

Sud Rail

Union
syndicale
Solidaires

Edition 2017

GUIDE DES AGENTS CONTRACTUELS



DEFENDRE VOS DROITS



web

FÉDÉRATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBÉRATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede_SUD_Rail







SOLIDAIRES, UNITAIRES et DÉMOCRATIQUES

Fédération SUD-Rail

Syndicats des Travailleurs du Rail

TABLE DES MATIÈRES

EDITO	06
HISTORIQUE	08
QUELQUES CHIFFRES	10
LES REFERENTIELS UTILES	12
1. DISPOSITIONS COMMUNES	15
♦ Personnel concerné et conditions d'utilisation.....	16
♦ Embauchage.....	18
♦ Contrat de travail.....	19
♦ Droit et utilisation des CDD.....	22
♦ Agent à Temps partiel.....	25
♦ Rémunération.....	27
♦ Congés.....	28
♦ Aides et allocations.....	29
♦ L'action sociale.....	31
♦ Facilité de circulation.....	32
♦ Facilité de circulation internationales.....	33



TABLE DES MATIÈRES

2. LES DIFFERENTES ANNEXES.....	35
♦ 2.1 Annexe A.1.....	37
♦ 2.2 Annexe A3.....	51
♦ 2.3 Annexe B.....	54
♦ 2.4 Annexe C.....	58
♦ 2.5 Annexe D.....	62
3. LA RETRAITE.....	63
4. LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION (PÉNIBILITÉ).....	64
5. LA PROTECTION SOCIALE.....	67
♦ Présentation.....	68
♦ Maintien de salaire.....	70
♦ Prévoyance.....	72
♦ Santé.....	74
5. CONTACT SYNDICATS SUD-RAIL.....	78

Rail

TOUS CHEMINOTS !

Pendant longtemps, les rares cheminots embauchés hors statut l'étaient dans des conditions particulières : des veuves de cheminots (décédées au travail ou non) qui étaient embauchés par solidarité, souvent comme femmes de ménages ou cuisinières, ou des travailleurs originaires du Maghreb, dans les années 1970, ceux qu'on appelle encore les Chibanis, qui sont aujourd'hui en procès contre la SNCF pour discrimination !

Les PS 25, comme on les appelait communément, étaient perçus comme des employés de la SNCF et non des cheminots ! La nuance est importante car leur traitement résultait de cette différence, et, ils ne pouvaient pas se sentir à égalité avec les agents du cadre permanent, car tout leur rappelait leur dissemblance : pas de PFA, une retraite plus tardive ou des notations très aléatoires voire inexistantes...

Au début des années 2000, avec la vague des embauches issue des 35 h et à un creux générationnel, la SNCF a eu recours à de plus en plus d'embauches de cheminots hors statut afin, selon la direction, de permettre d'universaliser le recrutement mais surtout, pour réduire le nombre de cheminots au statut et fragiliser encore celui-ci.

L'action de SUD-Rail a permis d'intégrer de nombreux agents au cadre permanent, notamment lors des négociations 35 heures des contractuels et de corriger une perception de non cheminot, encore tenace chez nos dirigeants.

Personne n'est dupe ! Les écarts entre le statut des cheminots au cadre permanent avec les autres salariés du secteur ferroviaire, avec les contractuels, s'inscrivent dans une logique de moins disant-social ou après chaque réforme les acquis sont supprimés, et les conditions de travail toujours plus dure.

Dans un contexte où tous les travailleurs et leurs droits sont attaqués par les gouvernants et le patronnat, qui veulent en finir avec le CDI, il est indispensable de s'unir et d'être solidaires.

C'est ce que propose la fédération SUD-Rail en luttant pour le retrait des ordonnances Macron et en revendiquant, un même statut pour tous les travailleurs du rail, au niveau de celui qu'avait les cheminots avant les contre réformes.

Ce livret marque notre engagement à faire respecter vos droits et à faire aboutir vos revendications. Il constitue également un outil afin de mieux connaître ses droits et de les faire respecter par le GPF mais aussi un moyen pour faire respecter nos libertés, et gagner des droits nouveaux.

**LES MEMES DROITS POUR TOUS ET TOUTES,
ET UNIS POUR LES DEFENDRE !**

POURQUOI SE SYNDIQUER ?

A quoi sert un syndicat ?

Un syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la **défense d'intérêts professionnels et personnel qu'il soit collectif ou individuel des salariés**. Aussi bien au niveau national qu'à l'échelle local.

Pourquoi choisir Sud Rail ?

- ✓ SUD-Rail est réputé pour être le plus **actif** des syndicats.
- ✓ Nos représentants assurent **une présence régulière** au sein de chaque poste pour être à **l'écoute des salariés**.
- ✓ Beaucoup de vos collègues ont déjà bénéficié de cette **proximité**.

