

N° 891 | JUIN 2026

MENSUEL - PRIX : 1€50

Le Mag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



ÉDITION SPÉCIALE 2022 - 2026,

4

**ANS DE MANDATURE,
ANS D'ENGAGEMENTS,
ANS DE NÉGOCIATIONS,
ANS DE RÉSULTATS**

SOMMAIRE

N° 891 - Juin 2026

PAGE 3

EDITO

Par Fabrice CHARRIÈRE

La responsabilité syndicale face aux crises

PAGES 4/14

À LA UNE

> Salaires et pouvoir d'achat : votre salaire, notre priorité



> Fin de carrière : atténuer la réforme des retraites

> Protection sociale complémentaire : un dispositif unique pour tous les cheminot-e-s



> Emploi et parcours professionnels : vous êtes prioritaires



> Mobilité, handicap et logement : votre vie quotidienne compte



> Ouverture à la concurrence : le choix de la protection

Le Mag, la revue de l'UNSA-Ferroviaire

56, rue du Fbg Montmartre
75009 Paris

federation@unsa-ferroviaire.org

Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication :

Fabrice Charrière

charriere.fc@unsa-ferroviaire.org

Rédacteurs en chef :

Purée Maison & UNSA-Ferroviaire

Photos :

unsplash.com, gemini.google.com

CPPAP : 0327 S 07536

ISSN : 2431-6814

Conception/réalisation :

Purée Maison - www.pureemaison.com

Impression :

ROTO CHAMPAGNE

Z.I. La Dame Huguenotte

52000 CHAUMONT



SCANNEZ-MOI
POUR NOUS
CONTACTER

UNSA
Ferroviaire

**Besoin d'un
coup de main ?**

Fédération UNSA-Ferroviaire

Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn, X

La responsabilité syndicale face aux crises

Depuis les dernières élections professionnelles de 2022, **le monde ferroviaire a traversé une succession de crises et de bouleversements**. Inflation durable, réforme des retraites imposée contre l'avis majoritaire des salariés, accélération de l'ouverture à la concurrence, tensions sur l'emploi, transformation des métiers, réorganisations permanentes : dans ce contexte, les cheminotes et les cheminots ont dû faire face à des incertitudes profondes et à un véritable sentiment de perte de repères.

Dans ces moments-là, il existe deux attitudes syndicales possibles. La première consiste à commenter les événements, à dénoncer sans construire, à privilégier les postures. La seconde consiste à **assumer pleinement ses responsabilités, à défendre concrètement les salariés, à négocier, à obtenir, à protéger, sans jamais renoncer à revendiquer davantage**. C'est cette ligne que l'UNSA-Ferroviaire a choisie !

Être responsable syndicalement, ce n'est pas accepter l'inacceptable. C'est refuser que les cheminots soient les variables d'ajustement des transformations. C'est aussi comprendre qu'un syndicat utile doit savoir arracher des avancées réelles, y compris dans des contextes difficiles.

Durant ce mandat, l'UNSA-Ferroviaire a fait du pouvoir d'achat une priorité absolue. Alors que l'inflation frappait durement les familles, nous avons porté sans relâche la question salariale dans toutes les entreprises de la branche ferroviaire et notamment la revalorisation générale des salaires lors des NAO. Nous avons obtenu la linéarisation de l'ancienneté pour tous les salariés SNCF, garantissant une augmentation de salaire chaque année jusqu'à 36 ans d'ancienneté. L'UNSA-Ferroviaire portait seule cette revendication depuis plusieurs années. Nous avons agi avec une seule ambition : celle de la défense du niveau de vie des salariés.

Face à la réforme des retraites, nous nous sommes pleinement mobilisés pour défendre les droits des cheminots et limiter les conséquences d'une réforme injuste. Nous avons porté des revendications concrètes sur les fins de carrière, la pénibilité, l'aménagement des parcours professionnels et la reconnaissance des contraintes spécifiques des métiers ferroviaires. Parce qu'au-delà des discours, il faut des solutions pour celles et ceux qui travaillent de nuit, en horaires décalés, sous pression opérationnelle permanente.

Ces quatre dernières années, l'UNSA-Ferroviaire a également obtenu des avancées importantes sur la protection sociale complémentaire. Dans un contexte où se soigner coûte toujours plus cher, et où le comblement de la dette et le déremboursement sont les seules boussolles gouvernementales, nous avons défendu un principe simple : aucun salarié ne doit renoncer à sa santé pour des raisons financières. La généralisation d'une couverture collective de qualité constitue une avancée majeure pour des milliers de salariés.

Nous avons aussi défendu l'emploi et les parcours professionnels. Alors que les réorganisations et la concurrence fragilisent les collectifs de travail, nous avons fait inscrire dans le marbre la priorité donnée aux salariés déjà présents dans l'entreprise pour couvrir les postes disponibles : formation, mobilité choisie, accompagnement des évolutions professionnelles, reconnaissance des compétences et sécurisation des parcours.

Parce que la vie quotidienne ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise, nous avons également agi sur les questions de logement, de handicap, d'égalité professionnelle et de mobilité. Derrière ces sujets, il y a des réalités humaines concrètes, des difficultés de vie, des besoins d'accompagnement et de solidarité auxquels le syndicalisme doit répondre.

Enfin, nous avons fait le choix d'un syndicalisme lucide face à l'ouverture à la concurrence. Refuser la réalité ne protège personne. Notre responsabilité est de protéger les salariés, leurs droits, leurs garanties collectives et leurs emplois dans ce nouveau paysage ferroviaire. C'est tout le sens de notre engagement, des négociations sur le cadre social, et de notre combat permanent pour éviter le dumping social.

À quelques mois des élections professionnelles de novembre 2026, un choix clair se présente à vous : celui d'un syndicalisme de l'incantation ou celui d'un syndicalisme d'action, exigeant, crédible et utile.

En responsabilité, **l'UNSA-Ferroviaire continuera à porter un syndicalisme de proximité et de résultats**. Parce que les cheminotes et les cheminots ont besoin d'une organisation qui les défend au quotidien dans chaque métier et à chaque étape de leur vie professionnelle.

Plus que jamais, notre force, c'est vous.



Par Fabrice CHARRIÈRE

Secrétaire général
de l'UNSA-Ferroviaire



À quelques mois des élections professionnelles de novembre 2026, un choix clair se présente à vous : celui d'un syndicalisme de l'incantation ou celui d'un syndicalisme d'action, exigeant, crédible et utile.



Salaire et pouvoir d'achat : votre salaire, notre priorité

Quatre ans, quatre NAO, un accord fin de carrière, un dispositif de protection sociale complémentaire. Les chiffres ne tombent pas du ciel. Ils sont arrachés table après table, signature après signature, dans un contexte où l'inflation a effacé en quelques mois ce que des décennies de négociations avaient patiemment construit. L'UNSA-Ferroviaire n'a jamais quitté la salle. Elle n'a pas davantage signé les yeux fermés. Ce bilan dit ce qu'elle a obtenu, ce qu'elle a refusé, et ce qu'il reste à conquérir. Et prouve que la négociation paie... car en l'absence d'accord majoritaire, c'est la signature de l'UNSA qui force la direction à mettre en œuvre les mesures négociées.



