



# GUIDE DU SALARIÉ DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE **2026**



# INTRODUCTION

---

Ce guide est destiné à vous aider dans le décryptage de votre convention collective qui s'applique sur le territoire national. Lors de la signature de votre contrat de travail, l'employeur a dû vous informer que vous étiez soumis à une convention collective. De même, il a dû vous indiquer qu'un exemplaire de ce document pouvait être consulté dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi. La convention collective est négociée au niveau de la branche Manutention Ferroviaire. La négociation résulte du rapport de force et des actions engagées par les syndicats FO.

Nous revendiquons :

- le respect de la dignité de chaque salarié ;
- l'augmentation des salaires face à l'inflation ;
- la professionnalisation par la reconnaissance des qualifications et leur inscription systématique dans les grilles de classification ;
- la réglementation de la sous-traitance par les pouvoirs publics ;
- le bénéfice de l'ancienneté pour passer d'une catégorie à une autre et ne plus être bloqué au dernier coefficient d'une catégorie ;
- l'augmentation substantielle du prime panier et la prime nuit.



# SOMMAIRE

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

La période d'essai .....	4
Durée du travail .....	5
Transfert conventionnel des contrats de travail.....	6
La fin du contrat de travail .....	7

## LE TEMPS DE TRAVAIL

Le travail de nuit.....	15
Le travail à temps complet .....	15
Le travail à temps partiel.....	16
Dispositions spécifiques aux hôtes ou hôtesse services propreté à bord .....	16

## LES CONGÉS

Les congés payés .....	18
Congés payés supplémentaires des ouvriers RATP travaillant dans un réseau souterrain de manière habituel .....	19
Les autorisations d'absence exceptionnelle pour événements personnels.....	19

## SALAIRES

La prime de fin d'année .....	26
La prime de vacances .....	26
Réclamations portant sur le salaire .	27

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'entretien professionnel.....	28
Le bilan de compétences.....	28
Le plan de formation de l'entreprise	29
Le Compte Personnel de Formation (CPF).....	29
Le Congé Individuel de Formation	29
La VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) .....	29

MON SYNDICAT **FO**

BULLETIN DE  
DEMANDE D'ADHÉSION



## LE CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque vous êtes embauché, que ce soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel, votre employeur doit vous remettre un contrat de travail écrit (article **L1221-3** du code de travail).



**EN L'ABSENCE DE CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT LES FICHES DE PAYE FONT FOI. DANS CE CAS VOUS ÊTES EN CDI SANS PÉRIODE D'ESSAI.**

### LA PÉRIODE D'ESSAI

C'est la période qui marque le début du contrat de travail et pendant laquelle le contrat peut être rompu à tout moment.

La période d'essai ainsi que le renouvellement doivent être clairement stipulés dans le contrat de travail.

Durée période d'essai		
Catégorie	Durée initiale	Durée maximale de renouvellement
Ouvriers et employés	2 mois	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	6 mois
Cadres	4 mois	8 mois



## Rupture période d'essai et délai de prévenance

La rupture de la période d'essai peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié en respectant le délai de prévenance légaux du code de travail.

Rupture période d'essai			
	Durée de présence du salarié dans l'entreprise	Si rupture par le salarié	Si rupture par l'employeur
Délai de prévenance	< 8 jours	24h	24h
	> 8 jours	48h	48h
	1 mois	48h	2 semaines
	3 mois	48h	1 mois



**VEILLEZ À CE QUE L'EMPLOYEUR VOUS REMETTE LES DOCUMENTS SUIVANTS :**

- **VOTRE DERNIER BULLETIN DE SALAIRE ET SON RÈGLEMENT ;**
- **VOTRE CERTIFICAT DE TRAVAIL ;**
- **VOTRE REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE ;**
- **L'ATTESTATION FRANCE TRAVAIL.**



**FO VOUS RECOMMANDE UNE LETTRE AVEC AR OU REMISE EN MAIN PROPRE CONTRE DÉCHARGE AFIN DE DONNER UNE DATE CERTAINE AU DÉLAI DE PRÉVENANCE QUI VOUS INCOMBE SI VOUS SOUHAITEZ ROMPRE LA PÉRIODE D'ESSAI.**

## DURÉE DU TRAVAIL

### Travail à temps complet

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de 35 heures hebdomadaire doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

Cependant, dans le secteur de la manutention ferroviaire, **la modulation du temps de travail sur une période de 16 semaines maximum est possible.**



## Le contrat de travail à temps partiel



**LE TEMPS DE TRAVAIL MINIMUM EST DE 24H PAR SEMAINE. SI ON VOUS PROPOSE MOINS DE 24H, PRENEZ CONTACT AVEC FO**

## TRANSFERT CONVENTIONNEL DES CONTRATS DE TRAVAIL

Dans le cadre des appels d'offres périodiques pour un marché une entreprise prestataire peut être remplacée par une autre.

Le nouveau prestataire doit garder 100 % du personnel non-cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 de l'ancienne entreprise.