Pourquoi est ce important de bien choisir son syndicat ?

Leurs délégués assurent un rôle de **communication** important au sein de l'entreprise (tract, compte rendu...) : En transmettant aux salariés les informations obtenues lors des réunions des délégués du personnel, lors des CHSCT, lors des comités d'entreprise ou lors des différentes commissions que se soit local ou national. Ceci permettant d'être informé en temps réel sur vos droits individuels et d'agir si vos droits sont bafoués.

HISTORIQUE

Les contractuels existent à la SNCF depuis sa création. En effet, pour éviter d'embaucher statutairement certains salariés, la SNCF a créé une réglementation de droit privé contournant ainsi les règles normales d'emploi de l'entreprise.

Avant le milieu des années 70, l'essentiel de ces salariés étaient principalement :

- ◆ « Personnel de service » (femmes de ménage, personnels de cantines...). Au fil des années, leur nombre a diminué avec la sous-traitance (entreprise de nettoyage) et le transfert des personnels des cantines aux CER en 86.
- ◆ Gardiens de passages à niveau.
- ◆ Et certains personnels paramédicaux.

Les causes d'exclusion du bénéfice du Statut étaient de plusieurs ordres et sont encore d'actualité aujourd'hui :

- ◆ ·Emplois ne relevant pas du dictionnaire des filières
- ◆ ·Clause de nationalité
- ◆ ·Embauche après 30 ans
- ◆ ·Emplois à temps partiel (plus depuis 1999 – accord 35H)
- ◆ ·CDD

A partir du milieu des années 70, la SNCF a décidé d'embaucher (dans les grands centres ferroviaires) plusieurs milliers de contractuels d'origine étrangère (essentiellement marocains appelés « Auxiliaires ») dans les emplois les plus déqualifiés et les plus pénibles (agent manoeuvre, ouvriers de la voie...). Au bout de 35 à 40 ans d'activité, ces agents sont maintenant quasiment tous en retraite du régime général.

Depuis une dizaine d'années, la SNCF a fait le choix d'embaucher de nombreux agents avec des contrats de gré à gré (annexe C) ; c'est maintenant l'essentiel des embauches en CDI. Pour les CDD, ils sont recrutés principalement dans les périodes d'emplois dits « saisonniers » mais aussi pour servir de variable d'ajustement aux manques d'effectifs du CP dans de nombreux services.

D'énormes combats syndicaux ont été effectués, notamment par SUD-Rail depuis sa création en 1995.

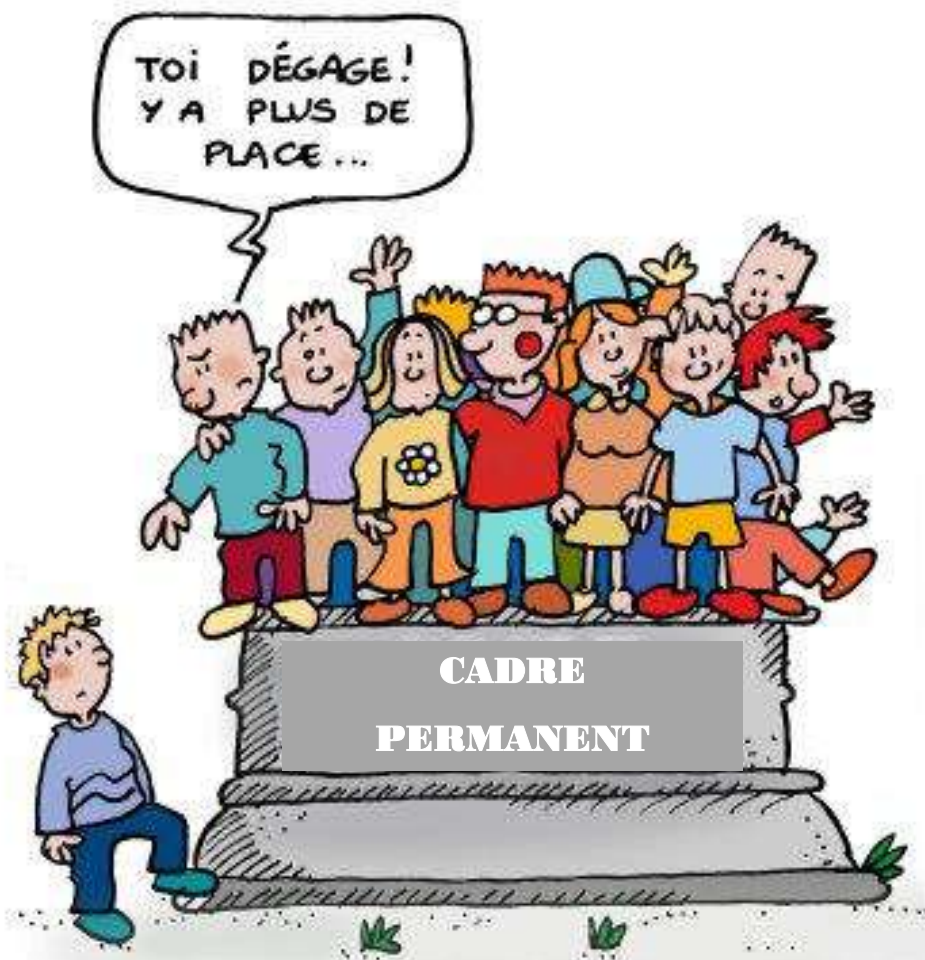
Grâce aux actions et aux luttes, il y a eu des avancées sur de nombreux dossiers :