Les 3 derniers accords NAO n'ont pas obtenu la majorité des signatures.

LE SALAIRE D'ABORD. C'EST NOTRE BOUSSOLE.

À l'UNSA-Ferroviaire, la hiérarchie est claire : le salaire de base passe avant la prime. Le pérenne avant le ponctuel. L'augmentation générale avant l'enveloppe individuelle. Pourquoi cette boussole ? Parce qu'une prime, c'est une, deux, parfois trois fois dans l'année. Une augmentation de salaire, c'est tous les mois, tous les ans, jusqu'à la retraite et au-delà, puisqu'elle entre dans le calcul de la pension. Parce qu'un salaire cotisé, c'est du financement direct de la protection sociale cheminote : la CPRPF, l'assurance maladie, le régime général. Du salaire individuel qui irrigue le salaire collectif, et inversement.

Toute organisation qui réclame des primes en lieu et place d'augmentations générales accepte, sans le dire, de transférer une part de la rémunération hors du périmètre social. Ce n'est pas un détail. Ce n'est pas non plus notre choix.

Le salaire socialisé : ce qu'un 0,5% raconte vraiment :

→ 0,5 %. C'est l'augmentation générale arrachée à la NAO 2026. C'est faible. Personne ne le conteste, à l'UNSA-Ferroviaire pas moins que partout ailleurs. Mais regarder le chiffre seul, c'est ne pas savoir lire un bulletin de paie.

→ Sur le périmètre Groupe, ces 0,5 % représentent environ 50 millions d'euros de masse salariale annuelle supplémentaire. Sur ces 50 millions, environ 34 millions irriguent directement la protection sociale : la CPRPF, le régime général de retraite, l'assurance maladie, l'assurance chômage.

→ Pour un cheminot, traduit en clair : 0,5 % sur la fiche de paie aujourd'hui, c'est aussi 0,5 % sur la future pension. Et c'est du financement collectif qui ne dépend ni du résultat de l'année, ni de la générosité fluctuante de l'employeur.

→ Une PPV de 650 €, à l'inverse, est défiscalisée, désocialisée, non cotisée. 100 % pour le pouvoir d'achat immédiat. 0 % pour la retraite.

→ Choisir entre les deux est une fausse alternative. **Les deux sont nécessaires.** Les deux ont été obtenus. Mais la hiérarchie compte, et elle se lit sur trente ans, pas sur trente jours.

QUATRE NAO, QUATRE MARCHES.

→ NAO 2023 : sécuriser ce qui peut l'être.

L'avancée n'est ni clinquante ni médiatique, et c'est précisément pour cela qu'elle est passée presque inaperçue dans la sphère publique. À compter du 1er janvier 2024, la prime de travail est sécurisée à hauteur de la VMTP du code prime 1 majorée de 4 %, pour l'ensemble des salariés statutaires et pour les contractuels éligibles à une prime de trains ou de traction. Concrètement : un cheminot en arrêt maladie ne perd plus sa prime. Fin de la double peine : être malade et perdre du salaire.

L'indemnité d'utilisation à la réserve est forfaitisée au coefficient le plus élevé (0,8) à effet du 1er janvier 2024, et revalorisée de 25 €/mois. Une mesure que l'UNSA-Ferroviaire poussait depuis plus de 3 ans et qui solde une injustice ancienne pour les agents de réserve.

→ NAO 2024 : tenir face à l'inflation.

Une augmentation générale de +1,8 % au 1er janvier 2024 (point d'indice porté à 595,10 €). Les indemnités de nuit et de dimanche / fêtes revalorisées de +4 % (3,68 €/heure de nuit, 5,78 €/heure les dimanches et fêtes). Les indemnités fixes de management portées à un niveau crédible : +15 % pour les DPX, DUO et DET de classe 8. Une PPV de 400 € versée en décembre 2023 et une enveloppe individuelle de +2,1 % pour compléter le dispositif.

→ NAO 2025 : consolider la grille statutaire et contractuelle.

+0,5 % au 1er avril 2025 (point d'indice à 598,08 €). Une revalorisation forfaitaire de 135 € sur la période avril-décembre 2025, soit 15 €/mois pour les contractuels et 13,5 €/mois pour les statutaires compte tenu de la PFA. La garantie d'un salaire annuel minimum au niveau du SMIC majoré de 10 % est reconduite. Et 3 800 positions de rémunération hors compte sont engagées sur trois ans pour amorcer les nouveaux niveaux de fin de carrière créés par l'accord d'avril 2024.

→ NAO 2026 : linéariser l'ancienneté.

C'est l'avancée stratégique du mandat. L'UNSA-Ferroviaire revendiquait depuis des années la linéarisation de l'ancienneté ; finie l'idée du palier triennal qui fige le salaire pendant deux ans avant de relâcher d'un coup. À compter du 1er décembre 2026, la Garantie de Progression Salariale Annuelle (GPSA) entre en vigueur : chaque salarié qui ne prend pas d'échelon ou de pas d'ancienneté dans l'année bénéficie d'une majoration annuelle de +0,6 % au 1er décembre. Pour les contractuels des classes 7 et 8, +0,3 % selon le système d'ancienneté en vigueur.

L'Augmentation Générale des Salaires 2026 est de +0,5 % en deux temps : +0,25 % au 1er juillet (point 599,58 €) et +0,25 % au 1er octobre (point 601,08 €). Le délai de séjour maximal de 4 ans sur les PR est pérennisé pour les classes 2 à 6 et les classes TA / TB : fin des arrangements ad hoc, c'est la règle. Une PPV complémentaire de 250 € est versée en mars 2026, en plus des 400 € de décembre 2025.

“ Refuser la signature, c'est laisser ces acquis suspendus à la seule volonté de l'employeur. ”

“

L'augmentation générale des salaires doit, chaque année, au minimum rattraper l'inflation telle que projetée par la Banque de France.

”

UNE SIGNATURE RESPONSABLE, PAS UN BLANC-SEING.

Les 3 derniers accords NAO n'ont pas obtenu la majorité de signatures. La direction les a appliqués par décision unilatérale. L'UNSA-Ferroviaire les a signés. Précisons d'emblée ce que cette signature veut dire, et ce qu'elle ne dit pas.

Signer n'est pas accorder un blanc-seing à la politique salariale générale de la direction. **L'augmentation générale pour 2026 reste insuffisante. La grille statutaire arrive à bout de souffle. Le système bicéphale entre statutaires et contractuels n'est plus tenable.** Ces critiques ne s'effacent pas par l'effet d'une signature et nous continuons de les porter à chaque table de négociation.