Lorsque le marché initial est divisé en lots ou en parties, l'obligation d'assurer la continuité des contrats des salariés affectés à chacun de ces lots ou parties s'impose à chaque entreprise entrante dès lors que les conditions de transfert du contrat, appréciées au regard du marché initial, sont remplies. L'entreprise sortante et les entreprises entrantes pourront se concerter pour organiser le transfert du personnel vers chacun des lots.

Chaque salarié affecté au marché ou contrat initial voit son contrat de travail se poursuivre, auprès d'une seule des entreprises entrantes attributaires d'un des lots des nouveaux marchés ou contrats, dans la mesure du possible.



**AVANT LA SIGNATURE DE L'AVENANT, VÉRIFIEZ QUE LA DATE D'EMBAUCHE EST EXACTE, ET VÉRIFIEZ AUSSI QUE LA DATE D'ANCIENNETÉ QUI FIGURE SUR VOTRE FICHE DE PAYE EST EXACTE.**

Les salariés maintenus dans leur emploi doivent garder l'intégralité de leur rémunération (salaire et primes). Il faut être très vigilant et réclamer ce qui est dû, sans tarder, car le délai pendant lequel il est possible de présenter une réclamation en justice pour le paiement des salaires est de 3 ans.



**TOUT SALARIÉ A LA POSSIBILITÉ DE REFUSER CE TRANSFERT CONVENTIONNEL DE SON CONTRAT DE TRAVAIL CHEZ LE NOUVEL EMPLOYEUR. MAIS REFUSER LE TRANSFERT EST UNE DÉCISION RISQUÉE À N'ENVISAGER QU'APRÈS AVOIR PRIS CONSEIL AUPRÈS DE FO.**



## LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

### La fin du contrat à durée indéterminée

La rupture du contrat peut s'effectuer à l'initiative :

- de l'employeur en cas de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique ou bien en cas de mise à la retraite d'office ;
- du salarié dans le cas d'une démission ou d'un départ volontaire à la retraite ;
- des deux parties qui peuvent convenir d'une rupture conventionnelle.

### La retraite

En tant que salarié du privé, vous percevrez la retraite de la sécurité sociale plus une retraite complémentaire versée par l'organisme AGIRC-ARRCO.

La retraite est calculée sur la base du salaire annuel moyen des 25 meilleures années auquel on applique le taux correspondant à votre durée d'assurance (maximum 50 % pour une carrière complète).

Pour les personnes ayant connu une grande précarité ou eu des salaires très faibles, il est possible, en retraite, à partir de 65 ans, de bénéficier de l'ASPA (ex-minimum vieillesse) qui est versée sous condition de ressources du ménage.

### L'âge légal de départ à la retraite

Pour obtenir votre retraite de base du régime général, il existe un âge minimum, aussi appelé «âge légal». A partir de cet âge, vous pouvez bénéficier de votre retraite de base quel que soit le nombre de vos trimestres.

Si des trimestres sont manquants, une décote est appliquée sur le montant de la retraite.

Pour connaître votre âge légal de départ, consultez le tableau ci-dessous :

Vous êtes nés	Vous pouvez partir en retraite
En 1962	62 ans et 6 mois
En 1963	62 ans et 9 mois
En 1964	63 ans
En 1965	63 ans et 3 mois



En 1966	63 ans et 6 mois
En 1967	63 ans et 9 mois
A partir du 1er janvier 1968	64 ans

## Départ en retraite à la demande du salarié

Le salarié qui quitte l'entreprise pour prendre sa retraite, peut le faire dès qu'il a l'âge légal de partir.

Il doit faire une demande par écrit à son employeur en respectant le délai de préavis réciproque qui varie selon la qualification et l'ancienneté du salarié.

### **Le salarié prenant sa retraite bénéficie à partir de 8 ans d'ancienneté de l'indemnité suivante (article 69 CCN):**

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ;
- Ou si absence, rémunération reconstituée sur la base des 3 derniers mois effectivement travaillés X 4, prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle prise en compte) ;
- Ou si absence, 1/3 des 3 derniers mois (prime ou gratification annuelle ou exceptionnelle prise en compte prorata temporis).

Ancienneté	Montant	Ancienneté	Montant
≥ 8 ans et < 10 ans	1 mois	≥ 27 ans	4,05 mois
≥ 10 ans	1,5 mois	≥ 28 ans	4,20 mois
≥ 11 ans	1,65 mois	≥ 29 ans	4,35 mois
≥ 12 ans	1,80 mois	≥ 30 ans	4,50 mois
≥ 13 ans	1,95 mois	≥ 31 ans	4,65 mois
≥ 14 ans	2,10 mois	≥ 32 ans	4,80 mois
≥ 15 ans	2,25 mois	≥ 33 ans	4,95 mois
≥ 16 ans	2,40 mois	≥ 34 ans	5,10 mois
≥ 17 ans	2,55 mois	≥ 35 ans	5,25 mois
≥ 18 ans	2,70 mois	≥ 36 ans	5,40 mois
≥ 19 ans	2,85 mois	≥ 37 ans	5,55 mois



≥ 20 ans	3 mois	≥ 38 ans	5,70 mois
≥ 21 ans	3,15 mois	≥ 39 ans	5,85 mois
≥ 22 ans	3,30 mois	≥ 40 ans	6 mois
≥ 23 ans	3,45 mois	≥ 41 ans	6,15 mois
≥ 24 ans	3,60 mois	≥ 42 ans	6,30 mois
≥ 25 ans	3,75 mois	≥ 43 ans	+ 0,15 mois par année supplémentaire
≥ 26 ans	3,90 mois		

## L'ancienneté dans la branche

L'ancienneté dans la branche s'apprécie selon le calcul le plus avantageux pour le salarié soit dans l'entreprise soit dans le chantier quelque soit le nombre d'employeurs qui s'y seront succédé, ainsi que dans le cas d'une mutation sur un autre chantier compris dans le champ d'application de la CCN.

## Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui envisage de mettre un salarié à la retraite doit l'interroger par écrit 3 mois avant la date de son anniversaire pour lui demander s'il a l'intention de demander son départ en retraite (dès lors qu'il a l'âge légal de partir ET qu'il peut bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la Sécurité Sociale).

Si le salarié répond oui alors l'employeur peut le mettre en retraite dans l'année qui suit. Si le salarié dit non, alors l'employeur ne peut pas l'obliger à partir et il doit recommencer la même procédure l'année suivante. Ce n'est qu'à partir de 70 ans que l'employeur peut mettre un salarié à la retraite sans lui demander son avis.

## La démission

Tout salarié en CDI peut démissionner sans avoir à justifier sa décision. Il s'agit d'un droit qu'il peut exercer à tout moment, même si son contrat de travail est suspendu.

Pour qu'une démission soit valable, le salarié doit manifester de façon claire sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Aussi, une absence injusti-



fiée du salarié ou un abandon de poste ne peut être considéré comme une démission.

En principe une démission est irrévocable mais, si cette démission s'est faite sous la pression, vous pouvez demander à l'employeur qu'il ne la prenne pas en compte.



**SI L'EMPLOYEUR REFUSE, VOUS POUVEZ DEMANDER À L'EMPLOYEUR QU'IL NE LA PRENNE PAS EN COMPTE.**

Si vous avez réellement la volonté de démissionner, vous devez respecter un délai de préavis.

Catégorie	Démission et retraite	Licenciement	
		Ancienneté	Durée
Ouvriers	6 jours ouvrables	< 6 mois	6 jours ouvrables
		≥ 6 mois et < 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois
Employés et agents de maîtrise	1 mois	< 2 ans	1 mois
		≥ 2 ans	2 mois
Cadres	3 mois <sup>(1)</sup>	–	3 mois

(1) Sous réserve du préavis légal plus favorable en cas de départ volontaire à la retraite.



**SI VOTRE EMPLOYEUR NE RESPECTE PAS LES CLAUSES DE VOTRE CONTRAT, OPTEZ PLUTÔT POUR LA PRISE D'ACTE OU LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL.**

L'intérêt de ces deux modes de rupture à l'initiative du salarié par rapport à la démission, est qu'ils vous permettent de percevoir les indemnités de licenciement et les allocations chômage.



**MAIS AVANT TOUTE DÉCISION, CONTACTEZ FO CAR VOTRE DOSSIER DOIT ÊTRE BIEN PRÉPARÉ.**

## Le licenciement

### *Le licenciement pour motif personnel*

Le licenciement pour motif personnel n'est possible que pour cause réelle et sérieuse.

La cause est réelle si les faits présentés comme motif de rupture existent concrètement et peuvent être vérifiés.

La cause est sérieuse si elle présente une certaine gravité qui rend impossible la continuation de son travail par le salarié et nécessite donc son licenciement.



**LE FAIT D'AVOIR PARTICIPÉ À UNE GRÈVE OU RÉCLAMER UN DROIT NE PEUT EN AUCUN CAS DONNER LIEU À UN LICENCIEMENT !**

Un licenciement pour motif personnel peut être contesté devant le tribunal des prud'hommes

### *Le licenciement pour faute*

La qualification de la faute aura des conséquences juridiques importantes :

- **la faute légère** n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (sauf si elle se répète) mais peut justifier des sanctions disciplinaires moins graves (retards occasionnels, oubli de pointer, légères erreurs) ;
- **la faute sérieuse** peut justifier un licenciement. Elle résulte souvent d'un comportement du salarié (retards répétés qui désorganisent le travail, injures à l'égard d'un supérieur hiérarchique) ;
- **la faute grave** est une violation importante des obligations résultant du contrat de travail (insubordination, état d'ébriété flagrant, mépris des consignes de sécurité) ;
- **la faute lourde** est intentionnelle et révèle l'intention de nuire à l'employeur. Le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts s'il lui a causé un préjudice (divulgaration de secret de fabrication, destruction de matériel, détournement de clientèle).



	<b>Faute</b>			
	Légère	Sérieure	Grave	Lourde
Licenciement possible ?	non	oui	oui	oui
Départ immédiat ?	non	non	oui	oui
Indemnité de licenciement	oui*	oui	non	non
Indemnité de congés payés	oui*	oui	oui	non

\*Si le licenciement a eu lieu malgré tout.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié conserve ses droits à participation, intéressement et allocation chômage.