- ◆ Facilités de circulation, logement...
- ◆ Régularisation tardive (jusqu'à 45 ans) au CP pour les ex-contractuels d'origine étrangère (après naturalisation).
- ◆ Régularisation de nombreux contractuels à temps partiel (essentiellement de l'annexe A1) dans le cadre de l'accord 35h de 99 (une des seules mesures que SUD-Rail avait soutenu à l'époque).
- ◆ Déroulement de carrière (et donc de salaire) à travers le dispositif des classes et des majorations de salaire pour qualification professionnelle.
- ◆ Dispositif de pré-retraite pour les contractuels au début des années 2000...
- ◆ Novembre 2004 : accord de prévoyance signé par tous les syndicats (excluant frais de santé)
- ◆ Accord frais de santé de 2014...
- ◆ Procès des Chibanis pour discrimination

HISTORIQUE

La réglementation appliquée aux contractuels reste bien en deçà des dispositifs du Cadre permanent :
Notamment sur le déroulé de carrière, la rémunération, le départ à la retraite

Un agent contractuel est un « cheminot » !



QUELQUES CHIFFRES

	Effectif	Augmentation
2013	12 427	
2014	12 578	+1.21%
2015	13 444	+6.88 %
2016	14 697	+ 9.02 %

Sur l'année 2016, les contractuels représentaient 28 % des embauches !

Et 10 % de l'effectif total des salariés du GPF

Hommes	%	Femmes	%
9 887*	67 %	4 810*	33 %

**Chiffres du RSC 2016*

Les femmes contractuelles représentent 33%, elles sont proportionnellement plus nombreuses qu'au Cadre Permanent où elle représentent 19 %

2016	Embauche
CDD	14 503
CDI	1 872

QUELQUES CHIFFRES

Année 2016	Hommes	Femmes	total
Annexe A1	3 178	1 656	4 834
Classe A	45	36	81
Classe B	2 172	1 039	3 211
Classe C	811	478	1 289
Classe D	150	103	253
Annexe A3 (médico-sociaux)	29	200	229
I	4	30	34
II	0	3	3
IV	2	7	9
IV Bis	0	0	0
V	5	78	83
VI	7	47	54
VII	6	8	14
VIII	1	13	14
IX	4	14	18
Annexe B autre que A1 (qualif d'assimilation au CP)	20	341	361
A	9	284	293
B	7	49	56
C	3	7	10
D	1	1	2
E	0	0	0
Annexe C	6 183	2 424	8 607
Exécution	2 532	322	2 854
Maitrise	1 384	619	2 003
Cadre	2 267	1 483	3 750
Cadre supérieurs	477	189	666
TOTAL	9 887	4 810	14 697