Signer, c'est sécuriser pour l'ensemble des cheminots, statutaires comme contractuels, des mesures arrachées à la négociation. La linéarisation de l'ancienneté, attendue depuis plus de trois ans. Les 1 200 PR supplémentaires. La pérennisation du délai de séjour à 4 ans. Refuser la signature, c'est laisser ces acquis suspendus à la seule volonté de l'employeur, sans clause de suivi, sans groupe de travail conjoint, sans interlocuteur reconnu pour en réclamer le respect année après année.

Accord fin de carrière 2024 : la grille qui s'allonge :

Avril 2024. L'accord sur les dispositifs d'accompagnement de fin de carrière est signé (cf. chapitre suivant). Il n'appartient pas au cycle des NAO. Mais sans lui, ni la NAO 2025 ni la NAO 2026 n'auraient leur portée actuelle.

→ **Sur la rémunération :**

L'accord crée deux échelons d'ancienneté supplémentaires côté statutaire et un palier supplémentaire côté contractuel :

- **Échelon 11 statutaire** (9 pour les ADC) : majoration de traitement portée à **27,3 %**
- **Échelon 12 statutaire** (10 pour les ADC) : majoration portée à **31,1 %**
- **Palier 36 ans pour les contractuels : 21,6 %** pour les classes 1 à 6 et **10,8 %** pour les classes 7 et 8

Pour amorcer ces nouveaux niveaux, 3 800 positions de rémunération hors compte ont été engagées sur trois ans (2025-2027). 3 150 ont déjà été attribuées en 2025-2026. 650 le seront en 2026-2027. À cela s'ajoutent les 1 200 PR supplémentaires de la NAO 2026, portant le total à 8 000 PR hors compte attribuées depuis octobre 2024.

→ **Sur la pénibilité :**

Revalorisation des taux P1 à 26,12 €/mois et P2 à 36,88 €/mois. Création d'un taux P3 à 46,88 €/mois pour les agents justifiant de 30 ans de pénibilité. Neutralisation des arrêts maladie courts dans le décompte du compteur de pénibilité.

→ **Sur les fins d'activité :**

Création de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA), qui remplace la CPA, modulée selon l'exposition à la pénibilité avec dispositifs spécifiques ASCT et ADC. Mise en place du Temps Partiel Fin de Carrière. Création d'une indemnité de repositionnement ERPA (3 000 € la première année, dégressive sur trois ans) pour les agents sortant d'un emploi repère à pénibilité avérée après vingt ans d'exposition.

Cet accord n'efface pas la réforme des retraites. Il ne le prétend pas. Il en atténue les effets sur les cheminots les plus exposés. C'est, à ce jour, le seul outil de compensation négocié à la SNCF.

BILAN GLOBAL DU MANDAT

Sur la période 2023-2025, l'évolution moyenne des salaires fixes au sein du groupe a été de +16,4 %. 94 % des salariés ont bénéficié d'au moins +10 % d'augmentation salariale sur trois ans. 66 % d'au moins +14 %. Le collège exécution a progressé de près de +18 % sur la même période.

L'inflation cumulée sur la même période est estimée à environ +8 %. **Les salaires SNCF ont donc, en moyenne, dépassé l'inflation de 8 points sur trois ans.** Ce n'est pas une victoire totale. Ce n'est pas non plus rien.

CE QUE NOUS PORTONS POUR LA SUITE

1. Le salaire de base, ligne de crête

L'augmentation générale des salaires doit, chaque année, au minimum rattraper l'inflation telle que projetée par la Banque de France. C'est notre exigence de plancher, pas notre cible. La grille doit redevenir le socle qu'elle n'aurait jamais dû cesser d'être.

2. Horizon 2029-2030 : la grille unique

C'est le projet phare que nous proposons. **Une grille salariale unifiée statutaires-contractuels, à coefficients communs, valeur de base revalorisée, mécanismes de progression transparents.** La directive européenne 2023/970 sur la transparence des rémunérations, à transposer d'ici juin 2026, rend l'exercice non seulement légitime mais imminent. Nous demandons l'ouverture d'un groupe de travail dédié dès la NAO 2027, avec un test grandeur nature sur les classes 7 et 8 dès 2027. **À métier égal, grille égale.**

3. Un intéressement groupe assis sur la valeur ajoutée

Les cheminots créent une valeur ajoutée, ils doivent en percevoir une part directe. **Nous portons la création d'un dispositif d'intéressement commun à toutes les SA du Groupe**, indexé sur la croissance de la valeur ajoutée consolidée, et qui pourrait atteindre 2 000 € en année exceptionnelle. Cohérent avec notre logique : c'est universel, c'est pérenne, c'est lisible.

4. Forfait Mobilités Durables : sanctuariser, élargir

Le FMD bénéficie aujourd'hui à 56 927 cheminots (données SNCF à fin octobre 2025). Sans précédent en France pour une entreprise de cette taille. Nous demandons sa reconduction pluriannuelle (et non plus annuelle), le retour de l'aide à l'achat d'un vélo électrique, la prise en charge à 75 % des abonnements aux transports collectifs gravée dans le marbre.

5. Sécuriser, équilibrer, réparer

Trois mesures concrètes pour la prochaine NAO :

- **Extension de la sécurisation VMTP à 100 %** sur tous les codes prime concernés (00, 09, 24, 25), sur le modèle déjà obtenu pour le code 01.
- **Équité des temps forts** : indemnité du samedi alignée sur celle des dimanches et fêtes, revalorisation des indemnités de nuit de +20 %.
- **Prise en compte du congé parental à 100 %** dans le calcul de l'ancienneté, et revalorisation des allocations gelées depuis trop longtemps.

Fin de carrière : atténuer la réforme des retraites

Le paysage social de l'année 2023 a été marqué par le passage en force de la réforme des retraites, imposant un recul de l'âge légal de départ à 64 ans et un allongement de la durée de cotisation. Pour de nombreux agents, cette loi a été ressentie comme un véritable coup de massue, bousculant les projets de vie et ignorant la réalité de la pénibilité des métiers du ferroviaire.

UN CADRE DE NÉGOCIATION POUR DES MESURES COMPENSATRICES

Dès octobre 2023, l'UNSA-Ferroviaire s'est mobilisée avec un objectif : limiter l'impact de cette réforme sur le quotidien et l'avenir des cheminots et cheminotes. **Si nous avons combattu cette loi sans relâche et dans l'unité syndicale, nous avons aussi choisi la voie de la négociation pour obtenir des mesures compensatrices concrètes.** Analyse des nouveaux dispositifs pour une transition sereine vers la retraite.