### ***Le licenciement sans faute***

Des événements liés à la personne du salarié peuvent justifier son licenciement sans faute.

L'incompétence professionnelle : manque de productivité, manque d'autorité pour un cadre, incapacité à prendre une décision dans un poste à responsabilité ;

- L'inaptitude physique suite à une longue maladie ou à un accident ;
- La perte de confiance ;
- Pour les cadres : mésentente ou opposition d'opinion avec son employeur

### ***La procédure du licenciement pour motif personnel***

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable au licenciement soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre signature.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit indiquer les éléments suivants :

- objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur, date, heure et lieu de cet entretien, possibilité pour le salarié de se faire assister durant l'entretien par une personne de son choix.

L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre. En cas de procédure disciplinaire, l'entretien doit avoir lieu dans les 2 mois qui suivent la connaissance des faits reprochés au salarié. Au cours de l'entretien, l'employeur doit exposer les motifs du licenciement



envisagé, et recueillir les explications du salarié. L'employeur ne doit pas annoncer sa décision de licencier le salarié durant l'entretien.



**FO VOUS RECOMMANDE DE VOUS PRÉSENTER ACCOMPAGNÉ D'UN ÉLU FO. EN CAS D'IMPOSSIBILITÉ DE SE PRÉSENTER À L'ENTRETIEN, IL EST IMPORTANT DE FAIRE CONNAÎTRE PAR ÉCRIT À L'EMPLOYEUR CETTE IMPOSSIBILITÉ ET SON MOTIF.**

Le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 jours après la date de l'entretien. La loi ne fixe pas de délai maximal pour l'envoi de la lettre, sauf en cas de licenciement pour motif disciplinaire (1 mois maximum après le jour fixé pour l'entretien préalable).

La lettre notifiant le licenciement doit être signée par l'employeur. Elle doit énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement, qui doivent être vérifiables. L'absence de motifs dans la lettre ou leur manque de précision rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Des procédures particulières doivent être appliquées en cas de licenciement envisagé d'un salarié protégé (par exemple un élu du personnel ou un délégué syndical) et l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être demandée (article L412-18 du Code du Travail).

## **La rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle est une procédure particulière par laquelle l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les conditions de la rupture du contrat de travail.

### **La procédure**

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

La loi prévoit un délai de 15 jours pour exercer le droit de rétractation.

La DREETS s'assure du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail.

Votre employeur devra, en tout état de cause, vous verser le montant le plus élevé en plus du paiement de vos congés payés acquis et non pris au jour de la rupture effective de votre contrat de travail.



La rupture conventionnelle peut être contestée devant le tribunal des prud'hommes dans le délai d'un an à partir de son homologation par la DREETS.

---

## **La fin du contrat à durée déterminée**

La rupture anticipée du contrat n'est possible qu'en cas de :

- accord entre les parties ;
- faute grave ou faute lourde du salarié ;
- force majeure rendant impossible la poursuite du contrat ;
- inaptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail ;
- si le salarié trouve un CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, il doit respecter un délai de préavis qui ne peut dépasser 2 semaines.

Si l'employeur rompt le contrat avant son terme, le salarié a droit à une indemnité de rupture égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à la fin du contrat plus l'indemnité de précarité.

Si le salarié rompt le contrat, (sauf si rupture justifiée par une embauche à durée indéterminée) l'employeur a droit à une indemnité égale au préjudice subi. Le montant de cette indemnité peut être prévue au contrat, être négociée entre les parties ou fixée par le Conseil de prud'hommes saisi s'il y a litige.

Au terme du contrat

Une indemnité de précarité est due si le salarié n'est pas embauché définitivement. Elle est égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée du contrat.



**SI VOUS AVEZ DES CDD CONSÉCUTIFS POUR REMPLACER DIVERSES PERSONNES SUR DIFFÉRENTS POSTES, VOUS POUVEZ OBTENIR DEVANT LE CONSEIL DE PRUD' HOMMES LA REQUALIFICATION DE VOTRE CDD EN CDI. N'HÉSITÉS PAS À CONTACTER FO.**

---

## **L'autorisation d'absence pour chercher un nouvel emploi**

Pendant la période de préavis, le salarié dans le cas d'une démission comme de licenciement a droit à 2h par jour pour chercher un nouveau emploi payé à partir de 1 an et demi d'ancienneté.



---

---

## LE TEMPS DE TRAVAIL

---

---

### LE TRAVAIL DE NUIT

---

#### Statut du travailleur de nuit

Le travailleur de nuit est celui qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine ou au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit 270 heures de travail effectif pendant la plage horaire de nuit pendant une période de 12 mois consécutive ;
- soit au moins 75 heures entre 21 h et 6h au cours du trimestre civil précédent.

---

#### Durées maximales

La durée maximale quotidienne de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 8 heures et peut être portée à 10 heures par accord d'entreprise.

La durée maximale hebdomadaire de travail d'un salarié travailleur de nuit est de 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives et, par dérogation, peut être portée à 44 heures.

