commissions de notation et en attendant que nos revendications aboutissent concernant un dispositif similaire pour les agents contractuels (voir plus haut), les tournées terrain peuvent permettre de recueillir les situations individuelles avec un questionnaire type à remplir (voir dernière page). Ces données sont à utiliser en local uniquement.

Pour ce faire, le militant peut cibler deux éléments négociables de gré à gré :

Changement de classe :

Il est important de rappeler que dans le cadre de la négociation de la transposition de l'accord de branche « classification/rémunération », l'UNSA-Ferroviaire a obtenu qu'un changement de classe se fasse obligatoirement avec une augmentation de salaire. Contrairement à ce que certaines OS à l'époque non-signataires indiquent dans leurs écrits, ce n'est pas un acquis « arraché via DCI » et il n'y a aucune limite théorique, réglementaire ou juridique en pourcentage à cette augmentation !

Augmentation individuelle :

Elles sont définies par une enveloppe globale de 1,4 % pour les classes 1 à 6 et de 1,6 % pour les classes 7 à 9. Sans oublier l'enveloppe d'augmentation individuelle majorée « débuts de parcours » qui est fixée à 3,1 % pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans au 1^{er} janvier 2024 sur les classes 1 à 6.

Cela ne signifie pas que tous les salariés auront un pourcentage identique d'augmentation en fonction de la classe, mais que cette enveloppe est à disposition de la direction pour augmenter individuellement les salaires.

Là aussi, certaines OS indiquent avoir obtenu que la majoration individuelle soit située entre 0 % et 3 % pour les classes 1 à 6 et de 0 % à 6 % pour les classes 7 à 9. Ce n'est pas une revendication UNSA-Ferroviaire et chaque salarié est en droit d'obtenir une revalorisation !

Et après ?

Après avoir terminé la collecte d'informations, une audience locale peut être demandée pour faire le point sur :

- l'ensemble des vacances de poste et des promotions intervenues ou à intervenir
- l'étude des situations que vous aurez relevées et qui nécessitent d'être défendues

Bien évidemment, recueillir ces informations en amont des commissions de notation permet d'avoir une vue d'ensemble du périmètre, notamment en ce qui concerne les prises de poste envisagées.

La signature d'accords d'entreprise par l'UNSA-Ferroviaire a permis des avancées sur la prise en compte de la pénibilité pour tous les cheminots et cheminotes :

- l'accès au temps partiel de fin de carrière
- la mise en place d'un compte-épargne temps
- la cessation progressive d'activité
- la majoration des repos compensateurs pour le travail de nuit

Cependant, la traçabilité et la compensation de l'exposition des salariés à la pénibilité sont régies par deux dispositifs distincts : le dispositif dit de « 2008 », spécifique à la SNCF, ancré au régime spécial et ouvert aux salariés statutaires et le dispositif « C2P » (compte professionnel de prévention) du régime général, pour les salariés contractuels. Plus précisément, le dispositif du régime général, dit « C2P », est applicable à tous les salariés de la SNCF, statutaires comme contractuels pour les volets « prévention » et « traçabilité », et au seul personnel contractuel pour le volet « compensation » (seuls les salariés contractuels peuvent bénéficier d'un compte C2P s'ils remplissent les conditions d'exposition).

Ce second système repose sur les dispositions du Code du travail relatives à la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention (articles L.4161-1 à L.4163-22 du Code du travail pour sa partie législative et D.4161-1 à D.4163-48 du Code du travail pour sa partie réglementaire).

SEUILS DE PÉNIBILITÉ :

Six facteurs de pénibilité sont pris en compte. Pour être considéré comme exposé à un de ces risques, il faut que le seuil déterminé soit dépassé.

Facteurs de pénibilité	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit	1 heure de travail entre minuit et 5 h	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple: travail posté en 5x8, 3x8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 h	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes OU 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an

Alimentation du C2P :

Le nombre de points acquis par an est égal à 4, multiplié par le nombre de facteurs de risques professionnels auxquels il est exposé sans plafond.