COMPENSER LA PÉNIBILITÉ

Pour l'UNSA-Ferroviaire, **l'allongement de la durée de cotisation ne pouvait rester sans réponse** face à la réalité des métiers de terrain. Dès janvier 2024, nos négociations ont permis d'obtenir des avancées majeures sur la reconnaissance de la pénibilité :

- Revalorisation des taux de pénibilité : les indemnités mensuelles ont été augmentées de 10 €, passant de 16,12 € à 26,12 € pour le taux P1 et de 26,88 € à 36,88 € pour le taux P2,
- Création du taux P3 : une nouvelle reconnaissance à 46,88 € par mois est désormais actée pour les agents justifiant de 30 ans de pénibilité,
- Sécurisation du compte : désormais, les arrêts maladie de moins de deux mois ne bloquent plus l'incrémentation de votre compte de pénibilité. De même, la période de formation initiale est prise en compte dès le premier jour.

ACCORD FIN DE CARRIÈRE : 5 DISPOSITIFS MAJEURS POUR ACCOMPAGNER LES DÉPARTS

Signé en avril 2024, cet accord collectif instaure des outils pour **redonner de la souplesse aux parcours de fin de carrière.**

- Un entretien RH professionnel renforcé : un



Depuis 2024, l'accord Fin de Carrière redonne de la souplesse aux parcours de fin de carrière.

point dédié pour que chaque fin de carrière soit anticipée et accompagnée individuellement.

- Amélioration de la rémunération : mise en place d'un échelon d'ancienneté pour tous les salariés et création de niveaux supplémentaires sur les classes 3 à 7, avec une équivalence pour les agents contractuels
- La Cessation Anticipée d'Activité (CAA) : ce nouveau dispositif remplace la CPA. Accessible à tous, il est modulable selon l'exposition à la pénibilité et le métier (dispositifs spécifiques ASCT et ADC) pour permettre de cesser son activité plus tôt.
- Le temps partiel de fin de carrière : une solution pour réduire progressivement sa durée de travail et bénéficier d'une transition douce entre la vie professionnelle et la retraite.
- L'indemnité de repositionnement ERPA : pour les salariés ayant occupé un emploi à pénibilité avérée (ERPA) pendant au moins 20 ans, une aide financière dégressive sur trois ans (3 000 € la 1ère année) accompagne la mobilité vers un poste non exposé.

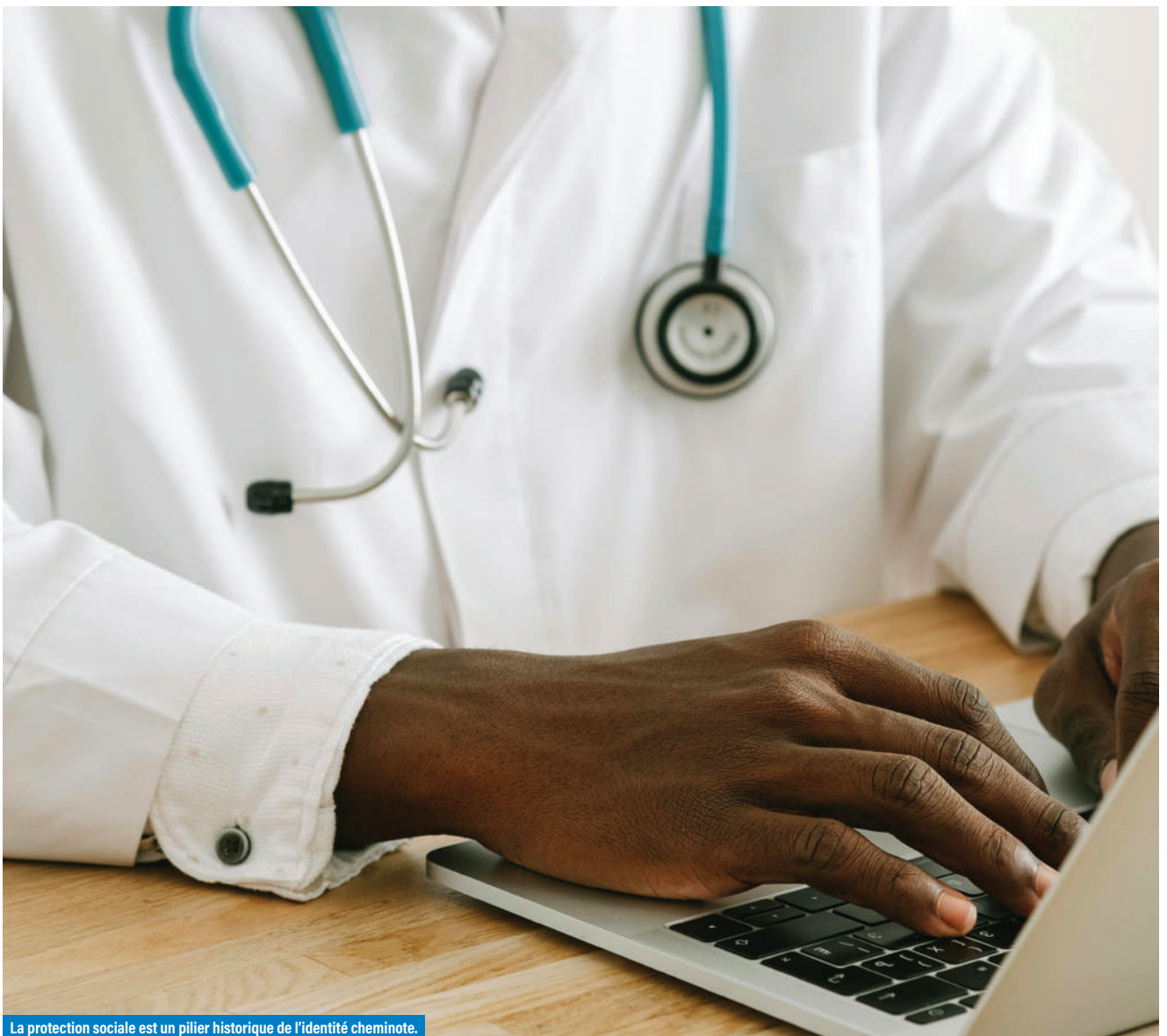


L'UNSA-Ferroviaire s'est mobilisée avec un objectif : limiter l'impact de cette réforme sur le quotidien et l'avenir des cheminot-e-s.



Protection sociale complémentaire : un dispositif pour tous les cheminot·e·s

La protection sociale est un pilier historique de l'identité cheminote. Mais face au désengagement progressif de la Sécurité sociale, l'UNSA-Ferroviaire a fait de la complémentaire santé un enjeu majeur de négociation ces quatre dernières années. Pour nous, la santé ne doit jamais être une variable d'ajustement budgétaire. Retour sur une victoire syndicale qui garantit un bouclier solidaire à chaque agent du groupe.



La protection sociale est un pilier historique de l'identité cheminote.