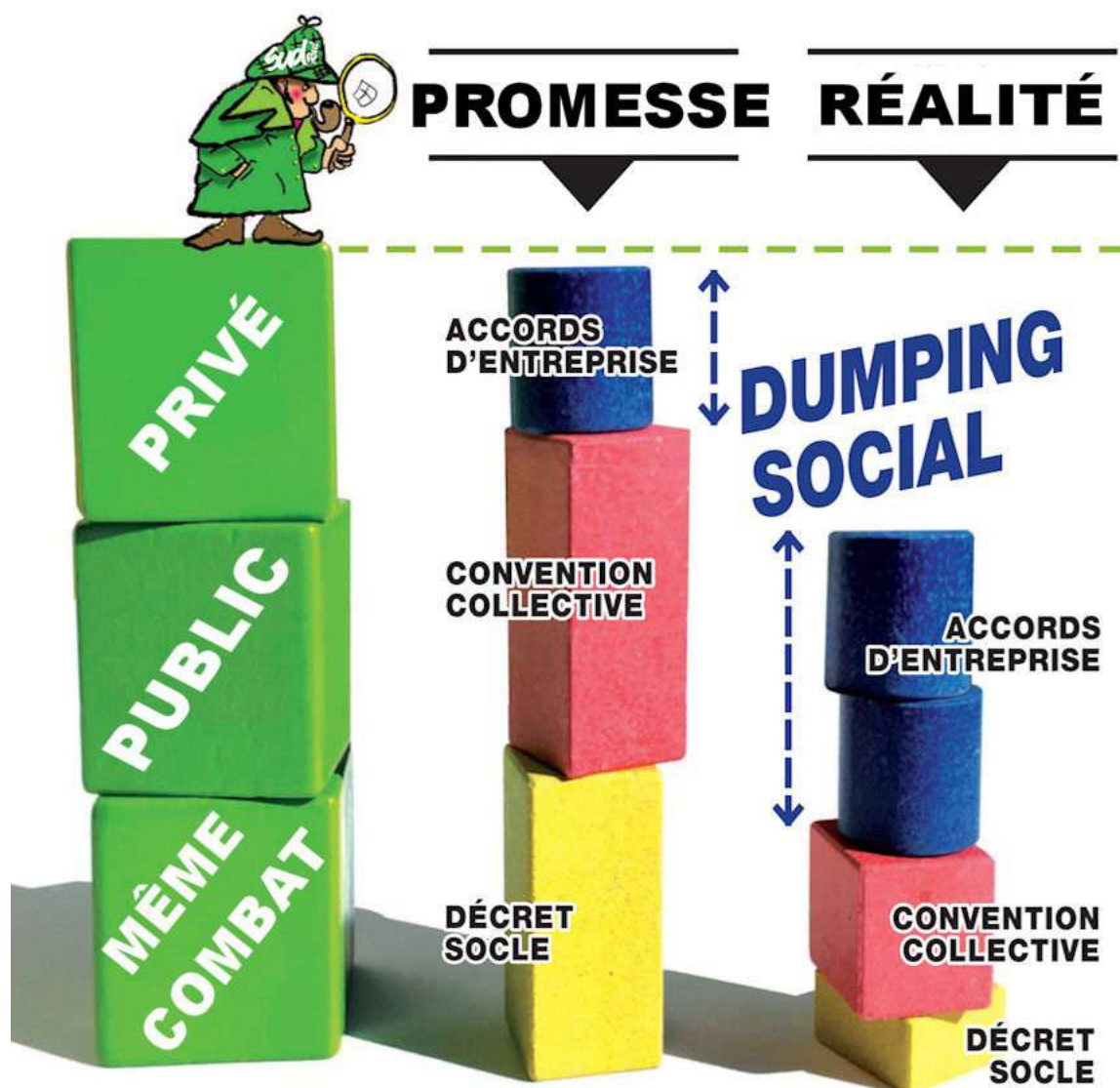
Vous noterez une ligne « Cadre supérieurs » dont nous n'avons aucune information dans le référentiel contractuels...

REFERENTIELS UTILES

Voici une liste de textes non-exhaustive des référentiels qui peuvent vous être utiles en tant que contractuels. Les RH sont disponibles sur DIGIDOC sur le site intranet SNCF. Les référentiels en caractère vert sont les documents spécifiques aux contractuels. Les référentiels en caractère gras sont les référentiels importants à connaître et à utiliser.

- ◆ **Décret Socle**
- ◆ **Convention Collective Ferroviaire**
- ◆ **Accord GPF sur le temps de travail**
- ◆ **RH00001 Statut des relations collectives**
- ◆ RH00006 Principes de comportement, prescription applicable au personnel
- ◆ RH00013 Réglementation du cumul d'emploi
- ◆ RH00130 Indemnité d'utilisation à la réserve
- ◆ **RH00131 Rémunération du personnel du cadre permanent**
- ◆ **RH00143 Congés du personnel du cadre permanent**
- ◆ RH00246 Facilité de circulation des retraités
- ◆ RH00251 Gratification de vacances
- ◆ RH00252 Gratification annuelle d'exploitation
- ◆ **RH00254 Disposition applicable au personnel contractuel**
- ◆ RH00261 Facilités de circulation applicable sur les réseaux étranger à la SNCF
- ◆ RH00262 Innovation
- ◆ RH00263 Dictionnaire des filières
- ◆ RH00271 Déroulement de carrière
- ◆ RH00276 Tenue professionnelle
- ◆ RH00292 Recrutement à la SNCF
- ◆ RH00300 Aides financières du FASS (Fonds d'Action Sanitaire et Social)
- ◆ RH00301 Assermentation
- ◆ RH00333 Logement
- ◆ RH00360 Inaptitude et reclassement
- ◆ RH00372 Barème des indemnités, gratification et allocation (Annexe 6 du RH00131)
- ◆ RH00389 Agent du cadre permanent—barème de rémunération (pour information)
- ◆ **RH00390 Agent contractuels—barème de rémunération**
- ◆ RH00400 Facilité de circulation des actifs sur le réseau SNCF
- ◆ **RH00403 Cotisation des personnels contractuels**
- ◆ RH00412 Gratification de vacances (annexe au RH00251)
- ◆ RH00649 Allocation Familiale Supplémentaire
- ◆ RH00652 Annexe—Gratification annuelle d'exploitation (annexe au RH00652)
- ◆ RH00662 Accord collectif sur le travail à temps partiel des agents au cadre permanent
- ◆ RH00677 Disposition complémentaire à l'accord d'entreprise
- ◆ RH00707 Indemnité de garde
- ◆ RH00825 Equipement de protection individuelle
- ◆ RH00934 Accord relatif à l'amélioration de la politique d'aide au logement
- ◆ **RH00984 Accord collectif « maintien de salaire » des contractuels**
- ◆ **RH00985 Accord collectif « prévoyance, incapacité, invalidité, décès » des contractuels**
- ◆ **RH00986 Accord collectif « remboursement frais de santé » des contractuels**
- ◆ **RH00989 Protection Sociale complémentaire des contractuels**