---

#### Repos compensateur

Tout salarié qui bénéficie du statut de travailleur de nuit a droit à un repos compensateur de 2 % du travail effectif accompli entre 21 heures et 6 heures dans le mois.

### LE TRAVAIL À TEMPS COMPLET

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine, ce qui correspond à 151,67 heures par mois.

Cette durée de travail doit en principe être effectuée chaque semaine de manière régulière.

---

#### Les heures supplémentaires

Les 8 premières heures supplémentaires sont majorées de 25 %, les suivantes de 50 %.



## LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel ne peuvent avoir qu'une augmentation de leur durée du travail (pas de diminution !) Cette augmentation du temps de travail sous forme de complément d'heures ou d'heures complémentaires ne doit pas être régulière mais correspondre à des tâches ou remplacements exceptionnels. Si ces heures en supplément sont régulières, le salarié est en droit de demander l'augmentation définitive de la durée de travail figurant dans son contrat.

### Le complément d'heures

Les heures complémentaires sont dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle. Si des heures complémentaires sont effectués en continu pendant 2 mois, le nombre d'heure moyen est automatiquement augmenté dans le contrat de travail sauf dans le cas de remplacement d'un salarié en maladie ou en congés.

### Coupires

Les salariés à temps partiel peuvent se voir proposer par l'employeur 2 coupures dont la durée totale ne peut excéder 4 heures.



**LES HEURES COMPLÉMENTAIRES NE PEUVENT AVOIR POUR EFFET DE PORTER LA DURÉE DU TRAVAIL À UN TEMPS PLEIN. N'HÉSITEZ PAS À DEMANDER L'AIDE À FO POUR VOTRE DEMANDE DE REQUALIFICATION DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES.**

## DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX HÔTES OU HÔTESSES SERVICES PROPRETÉ À BORD

**Coupires :** Une coupure ne peut intervenir alors que le salarié est à bord d'un train en circulation. Elles sont payées et comptées comme du temps de travail effectif si  $\leq 20$  minutes.

**Temps de prise et de fin de service** rémunérés comme du temps de travail effectif.

**Temps d'attente ou prolongation des temps de trajet et de service** payé comme du temps de travail effectif ou le cas échéant, en heures complémentaires ou supplémentaires lorsqu'ils sont du fait d'aléas liés à la mise en œuvre du plan de transport générant un retard du train.

**Repos journalier hors résidence ou « découché » :** le salarié qui réalise sa fin de service en fin de soirée et est amené à reprendre son service la mati-



née suivante.

Sous réserve de la réalisation effective des repos journaliers hors résidence.

Repos journalier hors résidence	Frais d'hébergement et de repas	Prime de sujétion
Programmé (habituel)	Prise en charge des frais d'hébergement et de repas du salarié ou versement d'une indemnisation des frais réels d'hébergement et de repas engagés par le salarié dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'entreprise.	30 € par mois au prorata du nombre de jours de travail effectif réalisés comportant un « découché habituel ».
Non programmé (exceptionnel)	Versement d'une indemnisation des frais réels engagés par le salarié dans le cadre des règles en vigueur au sein de l'entreprise	70 € par découché exceptionnel

**Repos compensateur :** lorsque la durée du repos journalier hors résidence est inférieure à la durée légale de repos journalier (sans pouvoir être < 9 heures), octroi d'une période de repos compensateur d'une durée égale à la durée du repos supprimé (maximum : 2 heures).

Ce repos compensateur est ajouté à un repos journalier ou hebdomadaire du salarié dans les 2 semaines civiles qui suivent cette réduction de repos journalier légal.



## LES CONGÉS

### LES CONGÉS PAYÉS

Le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La durée légale des congés payés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.



**LES PÉRIODES DE CONGÉ MATERNITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET ACCIDENTS DE TRAJET DANS LA LIMITE D'UNE ANNÉE SONT CONSIDÉRÉS COMME DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF POUR LE CALCUL DES DROITS À CONGÉS.**

### Période légale de prise de congé

La période fixée pour le congé légal du salarié est obligatoirement non travaillée.

Les dates de départ et de retour sont impératives.

Il est important, avant de partir, d'avoir reçu le document de l'employeur accordant le congé avec la mention de la date de retour qui correspond bien à la demande.

### Cas des travailleurs des départements et des pays d'outre-mer

Pour les travailleurs originaires des départements et des pays d'outre-mer, possibilité de s'absenter tous les 3 ans pendant une période de 90 jours. Le salarié, sur sa demande, peut ne pas prendre ses congés annuels une année sur deux et les reporter sur l'année suivante pour cumuler deux périodes tous les 2 ans dans la limite de 90 jours. Il peut être accordée une période d'absence non rémunérée accolée à la période normale des congés payés.



## Congés payés supplémentaires pour ancienneté

Congés fixés en jours ouvrables, ne pouvant être accolés au congé principal.

Ancienneté en année	>5	>10	>12	>15	>20	>25	>30
Ouvriers et employés	X	X	X	X	1	2	3
Cadres et agents de maîtrise	1	2	3	4	5	X	6

L'ancienneté dans l'entreprise ou sur le chantier.