2023 : L'AMORCE D'UNE NÉGOCIATION CAPITALE

En 2023 se sont enclenchées des négociations pour renouveler et étendre la protection sociale complémentaire aux salariés statutaires. En amont de la mise en place de la future "mutuelle d'entreprise", **l'UNSA-Ferroviaire a immédiatement obtenu des victoires significatives pour sécuriser le quotidien des agents au statut.**

- Maintien de salaire : intégration de la prime de travail (code 1) dans l'assiette du maintien de salaire, du 1er au 184ème jour d'arrêt maladie.
- Sécurisation renforcée : passage de 50 % à 66,6 % de maintien de salaire du 185ème au 365ème jour d'arrêt.
- Invalidité : amélioration du minimum de pension de réforme pour les catégories 2 et 3.
- Prestations concrètes : avancées réelles notamment sur le dentaire, les appareils acoustiques ainsi que sur l'évolution de la prestation spécifique d'autonomie (PSA).



Pour nous, la santé ne doit jamais être une variable d'ajustement budgétaire.



2025 : UN DISPOSITIF GROUPE SOLIDAIRE POUR TOUS

L'année 2025 marquait la généralisation du dispositif concrétisant l'obligation légale issue de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013.

En entamant ces négociations, **l'UNSA-Ferroviaire a permis d'éviter la mise en place d'une protection sociale complémentaire par décision unilatérale de l'entreprise.** Ce combat a abouti à plusieurs avancées majeures.

- Un périmètre groupe unifié : alors que la politique d'éclatement se poursuit, l'accord couvre les cinq sociétés du GPU, leurs filiales et le GIE Optim'Services. C'est un marqueur fort d'appartenance à la communauté cheminote.
- Quatre piliers de solidarité : conformément à l'esprit de la Sécurité sociale, nous avons imposé quatre mécanismes de solidarités. La solidarité est d'abord intergénérationnelle, avec la création d'un fonds dédié aux pensionnés aux faibles ressources, mais aussi familiale via une cotisation unique incluant les enfants. Elle est également salariale, avec une part de cotisation indexée sur les revenus, et enfin statutaire/contractuelle, puisque la cotisation reste unique malgré les disparités de régimes.
- De nouveaux droits pour les statutaires : alignement sur les garanties décès des contractuels (capital, rente éducation) offrant une protection supplémentaire à celle de la CPRPF.
- Le maintien et l'amélioration des droits pour les contractuels : déjà bénéficiaires d'une complémentaire obligatoire depuis 2014, les salariés contractuels voient leurs garanties en cas d'incapacité, de maladie ou d'invalidité intégralement conservées. Au-delà de cette sécurité, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu une baisse directe du coût de la mutuelle, la part de cotisation salariale passant de 40 % à 35 %. Cette négociation a aussi permis d'ancrer de nouvelles solidarités concrètes : une subvention spéciale a été créée pour les agents dont le conjoint est sans emploi, tandis que les couples de cheminots bénéficient désormais de la double affiliation des enfants, autorisant un doublement des forfaits de remboursement. La protection des familles est également renforcée par une rente de conjoint fixée à 15 % du salaire annuel, versée jusqu'à la retraite en complément des pensions de réversion classiques.
- Une offre de haut niveau : grâce au nombre important d'affiliés, les coûts de gestion sont réduits à 12 % (vs 20 % habituellement). Résultat : un reste à charge moyen de 8 % (contre 12 % sur le marché), facilitant l'accès aux soins et favorisant une meilleure santé.
- Un pilotage des contrats en "circuit fermé" : les contrats sont surveillés par des commissions paritaires de surveillance permettant une optimisation permanente des conditions du contrat. Les excédents sont gérés par les organisations syndicales et réinjectés pour améliorer les prestations ou baisser les cotisations, comme l'UNSA l'avait déjà obtenu par le passé.

Emploi et parcours professionnels : vous êtes prioritaires

Depuis plusieurs années, la SNCF traverse une zone de turbulences inédite. Entre l'éclatement du GPU en plusieurs sociétés, l'ouverture à la concurrence et les réorganisations qui s'enchaînent dans tous les services, le sentiment d'incertitude gagne du terrain. Pour beaucoup, ces transformations riment trop souvent avec perte de repères et opacité sur l'avenir. C'est dans ce contexte de mutation profonde que l'UNSA-Ferroviaire a jeté toutes ses forces dans la bataille. Notre conviction est simple : si l'entreprise se transforme, cela ne doit pas se faire au détriment de l'humain.

L'ACCORD PEDPP : UN CADRE PROTECTEUR POUR VOS CARRIÈRES

Face à ces mutations, l'UNSA-Ferroviaire a œuvré pendant plus de deux ans et demi pour conclure l'accord sur le Pilotage de l'Emploi et le Développement des Parcours Professionnels (PEDPP). Signé en novembre 2024, ce texte a pour ambition de clarifier les règles du jeu. Trop souvent, l'accès à l'information sur les métiers en tension ou en croissance restait opaque. Désormais, **chaque salarié doit pouvoir identifier les opportunités réelles et connaître précisément les conditions d'accès à de nouvelles fonctions via des parcours de formation renforcés**. Pour nous, l'évolution au sein du groupe ne doit plus être un parcours du combattant mais un droit accessible à tous, grâce à l'acquisition de nouvelles compétences. Pour l'UNSA-Ferroviaire, cet accord est une victoire stratégique : il remet le salarié au centre des décisions et harmonise enfin les droits entre statutaires et contractuels, garantissant une équité de traitement indispensable dans le groupe d'aujourd'hui.



La signature de l'accord PEDPP permet une priorité à la mobilité interne.

LA PRIORITÉ À LA MOBILITÉ INTERNE ENFIN GRAVÉE DANS LE MARBRE

C'est l'une des victoires majeures portées par notre syndicat : la signature de cet accord acte, sans équivoque possible, la **priorité à la mobilité interne** dès son préambule. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il était impératif de **valoriser les talents internes avant toute recherche à l'extérieur**. Dans cette optique, nous avons obtenu la suppression de la notion de « convenances personnelles », qui servait trop souvent de frein injustifié aux envies de mobilité des agents.



Pour l'UNSA, l'évolution au sein du groupe ne doit plus être un parcours du combattant mais un droit accessible à tous.



DES GARANTIES SALARIALES ET UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

L'UNSA-Ferroviaire a également obtenu des avancées pour sécuriser les promotions. Désormais, **tout salarié contractuel changeant de classe bénéficie d'une hausse salariale minimale de 3 % dès la signature de son avenant**. Nous avons aussi instauré un véritable droit à l'entretien salarial pour les contractuels : si l'augmentation individuelle est inférieure à 1 % sur trois exercices, ou en cas de promotion, l'agent peut exiger un rendez-vous avec sa direction ou les RH, tout en ayant la possibilité d'être accompagné par un représentant du personnel. Par ailleurs, nous avons sauvé le référentiel GRH 00821, qui avait failli être abrogé il y a quelques années, assurant ainsi le maintien des modalités de reconnaissance de vos diplômes.

SOUTENIR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE ET LA RECONVERSION ET RELEVER LES DÉFIS TECHNOLOGIQUES

Le déploiement de l'IA et les transformations structurelles de l'entreprise nous amènent à exiger un véritable dialogue technologique et social. L'objectif est clair : construire un accompagnement pour tous et garantir une relation éthique entre les hommes, les femmes et les algorithmes. Ces évolutions ne doivent en aucun cas servir de prétexte pour réduire les effectifs ou anticiper une « obsolescence » imaginée et projetée de certains salariés.