CONTRACTUELS



**Même droit, même métier,
même salaire !**

Tous au statut !

Dispositions Communes

PERSONNEL CONCERNE

Qui est concerné ? (art. 3 Champ d'application)

Le personnel contractuel relevant du **RH00254** est embauché pour tenir :

- ◆ Soit des emplois non prévus aux tableaux des filières (RH00263) (page57- RH00254)
- ◆ Soit des emplois prévus aux tableaux des filières ; l'utilisation dans ces emplois pour une durée indéterminée n'est possible que lorsque les conditions d'admission au cadre permanent ne sont pas remplies (âge, nationalité...)

Le RH 00254 ne s'applique pas au personnel des filiales, aux concierges et gardien d'immeuble, aux médecins, au personnel recruté et utilisé en dehors du territoire métropolitain.

CONDITIONS D'ADMISSION AU CADRE PERMANENT

RH00001—CHAPITRE 5—Article 5

Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :

- a) posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ;
- b) remplir les conditions d'aptitude médicale et professionnelle ;
- c) n'avoir à l'extrait n°2 de son casier judiciaire (ou l'équivalent pour un ressortissant d'un autre Etat membre de l'UE) aucune condamnation entachant l'honneur ou la probité ;
- d) être en situation régulière au regard des obligations du service national de l'Etat membre de l'UE dont il est ressortissant ;
- e) être âgé de 16 ans au moins et de 30 ans au plus au jour de son admission.

La limite d'âge supérieure est relevée d'un an :

- pour les candidats père ou mère de famille, par enfant donnant droit aux allocations familiales ou qui y donnerait droit s'il n'était pas considéré comme enfant unique au regard des dispositions légales concernant l'attribution des allocations familiales ;
- pour tout candidat, par personne à charge ouvrant droit aux allocations prévues pour les personnes reconnues en situation de handicap.

Un même enfant ne peut ouvrir droit qu'au bénéfice de l'une ou de l'autre des dispositions ci-dessus.

Pour les candidats justifiant de l'accomplissement de l'une des formes du service national actif ou de périodes de mobilisation ou de volontariat civil, l'âge limite est reculé dans la limite d'un maximum de cinq ans, d'un temps égal à celui qui a été passé effectivement en volontariat civil ou sous les drapeaux en vertu des lois sur le service national, de convocations spéciales, du décret de mobilisation générale ou d'engagement contracté dans l'armée. Dans ce dernier cas, le temps passé sous les drapeaux n'intervient toutefois que dans la limite du temps que l'intéressé aurait accompli s'il n'avait pas contracté d'engagement.

La limite d'âge supérieure peut être relevée jusqu'à 40 ans pour les candidats recrutés au titre des personnes reconnues en situation de handicap.

La limite d'âge supérieure est supprimée pour les candidats conjoints ou partenaires de PACS d'agents en activité décédés.

CONDITION D'UTILISATION

Dans quelles conditions (art.4 conditions d'utilisation)

- ◆ Agents à temps complet
- ◆ Agents à temps partiel
- ◆ CDD

Le registre du personnel reprend les agents du cadre permanent et contractuels (nom, prénom, date d'embauche, lieu d'affectation, exécution/maîtrise/cadre, équipe ou se trouve l'agent) mais très peu de données et impossibilité de voir les contrats de travail, car les seuls disponibles aux délégués du personnel sont ceux des agents intérimaires

EMBAUCHAGE

INTERDICTION D'EMBAUCHAGE (chapitre 1)

- ◆ Interdiction de réembaucher en principe certains agents (ancien agent du CP pour les cas de : radiation des cadres, révocation, mise à la retraite, licenciement par mesure disciplinaire. Ou agent contractuel ayant fait l'objet d'un licenciement pour mesure disciplinaire.