## Congés payés supplémentaires des ouvriers RATP travaillant dans un réseau souterrain de manière habituel

Temps de travail effectif en mois	Nombres de jours ouvrables
2	1/2
4	1
6	2
8	2,5
10	3
12	4

## **LES AUTORISATIONS D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS**

Les salariés bénéficient, sur présentation d'un justificatif, d'une autorisation d'absence comprise entre 1 et 5 jours pour événements personnels (mariage, décès). Pour la naissance ou l'adoption le congé est de 3 jours plus 11 jours pour le congé paternité.



## SALAIRES

Le bulletin de paie remis au salarié doit comporter les éléments suivants :

- nom, adresse de l'employeur et, le cas échéant, désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- référence de l'Urssaf auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, numéro de Siret et numéro du code Naf ;
- intitulé de la convention collective applicable ;
- nom et emploi du salarié, position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
- période et nombre d'heures auxquels se rapporte le salaire (en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le taux horaire appliqué) ;
- nature et montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales (primes, avantages en nature...) ;
- montant de la rémunération brute du salarié ;
- nature et montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute (CSG, CRDS, cotisations salariales...) ;
- montant de la somme nette versée au salarié et date de paiement ;
- dates de congés payés et montant de l'indemnité correspondante quand une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- montant de la prise en charge des frais de transport public ou des frais de transports personnels ;
- mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.



**LE BULLETIN DE PAIE NE DOIT PAS MENTIONNER L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE, NI DES FONCTIONS DE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL.**

**La rémunération minimale hiérarchique conventionnelle (RMH)** est le seuil en-dessous duquel, pour un échelon donné, aucun salarié ne pourra être rémunéré. Il s'obtient en multipliant le nombre d'heures mensuelles (définies dans le contrat de travail) par le taux horaire correspondant à la catégorie et l'échelon du salarié.



Ne sont pas comprises dans la rémunération minimale hiérarchique conventionnelle et s'ajoutent à cette dernière :

- la prime d'expérience (ou la prime d'ancienneté lorsqu'elle est maintenue au titre des avantages acquis individuels) ;
- les heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

## **Le salaire de base 2026 Travaux de nettoyage**

<b>Catégorie</b>	<b>Ancienneté</b>	<b>Coefficient</b>	<b>Minima</b>
<b>Ouvrier</b>	< 3 ans	156	11,98
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	12,01
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	12,02
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	12,05
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	12,07
	≥ 15 ans	161	12,10
<b>Ouvrier spécialisé</b>	< 1 an	161	12,10
	≥ 1 an et < 2 ans	162	12,12
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	12,15
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	12,18
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	12,21
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	12,24
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	12,27
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	12,29
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	12,32
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	12,35
	≥ 18 ans	171	12,38



<b>Ouvrier qualifié</b>	< 1 an	171	12,38
	≥ 1 an et < 2 ans	172	12,39
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	12,42
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	12,45
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	12,48
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	12,52
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	12,55
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	12,58
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	12,62
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	12,65
	≥ 18 ans	181	12,67
<b>Ouvrier d'encadrement</b>	< 1 an	181	12,67
	≥ 1 an et < 2 ans	182	12,69
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	12,72
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	12,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	12,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	12,83
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	12,86
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	12,90
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	12,93
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	12,96
	≥ 18 ans	191	13,00



## Le salaire de base 2026 Travaux de manutention

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	Minima
<b>Ouvrier</b>	< 1 an	156	11,98
	≥ 1 an et < 2 ans	157	12,01
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	12,02
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	12,05
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	12,07
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	12,10
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	12,12
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	12,15
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	12,18
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	12,21
	≥ 18 ans	166	12,24
<b>Ouvrier spécialisé</b>	< 1 an	166	12,24
	≥ 1 an et < 2 ans	167	12,27
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	12,29
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	12,32
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	12,35
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	12,38
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	12,39
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	12,42
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	12,45
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	12,48
	≥ 18 ans	176	12,52



<b>Ouvrier qualifié</b>	< 1 an	176	12,52
	≥ 1 an et < 2 ans	177	12,55
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	12,58
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	12,62
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	12,65
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	12,67
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	12,69
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	12,72
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	12,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	12,79
	≥ 18 ans	186	12,83
<b>Ouvrier d'encadrement</b>	< 1 an	186	12,83
	≥ 1 an et < 2 ans	187	12,86
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	12,90
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	12,93
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	12,96
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	13,00
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	13,04
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	13,07
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	13,10
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	13,14
	≥ 18 ans	196	13,17



## Le salaire de base 2026 Travaux des employés

Annexe III. Employés	Coefficient	Salaires mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 817,00
Employés niveau 2	134	1 849,15
Employés niveau 3	144	1 878,37
Employés niveau 4	154	1 907,59
Employés niveau 5	165	1 939,74
Employés niveau 6	181	1 986,49
Employés niveau 7	197	2 031,78

Majoration des salaires selon ancienneté pour les employés :

- de 3 à 6 ans : 3 % ;
- de 6 à 9 ans : 6 % ;
- de 9 à 12 ans 9 % ;
- de 12 à 15 ans 12 % ;
- plus de 15 ans 15 %.