Parce que changer de métier ou de région représente un défi majeur face à ces mutations, l'entreprise doit impérativement l'accompagner financièrement. Dans ce cadre, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu une réévaluation des aides à la mobilité, incluant notamment un nouveau droit couvrant une partie des dépenses de nuitées pour les salariés rejoignant l'Île-de-France ou en mobilité sans déménagement. Pour ceux qui s'engagent dans une reconversion vers des emplois identifiés nécessitant une formation de plus de trois mois, un forfait de 4 000 euros a été acté. Enfin, pour les salariés envisageant un projet hors du groupe, un nouveau dispositif de mobilité externe propose un accompagnement rémunéré pouvant aller jusqu'à 12 mois ainsi qu'une indemnité de départ défiscalisée.

MILITER POUR UNE PLUS GRANDE MIXITÉ, LES DROITS ET LA SANTÉ DES FEMMES, ET LA DIVERSITÉ

Une certitude pour l'UNSA-Ferroviaire : les congés maternité ne doivent plus jamais être un frein à la carrière, quelle que soit la date de naissance de l'enfant ! L'UNSA-Ferroviaire s'est également prononcé pour **une meilleure prise en compte de la parentalité dans les parcours professionnels**, pour tous les parents et toutes les configurations familiales. Nous revendiquons un partage équilibré des responsabilités familiales (horaires adaptés, congés y compris pour enfants malades) et une attention toute particulière pour les familles monoparentales.

À l'heure où la pression est forte sur les métiers des fonctions transverses et commerciales, l'UNSA-Ferroviaire a mis en avant une réalité : **ce sont les métiers les plus féminisés qui se retrouvent aujourd'hui fragilisés**. C'est pourquoi nous avons accentué ce point sur le sujet et demandé des efforts massifs et ciblés sur les formations professionnelles, afin de faciliter les reconversions des cheminotes vers des métiers plus techniques.

Mais nous ne nous contentons pas de grands discours. Au sein des comités de pilotage, l'UNSA-Ferroviaire exerce un suivi rigoureux et exige l'application d'actions concrètes suite aux études de référence, à l'image de celle sur les « plafonds et parois de verre ». Au-delà du concept de « savoir oser » qui tend à déresponsabiliser l'entreprise, nous exigeons la mise en place d'indicateurs de suivi pertinents par familles de métiers, ainsi que des critères de sélectivité et de mesure des compétences totalement non discriminatoires. L'objectif est clair : **neutraliser définitivement les biais et les freins qui bloquent l'évolution des femmes**.

Plus largement, nous défendons une plus grande mixité des profils et des parcours. Pour l'UNSA-Ferroviaire, une réelle diversité des formations, des expériences, des approches, mais aussi des singularités (handicap, neurodivergence, etc.) concrétisée dans les embauches et les évolutions de carrière est une véritable source de performance. Être une entreprise inclusive doit être une réalité quotidienne sur le terrain, pas seulement un slogan pour les forums de recrutement s'appuyant sur quelques « exceptions consolantes » !



L'UNSA-Ferroviaire travaille à faciliter les reconversions des cheminotes vers des métiers plus techniques.

“

Être une entreprise inclusive doit être une réalité quotidienne sur le terrain, pas seulement un slogan pour les forums de recrutement !

”

Mobilité, handicap et logement : votre vie quotidienne compte

Parce que l'engagement professionnel ne s'arrête pas à la porte du bureau, de l'atelier ou du train, l'UNSA-Ferroviaire agit sur tous les leviers du quotidien. Transport, inclusion, logement : nous obtenons des avancées concrètes pour améliorer votre qualité de vie et protéger votre pouvoir d'achat.

SE DÉPLACER MIEUX ET À MOINDRE COÛT : LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

La transition écologique et le pouvoir d'achat sont au cœur des préoccupations des cheminots et cheminotes. Après des années de revendications et de relances auprès de la direction SNCF, l'UNSA-Ferroviaire, seule organisation syndicale à avoir porté ce combat sans relâche, a négocié et obtenu un Forfait Mobilités Durables (FMD) ambitieux. Aujourd'hui, cette mesure bénéficie déjà concrètement à plus de 60 000 cheminotes et cheminots, preuve de son utilité et de son succès. Chacun peut désormais en profiter :

- 400 € par an pour les trajets domicile-travail en vélo, trottinette ou covoiturage,
- 150 € d'aide à l'achat pour les primo-accédants à un vélo, mécanique ou électrique
- Une prise en charge des transports publics à 75 %, bien supérieure au minimum légal de 50 %.

Si certains tentent aujourd'hui de s'approprier cette avancée, rappelons qu'elle est le fruit de la ténacité et de l'engagement constant de l'UNSA-Ferroviaire. Pendant des années, nous avons relancé la direction pour faire aboutir ce dossier. Nous n'avons rien lâché.

Au total, **ces aides sont cumulables jusqu'à 800 € par an, représentant un soutien significatif pour le budget des agents, tout en contribuant activement à la préservation de notre environnement.**

Cet accord FMD se situe aujourd'hui à un très haut niveau, bien au-dessus de ce qui se pratique dans la majorité des entreprises en France.

Une avancée concrète, utile et durable : **merci l'UNSA-Ferroviaire.**

HANDICAP : VERS UNE INCLUSION RÉELLE ET PROTECTRICE

Avec un **taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6,16 %**, la SNCF dépasse l'obligation légale de 6 %. Une dynamique que l'UNSA-Ferroviaire

soutient activement à travers le 10ème accord Handicap (2025-2028). Ce nouvel accord apporte des engagements supplémentaires de la part de la direction et de nouveaux droits pour les salariés concernés.

Si notre revendication d'inclure l'ensemble des filiales n'a pas été totalement entendue, l'UNSA-Ferroviaire a tout de même obtenu que la Mission Handicap Emploi propose l'intégralité de ses prestations aux filiales TER. De plus, nous avons imposé qu'**un point systématique soit fait sur la situation des salariés en situation de handicap lors des réorganisations liées aux appels d'offres TER chez Voyageurs.**

Dans le détail, cet accord renforce concrètement le quotidien des concernés sur quatre points clés :

- **Temps de travail et absences** : le nombre de jours d'absence peut désormais monter à quatre par an (deux jours pour des visites médicales, soins ou prévention, quel que soit le handicap, ainsi que deux jours avec solde pour réaliser les démarches administratives et médicales liées à l'obtention du statut de bénéficiaire). L'accord rappelle aussi le droit à des aménagements d'horaires individualisés pour les salariés en situation de handicap ou aidants familiaux.