PRIORITE D'EMBAUCHAGE—READMISSIONS (chapitre 1)

- ◆ Après démission suite à un congé maternité ou adoption (dans l'année suivante) ► priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre.
- ◆ Après suspension motivée par l'exercice d'un mandat électif. ► remis en service à la même résidence, dans son précédent emploi ou similaire.
- ◆ Après suspension d'un contrat motivée par un congé parental d'éducation, congé pour éducation d'enfant, congé de présence parentale, congés pour création d'entreprise ou congé sabbatique. ► réintégré de plein droit dans son emploi, même résidence, même rémunération.

⇒ Conditions d'aptitudes médicales et professionnelle exigées.

CONTRAT DE TRAVAIL

PERIODE D'ESSAI

Exécution :	2 mois maximum
Agent de maîtrise :	3 mois maximum
Cadre :	4 mois maximum

La période d'essai est éventuellement prolongée de la durée des absences qui suspendent le contrat de travail. Ces absences sont les mêmes que celles qui prolongent le stage d'essai des agents du cadre permanent (cf. Directive RH0292 – ex-Règlement PS 3).

LE CONTRAT DE TRAVAIL

- ◆ Doit être écrit
- ◆ Mention inscrite :
 - l'annexe
 - le lieu d'affectation (LPA)
 - la durée journalière moyenne de travail
 - le nombre et la nature des repos

Les différents types de régime art. 25 (voir livret SUD-Rail « organisation du temps de travail » page 97 à 99) :

ROULANTS (Titre 1)

- 126 repos (116 RP + 10 RM) soit moyenne journalière de 7h48 min

SEDENTAIRE (Titre 2)

- a) 114 repos (104 RP + 10 supplémentaires) soit moyenne journalière de 7h25 min. ex agent des sièges)
- b) 122 repos (114 RP + 8 supplémentaires) soit moyenne journalière de 7h45 min
- c) 132 repos (118 RP + 14 supplémentaires) soit moyenne journalière de 8h02 min
- d) 140 repos (128 RP + 12 supplémentaire) soit moyenne journalière de 8h23 min
- 150 repos (138 RP + 12 supplémentaires) soit moyenne journalière de 8h51 min
- 160 repos (148 RP + 12 supplémentaires) soit moyenne journalière de 9h23 min

Le régime 25 d) concerne les EIC

Les repos sont composés de repos périodique (RP) et de repos complémentaire (RM, RU, ect...)

Les années bissextiles donnent droit à un repos supplémentaire

FORFAIT-JOURS (Ex-Titre 3)

- 122 repos (124 RP + 18 RQ / un RQ déclenché tous les 13 jours travaillés), avec une amplitude horaire pouvant atteindre 10h/jour au maximum.

CONTRATS DE TRAVAIL

- ◆ Toute modification du contrat de travail donne lieu à un avenant (rémunération, changement de fonction, modification du lieu de travail dans un secteur géographique différent, durée d'utilisation). A l'exception des majorations d'ancienneté et évolution générale des salaires.
- ◆ L'avenant doit être signé par les deux parties. •En cas de refus du salarié, il y a lieu de rechercher un reclassement. Si cela s'avère impossible, une procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique peut être engagée.

⇒ Les agents doivent repartir le 1er jour avec leur contrat de travail, et autre documents signés (contrat de professionnalisation)

⇒ Les mentions ne sont pas toujours complètes (durée)

⇒ A noter que pour les contractuels, il n'y a pas un an de commissionnement.

CONDITIONS DE RESILIATION DU CDI (chapitre 1)

Pendant la période d'essai

1/ A l'initiative de la SNCF :

- par licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité. Les dispositions de l'art.1 du chapitre 9 du Statuts sont applicables.

- pour inaptitude médicale si le reclassement est impossible. L'intéressé doit être soumis à deux examens médicaux espacés de deux semaines*. (application du RH 00360 chap. 2 Art 2.1 qui stipule Le reclassement est une obligation légale de l'employeur prévue par le code du travail

(Cf. art. L.1226-2 : inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et art. L. 1226-10 : inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Elle s'impose quel que soit le statut des agents (agents du Cadre Permanent commissionnés ou non, contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou sous contrat à durée déterminée (CDD)). Pour ces derniers, le contrat cessera de plein droit à l'échéance de son terme (Cf. code du travail : art.L.1226-19 et art. L.1243-6).

- en dehors des cas ci-dessus, seulement lorsqu'il existe une cause réelle et sérieuse, ce licenciement donne droit au préavis et à l'indemnité de licenciement.

2/ Par mise à la retraite

3/ À l'initiative de l'agent en respectant un préavis

4/ D'un accord commun entre les parties par rupture conventionnelle

5/ Licenciement pour motif économique (après application du RH00910 chap.1)

*Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, par le médecin du travail qui constate l'inaptitude de l'agent à son poste et consigne ses conclusions par écrit.

LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE

Le risque des contractuels par rapport aux agents du cadre permanent sont les licenciements économiques... L'article 16 est actuellement peu souvent appliqué mais les modifications de la loi renvoie à l'article L1233-3 du code du travail rédigé ainsi:

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

*1° A des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.*

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

*3° A une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ;*

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

DROITS ET UTILISATIONS CDD

Tous les CDD sont embauchés en contractuels, ils représentent 14 500 embauches par an, il est donc important de faire un point sur cette législation.

NOMBRE DE RENOUELEMENT POSSIBLE : 2

DELAI DE CARENCE : avant d'embaucher sur le même poste, l'entreprise doit attendre 1/3 de la durée du contrat ou l'ensemble des contrats.

PERIODE D'ESSAI

CDD moins de 6 mois : 1j/sem. (max 15jours)

CDD plus de 6 mois : un mois

En présence de deux contrats de travail successifs, la période d'essai stipulée dans le second contrat n'est licite qu'à la condition que ce contrat ait été conclu pour pourvoir un emploi différent de celui objet du premier contrat.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

La période d'essai est éventuellement prolongée de la durée des absences qui suspendent le contrat de travail. Ces absences sont les mêmes que celles qui prolongent le stage d'essai des agents du cadre permanent (cf. Directive RH0292 – ex-Règlement PS 3).

MENTIONS DEVANT FIGURER SUR LE CONTRAT

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Il doit indiquer :

- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, de la prévoyance santé Humanis.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

DROITS ET UTILISATIONS CDD

MOTIF D'EMBAUCHE EN CDD :

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. (art. L1242.1 du code du travail. Les motifs sont donc réglementés :

Cas de recours	Durée maximale	Durée maximale
	De date à date (1)	« sans terme certain »
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Mission effectuée à l'étranger (2)	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE, CUI-CAE,...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat.

(2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain

(3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois

Le contrat saisonnier (terme vulgarisé au niveau SNCF mais non utilisable pour SNCF)

DROITS ET UTILISATIONS CDD

CONGES :

Proportionnellement au nombre de jours de travail :

28 x nb de jour de travail du contrat / nombre annuel de jours de travail du régime.

GRATIFICATION ET PRIME :

GRATIFICATION DE VACANCES (RH00251):

- ◆ Si embauche au plus tard le 1er jour ouvrable de l'année
- Et
- ◆ Si présent en juin (totalement ou partiellement)

GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION (RH00252)

Au prorata du temps de présence

PRIME DE FIN D'ANNEE

Si l'agent est présent en juin : au prorata du temps de présence

INDEMNITES :

- ◆ Indemnité mensuelle de fidélité 4.7 Indemnité mensuelle de fidélité 7,63 € (art. 4.7 de l'annexe A 1 au RH0254)
- ◆ Cessation de fonction : Les contractuels à durée déterminée perçoivent une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de leur situation. Cette indemnité égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant la durée de chaque contrat doit être versée à l'issue du contrat et en même temps que le dernier salaire.

SANTE ET PREVOYANCE

- ◆ Prévoyance : dès l'embauche
- ◆ Maintien de salaire : à partir de 30 jours
- ◆ Santé complémentaire :
 - moins de 2 mois : Aucune
 - Au-delà affiliation d'office à la mutuelle Humanis
 - Entre 2 et 5 mois : possibilité de dispense et d'un versement santé
- ◆ Portabilité : l'affiliation du membre prévoyance et santé est maintenue à compter du lendemain de la rupture du contrat pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Sont assimilés au dernier contrat de travail, les contrats de travail successifs exécutés de façon continue dans l'entreprise. Les droits cessent dès que l'agent ne bénéficie plus d'assurance chômage.

FACILITE DE CIRCULATION

- ◆ Facilités de circulation : à partir de 3 mois (RH00400) et jusqu'à la fin du CDD

TEMPS PARTIEL

- ◆ Imposé : les offres d'emploi à temps partiel ne peuvent être proposées que sur le régime contractuel
- ◆ Choisi : A l'issue de la période d'essai, un agent contractuel peut bénéficier d'un temps partiel choisi (RH00708 et RH00662)

DUREE DU TEMPS PARTIEL :

CP (RH00662): Temps partiel de 50 à 91,4 %

REMUNERATION :

- ◆ au prorata de la durée de travail

Salaires mensuels d'un agent à temps complet X nb d'heure moyenne / 151.67

- ◆ Dépassement de la durée du temps de travail :
Ne peut être supérieure à 33 % de la durée du temps partiel :
Les 10 premiers % sont payés en heures complémentaires à +10%
Les 23 % restant en heures supplémentaires à + 25 %

CONGES : 28 j. au prorata du temps de présence

$28 \times (365 - (R+F+NT)) / (365 - (R+F))$

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

R = nombre annuel de repos du régime de travail,

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

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

GRATIFICATION ET PRIME :

GRATIFICATION DE VACANCES (RH00251):

- ◆ Si temps partiel inférieur à 60 % : au prorata
- ◆ Si temps partiel supérieur ou égal : pas d'incidence