## Le salaire de base 2026 pour Cadres et agents de maîtrise

Annexe III. Employés	Coefficient	Salaires mensuel brut
<b>Maîtrise</b>	191	2128,83
	201,5	2223,22
	221	2398,50
<b>Cadre</b>	247	2632,19
	282,5	2951,28

Majoration des salaires selon ancienneté pour les Maîtrises et cadres :

- de 1 à 3 ans : 3 % ;



- de 3 à 6 ans : 6 % ;
- de 6 à 9 ans : 9 % ;
- de 9 à 12 ans 12 % ;
- de 12 à 15 ans 15 % ;
- plus de 15 ans 18 %.

## **LA PRIME DE FIN D'ANNÉE**

Pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, versement d'une prime égale à 100% du salaire mensuel de base en vigueur au 1er décembre de chaque année. En cas de départ de l'entreprise ou d'absence de plus de 30 jours calendaires (sauf AT, MP ou CP) la prime est calculée au prorata tempus.

## **LA PRIME DE VACANCES**

Pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté, versement d'une prime égale à 50% de l'indemnité de congés payés.

<b>Primes et indemnités diverses</b>	<b>1-1-2026</b>
Indemnité horaire pour travail de nuit <sup>1</sup>	1,45 €
Indemnité de panier <sup>2</sup>	2,79 €
<b>Ouvriers : Prime horaire de salissure et de décrassage<sup>3</sup></b>	
– 1re catégorie (nettoyage de dessous de locomotives, tracteurs et autorails)	0,38 €
– 2e catégorie (nettoyage de pièces détachées de locomotives)	0,34 €
– 3e catégorie (dégrassage extérieur de voitures à voyageurs et fourgons et de plafonds intérieurs, autres travaux de dégrassage intérieur, dégrassage et graissage de soufflets)	0,32 €
– Prime supplémentaire de salissure des nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails	0,21 €
Prime horaire d'enrayage	1,12 €



<b>Ouvrier RATP : Prime horaire de salissure et de décrassage :</b>	
– 1re catégorie (nettoyage des voûtes, nettoyage intérieur d'escalier mécanique, badigeonnage des ouvrages métalliques)	0,48 €
– 2e catégorie (nettoyage des drains et fosses de visite, nettoyage et entretien des appareils électriques)	0,37 €
– 3e catégorie (décrassage extérieur des voitures, décrassage avec produits décapants ou corrosifs)	0,24 €
Prime de vêtement de travail :	
– par jour	0,89 €
– par mois	22,00 €
Prime partielle de vêtement de travail :	
– par jour	0,68 €
– par mois	16,65 €
Prime horaire de manutention de pièces lourdes	0,28 €

1 - 22 h - 6 h pour les ouvriers et les cadres ; 21 h - 6 h pour les ouvriers « RATP » ; 20 h - 6 h pour les employés).

2 - Indemnité due aux ouvriers et employés des chantiers ainsi qu'aux agents de maîtrise et cadres, par journée de travail comptant au moins 6 heures de travail effectif. Indemnité également due aux ouvriers « RATP » exécutant des travaux de nuit entre 0 h et 5 h

3 - Lorsqu'au cours d'une journée de travail ces primes sont dues, elles ne peuvent être inférieures à 4 fois leur taux horaire pour les 1re et 2e catégories et à 1 fois leur taux horaire pour la 3e catégorie

## **RÉCLAMATIONS PORTANT SUR LE SALAIRE**

Le délai pendant lequel vous pouvez réclamer un dû sur votre salaire est de 3 ans.

Toutefois, il existe des délais différents dans des situations particulières :

- 6 mois en ce qui concerne le solde de tout compte, sauf si vous avez émis des réserves concernant l'exécution et la rupture du contrat de travail ;
- 5 ans pour les plaintes de discrimination ou de harcèlement ;
- 10 ans pour une plainte en lien avec un accident du travail.



## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans la branche de la manutention ferroviaire, les actions de formation prioritaires sont :

- la lutte contre l'illettrisme et plus largement les actions visant l'acquisition des savoirs de base ;
- L'accès aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) créés par la branche ;

Depuis avril 2019, la branche de la manutention ferroviaire a rejoint l'OPCO Mobilité.

**Les CQP (Certificat de Qualification Professionnelle)** de la branche sont :

- CQP Agent de Nettoyage et de Manutention Ferroviaire,
- CQP Chef d'équipe Nettoyage et Manutention Ferroviaire,
- Certification des Compétences de Base Nettoyage et Manutention Ferroviaire (Registre spécifique),
- CléA (Registre spécifique)

## L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Le salarié bénéficie au moins une fois tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur pour élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins de cette dernière.

Tous les 6 ans, cet entretien doit être formalisé par écrit.

## LE BILAN DE COMPÉTENCES

L'objectif du bilan de compétences est d'aider le salarié à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il est nécessairement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise et le salarié est seul destinataire des résultats.