- **La mobilité et les frais du quotidien** : le plafond annuel de prise en charge des frais de taxi domicile-travail augmente significativement, passant de 15 000 € à 20 000 €. De plus, les critères d'attribution des titres-restaurant sont assouplis : le critère d'éligibilité des «10 minutes à pied» est désormais adapté selon la capacité réelle de marche pour un salarié en situation de handicap qui a des difficultés à se déplacer.

- **Évolution, carrière et formation** : afin de corriger d'éventuelles situations discriminatoires, des indicateurs spécifiques sont créés pour permettre de comparer les tendances de promotion et d'évolution des salariés en situation de handicap avec le reste de la population cheminote. Côté formation, le CPF bénéficie d'un régime particulier concernant l'abondement : une majoration annuelle de 300 €



Aujourd'hui, cette mesure bénéficie déjà concrètement à plus de 60 000 cheminotes et cheminots.



(en plus des 500 € habituels) et un plafond porté à 8 000 € (au lieu de 5 000 €). Enfin, les objectifs de travail, qu'ils soient individuels ou collectifs, doivent désormais être systématiquement adaptés : ils tiendront compte des compétences et capacités de travail du salarié, tout en mesurant l'impact éventuel sur les objectifs de l'équipe.

▪ **La protection lors des réorganisations :** un volet spécifique et anonyme doit désormais obligatoirement identifier, traiter et accompagner chaque projet de réorganisation (communiqué au CSE/CSSCT) pour détailler les démarches d'aménagements de postes ou les obligations de reclassement, évitant ainsi toute stigmatisation ou oubli des agents concernés.



La SNCF a un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 6,16%.

LOGEMENT : UN ACCOMPAGNEMENT POUR TOUS VOS PROJETS DE VIE

Signé en février 2023 pour une durée de trois ans, l'accord Logement est unanime et s'applique aux cinq sociétés du groupe. C'est un **véritable rempart contre la crise immobilière**, particulièrement dans les zones tendues, structuré autour de trois grands axes.

1) Un accès facilité au parc locatif : l'accord garantit le **maintien de l'accès privilégié au logement social**, avec un traitement prioritaire des urgences sociales. La garantie logement Île-de-France (GALO) assure quant à elle aux nouveaux embauchés une proposition de logement à moins de 20km de leur lieu de travail dans un délai de 4 mois maximum. L'offre s'étend également au logement à loyer intermédiaire (15 à 20 % sous les prix du marché) et au secteur libre via le partenariat NOVEDIS, qui offre un délai réservataire de 4 semaines, une absence de frais de dossier et de

dépôt de garantie, ainsi qu'une réduction de 5 % dans Paris intra-muros. Enfin, pour répondre aux besoins urgents ou de transition, le partenariat avec l'association PARME a été renforcé pour l'accès au logement temporaire.

2) Un accompagnement vers la propriété : l'UNSA-Ferroviaire soutient votre projet de vie grâce au **maintien des financements SOFIAP/SOCRIF** et à des conventions prenant en charge une partie des frais de notaire. Pour l'accession sociale, l'accord garantit des prix attractifs ainsi qu'une sécurité renforcée avec une clause de rachat et de relogement en cas de difficulté.

3) Des aides financières concrètes : pour protéger votre pouvoir d'achat, **toutes les aides sont désormais indexées sur l'IRL du 3ème trimestre**.

- Aide à l'embauche : un soutien dégressif sur 4 ans (200 €/mois la 1ère année, puis 138 €, 83,33 € et 61,62 €). Cette aide est désormais étendue aux zones A, A bis, B1 ainsi qu'à Bordeaux, Toulouse et Metz (sous condition d'un plafond de revenus à 1,5x le SMIC).
- Hébergement temporaire et quittance : des aides de 200 €/mois sont mobilisables, sur 12 mois maximum pour l'hébergement temporaire, ou sur 1 à 2 ans en cas de difficulté sur quittance après évaluation par un travailleur social.
- Dispositifs 1 % Logement : un accès aux aides LOCA-PASS, MOBILI-JEUNE et VISALE est garanti pour tous les salariés.



L'UNSA-Ferroviaire soutient votre projet de vie grâce au maintien des financements SOFIAP/SOCRIF.

Ouverture à la concurrence : le choix de la protection

Sur le sujet de l'ouverture à la concurrence et de la filialisation, le clivage syndical est net. Fidèle à ses valeurs, l'UNSA-Ferroviaire a fait le choix de protéger concrètement les salariés concernés plutôt que de se contenter de dénoncer un processus inscrit dans la loi. Pour nous, prendre ses responsabilités, c'est garantir qu'aucun-e cheminot-e ne soit le perdant social de ces transformations.



L'UNSA-Ferroviaire a créé un comité de suivi des engagements.

GARANTIES SOCIALES DANS LES FILIALES AOT : UN COMBAT POUR LE MAINTIEN DES DROITS

Négocié entre mai et décembre 2024, l'accord sur les filiales créées pour répondre aux appels d'offres des autorités organisatrices visait un objectif clair : sécuriser le transfert des salariés. Si l'UNSA-Ferroviaire a signé seule cet accord en mai 2024, rejointe tardivement (en décembre 2024) par la CFDT après la grève unitaire du 21 novembre, le seuil des 50 % n'a pas été atteint (38,04 %).

En conséquence, la direction a pris une Décision Unilatérale (DUE) le 13 juin 2024. Bien que celle-ci reprenne des points essentiels que nous avons portés, **elle reste en deçà de nos ambitions initiales**. Nous avons néanmoins réussi à obtenir :

- le maintien des facilités de circulation,
- la préservation du régime de retraite et de l'accès aux soins SNCF,
- le maintien des droits pendant 24 mois pour les salariés transférés vers les trois premières filiales.

TRANSITION FRET SNCF : UN ACCORD UNANIME

Face au démantèlement de Fret SNCF vers Hexafret et Technis, l'UNSA-Ferroviaire a signé en décembre 2024 un accord unanime qui va bien au-delà du minimum légal. Là où la loi ne prévoit que 15 mois de protection, nous avons obtenu des garanties sur 36 mois. Surtout, **l'identité ferroviaire est préservée**

: le statut, les facilités de circulation, la rémunération et l'organisation du travail restent inchangés pour les 4 500 collègues concernés.

GIE OPTIM'SERVICES : L'UNITÉ MALGRÉ LA FRAGMENTATION

Lors de la création des centres de services partagés au 1er janvier 2024, l'UNSA-Ferroviaire a une nouvelle fois pris ses responsabilités pour garantir les droits des salariés. Malgré notre ferme opposition à la fragmentation de l'entreprise, nous avons signé un accord majoritaire garantissant le maintien intégral des droits pour les 3 000 salariés concernés. Une logique de «bouclier social» finalement partagée par les autres organisations (CGT et CFDT), confirmant que la protection des agents doit primer sur les postures de principe.

UN COMITÉ DE SUIVI RIGOREUX POUR NE RIEN LAISSER PASSER

Parce qu'un accord n'a de valeur que s'il est respecté, **l'UNSA-Ferroviaire a créé un comité de suivi des engagements**. Son rôle est crucial :

- vérifier le respect des garanties négociées pour chaque transfert,
- suivre les conditions d'emploi dans les nouvelles filiales AOT et les sociétés issues du Fret.