Si le contrat ne dure qu'une partie de l'année (début ou fin de contrat), 1 point par facteur de risque est attribué par trimestre d'exposition.

Il n'y a plus de plafond du compte pénibilité.

La déclaration s'effectue via la déclaration sociale nominative (DSN), au 5 ou 15 janvier de l'année suivant l'exposition concernée pour les contrats en cours à la fin de l'année civile (5 ou 15 janvier 2024 pour l'exposition en 2023). Elle s'effectue au 5 ou 15 du mois suivant la fin du contrat si celui-ci s'achève en cours d'année.

Le salarié peut ensuite visualiser ses droits sur le site internet dédié :

<https://salarie.compteprofessionnel prevention.fr/espacesalarie/#/>

À de nombreuses reprises et notamment à l'occasion de deux audiences (mars 2021 et mars 2022), l'UNSA-Ferroviaire a interpellé la direction de l'entreprise en pointant les dysfonctionnements liés à l'alimentation des comptes pénibilité des agents et notamment des agents contractuels. Or l'employeur peut modifier via la DSN un facteur d'exposition jusqu'au mois d'avril de l'année suivante (avril 2024 pour l'exposition 2023 enregistrée début janvier 2024). De plus, si cette rectification est à la faveur du salarié (exemple : ajout ou remplacement d'un facteur), elle peut être réalisée également via la DSN pendant trois ans suivant l'année d'exposition.

En cas d'erreur, il faut encourager les collègues à contacter leurs représentants locaux UNSA-Ferroviaire ! Nos élus et militants peuvent en effet intervenir auprès de l'établissement.

QUESTIONNAIRE TYPE SALARIÉ CONTRACTUEL

NOM :

PRÉNOM :

SALARIÉ SNCF DEPUIS :

SA :

CLASSE : DEPUIS LE :

EMPLOI TYPE :

POSTE ET/OU EMPLOI REPÈRE :

POSTE À PÉNIBILITÉ AVÉRÉE : ☐ NON ☐ OUI, si oui depuis quand :

ALIMENTATION C2P : ☐ OK ☐ KO

ANCIENNETÉ SUR LE POSTE :

SOUHAI DE MOBILITÉ :

SALAIRE MENSUEL BRUT ACTUEL :

Vérifier le salaire dans la grille des minima

DERNIÈRE AUGMENTATION DE SALAIRE INDIVIDUELLE

(hors prime d'ancienneté) : jj-mm-aaaa DE (%) ou €)

Si ancienneté < 4 ans, vérifier si le collègue a bénéficié de l'AI début de parcours

COURRIEL :

TELEPHONE :

Cocher une ou plusieurs cases :

- ☐ J'accepte que mes données soient traitées dans un objectif statistique par l'UNSA-Ferroviaire.
- ☐ J'accepte que ma situation soit défendue par l'UNSA-Ferroviaire auprès de la direction de l'entreprise et accepte d'être contacté par un délégué UNSA-Ferroviaire pour connaître les suites des démarches engagées par elle.
- ☐ J'accepte de recevoir des informations syndicales de l'UNSA-Ferroviaire sur mon adresse mail et accepte que celle-ci soit conservée à cette fin.

J'ai bien noté qu'en dehors des points prévus ci-dessus, mes données personnelles seront supprimées au plus tard à la fin de l'exercice de notation, soit le 31 mars de l'année suivant cette collecte. Je peux, à tout moment, demander à accéder à mes données, les faire rectifier ou demander l'effacement (droit à l'oubli).

Pour exercer vos droits ou pour toutes questions sur le traitement de vos données dans ce dispositif, vous pouvez contacter le cas échéant, notre délégué à la protection des données : dpo@unsa-ferroviaire.org

Les traitements de données à caractère personnel sont mis en œuvre conformément à la Réglementation applicable et notamment la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée, et le Règlement (UE) n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

Date et signature : le

Toutes les informations nécessaires aux collègues sont disponibles via :

- les différents tracts de la fédération et notamment :



- les zooms qui concernent l'ensemble des salariés en reprenant les spécificités statutaires et contractuels lorsque cela est nécessaire :