## **LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE**

Le plan de formation est soumis pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Les formations continues dans le plan et suivies par le salarié sont considérées comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

## **LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Les droits à formation acquis sur le CPF seront entièrement conservés par le salarié tout au long de sa vie professionnelle, y compris quand il change d'entreprise ou qu'il soit au chômage. Le CPF est la propriété du salarié et pas de l'entreprise. Il est prévu un reste à charge pour le salarié de 100 € en cas de mobilisation du CPF.

## **LE CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION**

Le congé individuel de formation doit permettre à tout salarié de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment des formations inscrites dans le plan de formation de l'entreprise.

## **LA VAE (VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE)**

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification reconnu.

Le salarié peut bénéficier d'un congé pour préparer la VAE et être assisté par un « architecte accompagnement de parcours » VAE venant organisme spécialisé. Pour bénéficier du congé pour VAE, la personne doit avoir au moins trois ans d'expérience salariée. La démarche se fait sur le site de France VAE ([vae.gouv.fr](http://vae.gouv.fr))



# LE RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS DE LA MANUTENTION FERROVIAIRE

## LES SERVICES DONT VOUS BÉNÉFICIEZ DANS LE CADRE DE VOTRE CONTRAT FRAIS DE SANTÉ

### UN ACCÈS SIMPLIFIÉ AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE RATTACHÉE À VOTRE CONTRAT AVEC :

- **LA TÉLÉCONSULTATION** : en moins de 30 minutes, obtenez un RDV avec un médecin généraliste sans aucune avance de frais ou avec un spécialiste (dermatologue, sage-femme, psychologues...);
- **LE DEUXIÈME AVIS MÉDICAL** : vous pouvez bénéficier de l'avis d'un médecin expert en cas de problème de santé sérieux ou de situation médicale complexe comme une opération ou un traitement lourd ;
- **LE RÉSEAU SANTÉCLAIR** : trouvez un professionnel de santé proche de chez vous et bénéficiez d'équipements et de soins de qualité (optique, dentaire et audition) au meilleur prix et sans avance de frais.

### UNE AIDE FINANCIÈRE POUR VOUS ET VOTRE FAMILLE RATTACHÉE À VOTRE CONTRAT :

- en cas de **difficultés financières** liées à des problèmes de santé entraînant un reste à charge important ;
- en cas de **d'hospitalisation** ou de **maladies graves** ;
- en cas de **maladie soudaine et imprévisible** nécessitant une hospitalisation imprévue de plus de 2 jours ou une immobilisation imprévue au domicile de plus de 5 jours.

## UN SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE ET DES SERVICES POUR FACILITER

**LE QUOTIDIEN** en cas d'événements ressentis comme traumatisants ou si vous prenez soin d'un proche malade en situation de handicap ou en perte d'autonomie.

## DES SÉJOURS POUR SE RESSOURCER ET REPRENDRE LA MAIN

**SUR LA MALADIE** à la suite d'un cancer, d'un AVC ou en cas de maladie de Parkinson.

La gestion administrative du régime (affiliations, remboursements, tiers payant, télétransmission...) a été confiée à un organisme spécialisé :



Coordonnées de votre centre de gestion :

Par internet



[www.noveocare.com](http://www.noveocare.com)  
dans votre espace  
personnel

Avec l'application mobile



MyNoveocare

Par courrier



Noveocare  
CG 74  
28039 Chartres Cedex

Par téléphone



**02 46 81 00 26**  
du lundi au vendredi  
de 8h30 à 18h

Votre employeur précomptera mensuellement sur votre salaire la part de la cotisation qui vous revient (50 %).

L'adhésion d'un ou plusieurs ayants-droits, ainsi que l'adhésion à l'option, entraînera le prélèvement de la cotisation supplémentaire directement sur votre compte bancaire.

À NOTER, les ayants-droits couverts au titre de la base conventionnelle seront les mêmes pour le régime optionnel, si vous y avez souscrit.

TARIFS SALARIÉ SEUL		Base conventionnelle		Base conventionnelle + Régime optionnel
		Part employeur	Part salarié	
Régime général	Répartition	0,71 % du PMSS	<b>0,71 % du PMSS</b>	2,16 % du PMSS
	Total	1,42 % du PMSS		
Régime Alsace-Moselle	Répartition	0,355 % du PMSS	<b>0,355 % du PMSS</b>	1,24 % du PMSS
	Total	0,71 % du PMSS		
TARIFS AYANTS-DROITS		Base conventionnelle		Base conventionnelle + Régime optionnel
Régime général	Conjoint	1,56 % du PMSS		
	Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,83 % du PMSS		1,11 % du PMSS
Régime Alsace-Moselle	Conjoint	0,78 % du PMSS		1,37 % du PMSS
	Enfant (gratuité à compter du 3 <sup>e</sup> enfant)	0,42 % du PMSS		0,62 % du PMSS

Les tarifs sont exprimés en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) ; à titre indicatif, le PMSS 2025 s'élève à 3 925 €

*Syndiqué...*  
**ET FIER DE L'ÊTRE !**

**FO, LA FORCE DE  
L'INDEPENDANCE**