La protection des agents doit primer sur les postures de principe.



L'UNSA-Ferroviaire est sur Instagram, n'hésitez pas à venir suivre nos actualités !

RÉORGANISATIONS À LA SNCF : LA MECANIQUE QUI BROIE

Réorganisations en cascade, souffrance au travail, arrêts maladie et accidents du travail en hausse... Les quatre organisations syndicales refusent d'attendre et appellent à la grève le 10 juin 2026.



VENIR TRAVAILLER NE DOIT PAS CÔTER DE L'ARGENT AUX SALARIES !

Avec un carburant qui dépasse les 2 € le litre, la crise énergétique frappe de plein fouet le quotidien des cheminot-es. L'UNSA-Ferroviaire dit STOP et exige des mesures immédiates.



10 JUIN 2026 : TOUS EN GREVE !

Organisation du temps de travail : mêmes droits, mêmes garanties pour tous !



VIE DU SYNDICAT TEMOIGNAGE DE DAMIEN, 27 ANS, MILITANT



VIE DU SYNDICAT QUELS SONT LES DIFFÉRENTS NIVEAUX DE SYNDICALISME ?



SNCF CONNECT : BIENTÔT MISE À DISPOSITION DE LA CONCURRENCE ?

Pourquoi l'UNSA-Ferroviaire dénonce un véritable "pillage" industriel.



MERCI POUR VOTRE CONFIANCE !

L'UNSA-Ferroviaire : 2^e force au CSE du COGPF.



LOGICIEL EXPENSYA : L'UNSA-FERROVIAIRE FAIT BOUGER LES LIGNES !

L'UNSA-Ferroviaire a rencontré la direction pour obtenir des explications sur les retards de paiement et les bugs techniques.



DESTINATION VOYAGEURS 2030 : OU VA-T-ON VRAIMENT ?

Une restructuration massive est en cours à la SA Voyageurs. L'UNSA-Ferroviaire décrypte le projet et où ça en est pour vous.



REJOIGNEZ UN UNIVERS DE SERVICES !



Mon
syndicat
local



Mes
publications
syndicales



Ferroviaire

Tarif moyen
4 € par mois*



Mon service
d'assistance
juridique en
droit privé



Remises &
réductions : ma
e-Boutique et mes
offres partenaires



J'ADHÈRE À L'UNSA

Rapide et confidentiel !



* tarif mensuel moyen net (après abattement fiscal).



Fédération UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre ■ 75009 PARIS www.unsa-ferroviaire.org

épargne & prévoyance

mif

Mutualiste depuis 1865

**DU 1^{ER} AVRIL
AU 31 JUILLET
2026,
BOOSTEZ
VOTRE
ÉPARGNE !**

+4,50%

d'objectif de rendement
2026 non garanti sur le
fonds en euros du contrat
Compte Épargne Libre Avenir
Multisupport (sous conditions)⁽¹⁾

LES RENDEMENTS PASSÉS NE PRÉJUGENT PAS DES RENDEMENTS FUTURS.
TOUT INVESTISSEMENT EN UNITÉS DE COMPTE COMPORTE UN RISQUE DE PERTE EN CAPITAL.

et toujours...

0% de frais sur vos
versements⁽²⁾
dès 500 € versés (sous conditions)

mifassur.com

09 70 15 77 77

Appel non surtaxé

**MEILLEUR
CONSEIL
ÉPARGNE**

2025

décerné par

Challenge^s

Jury composé
de professionnels

(1) Du 01/04 au 31/07/2026, la MIF offre, pour tous les versements effectués pendant cette période (hors versements programmés et transferts Pacte) d'un minimum de 500 € (dans la limite de 500 000 € tous contrats éligibles confondus pour un même assuré), une bonification de 1,05 % net de frais de gestion (hors prélèvements fiscaux et sociaux) sur le taux de rendement qui sera servi au titre de 2026 sur le fonds en euros (actif général) du contrat multisupport Compte Épargne Libre Avenir Multisupport. Tout mouvement de désinvestissement (rachat partiel ou arbitrage sortant) intervenu entre le 01/04 et le 31/12/2026 entraînera en priorité le désinvestissement de la poche bénéficiant de la bonification. Cette bonification sera appliquée au 31/12/2026, prorata temporis, sous réserve de l'existence du contrat objet du (des) versement(s) éligible(s) à cette date. La MIF se réserve le droit de mettre fin à l'opération commerciale à tout moment et sans préavis. (2) Par dérogation aux conditions contractuelles, les frais sur versements sont de 0 % du 01/04 au 31/07/2026, sous réserve d'un versement libre minimal de 500 € investis sur le fonds en euros (actif général).

MIF : LA MUTUELLE D'IVRY (la Fraternelle)

Siège social : 23 rue Yves Toudic - 75481 PARIS CEDEX 10

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité / Identifiée sous le numéro SIREN 310 259 221

Contrôlée par l'ACPR - 4 place de Budapest - CS 92459 - 75436 PARIS CEDEX 09

Document publicitaire sans valeur contractuelle. Agence **comnext**





carcept prev

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

S'ENGAGER POUR VOUS

Carcept Prev accompagne la branche du Transport dans les domaines de la retraite complémentaire, de l'assurance santé et prévoyance, de l'action sociale et du bien-être. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement complet et adapté à votre métier pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ.

Carcept Prev s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

» Inventons la protection sociale *de demain*

Chez **Harmonie Mutuelle**, nous sommes convaincus que nous avons **le pouvoir d'agir, ensemble, pour une santé durable**. Grâce au mouvement de l'**Éco-santé**, nous facilitons **le passage à l'action** pour permettre à chacun de **prendre soin de sa santé** en agissant **plus tôt, plus vite et autrement**.

Nous accompagnons :

- » **Plus de 5 millions** de personnes protégées en santé et en prévoyance
- » **Plus de 180 000** entreprises et entrepreneurs
- » **46 branches** professionnelles en labellisation ou recommandation



Pour plus d'informations, contactez-nous :
relation.partenaire@harmonie-mutuelle.fr

Prévention ■ **Santé** ■ **Prévoyance** ■ **Épargne-retraite**



Au cœur du monde cheminot

Plus d'informations



Mutuelle santé • Prévention • Prévoyance



Mutuelle Générale des Cheminots (MGC), mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, SIREN n° 775 678 550, dont le Siège social est situé 2 et 4 place de l'Abbé G.Henocque 75013 Paris, et au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.

mutuelleMGC.fr



01 40 78 57 10

du lundi au vendredi,
9h à 17h30 (appel non surtaxé)



©Mutuelle MGC 2025 • Réf: 2025-525-1 • Crédits photographiques : David Sanchez - Gilles Le fauconnier - Shutterstock • Création graphique : in10se.fr intorse