GRATIFICATION ANNUEL D'EXPLOITATION (RH00252)

Au prorata du temps de présence

PRIME DE FIN D'ANNEE

Au prorata du temps de présence

TEMPS PARTIEL

FACILITE DE CIRCULATION (RH00400)

Plus de 80 % du temps partiel : idem qu'à plein temps : libre circulation

De 50 à 80 % : libre circulation + 4 Dispenses de paiement de réservation

De 10 à 80 % : 4 dispenses de réservations + 4 cases de voyages cumulables

MENTION DEVANT FIGURER AU CONTRAT DE TRAVAIL :

- Durée du travail.
- Le régime de travail, en précisant la durée journalière moyenne, le nombre et la nature des repos.
- Le mode de répartition de la durée de travail à temps partiel en précisant :
 - la durée journalière de service moyenne applicable à l'agent.
 - le nombre annuel de journée chômées supplémentaires et les conditions de leur attribution (délai de programmation...), éventuellement le nombre de journée à attribuer avant la fin de l'exercice. (cf article 10 du RH00254).

REMUNERATION

- ◆ **LE SALAIRE MENSUEL** sera détaillé dans un chapitre suivant et par annexe (RH00390)
- ◆ **GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION** (RH00252-RH00652)
Payé avec la solde de juin pour l'exercice allant du 1er juin au 31 mai au prorata du nombre de jours travaillés.
⇒ identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes
- ◆ **GRATIFICATION DE VACANCES** (RH00251-RH00412)•
Payé en juin.
Condition :
 - Avoir droit aux éléments fixes constituant le salaire au titre ou partie du mois de juin.
 - Avoir été embauchés ou avoir repris leur service après indisponibilité de longue durée ou service national, au plus tard le 1er jour ouvrable de l'année en cours.⇒ identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes
- ◆ **INDEMNITE, GRATIFICATIONS ET ALLOCATIONS DIVERSES** (RH00131 et RH00372)
⇒ identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes
- ◆ **L'INTERESSEMENT**
L'intéressement est une prime tombant en Avril au prorata du temps de présence du 1er Janvier au 31 décembre. Elle vise à associer les salariés aux résultats ou performance de l'entreprise.



Depuis mars 2017, la prime est automatiquement investi sur un Plan d'Epargne Groupe (PEG)« Amundi ».

Les agents doivent ensuite faire connaître leur choix :

- 1- Placer leur prime et bénéficier d'un abondement (la prime sera exonérée d'impôt et bloquée 5 ans)
Attention au support sur lequel sont investi les fonds : certains peuvent être à risque avec placement en action !
- 2 - Percevoir la prime sur le mois d'Avril.
- 3 - Opter pour une combinaison des deux choix précédents.

SUD-Rail revendique :

- **Une augmentation générale de salaire durable au lieu de primes susceptibles d'être suspendues ou réduites.**
- **Une grille de salaire unique calqué sur le RH00131.**

CONGES

CONGES ANNUELS :

28 jours ouvrables.

Une indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin est versée à partir du 8^{ème} jour.

La période de moindre besoin est définie par périmètre de CE. Le montant est fixé dans le RH00372

CONGES SUPPLEMENTAIRE (RH00143)

Congés supplémentaires ayant pour motif des événements de famille

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés par les directeurs d'établissement ou assimilés dans les conditions ci-après :

- pour le mariage de l'agent 4 jours
- pour la conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité 4 jours
- pour le décès du conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité 3 jours
- pour le décès du père, de la mère de l'agent, de son conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité 2 jours
- pour la naissance d'un enfant de l'agent 3 jours
- pour l'adoption d'un enfant 3 jours
- pour le décès d'un enfant 3 jours
- pour le mariage d'un enfant..... 2 jours
- pour le décès du gendre ou de la bru de l'agent 2 jours
- pour le décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint 1 jour
- pour le mariage ou le décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur 1 jour

Déplacement

A ces congés, et si l'agent doit obligatoirement se déplacer, des délais de route peuvent s'ajouter à raison d'un jour de congé lorsque le trajet aller et retour est compris entre 400 et 600 km et de 2 jours lorsque le trajet aller et retour dépasse 600 km.

Enfant malade

En outre, il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de 5 jours plus 1 jour par enfant à charge à partir du deuxième, par exercice, aux agents pour soigner leur conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant habitant habituellement avec eux, dans des cas très sérieusement motivés et sur présentation d'un certificat émanant du médecin traitant attestant qu'il s'agit d'une maladie grave et que les soins à donner exigent une présence continue auprès du malade et ne peuvent être assurés par une autre personne de la famille.

JOURS FERIES

le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

AIDES ET ALLOCATIONS

AIDE ET ALLOCATIONS

◆ **Changement de résidence**(RH00131)

Les contractuels en CDI qui font l'objet d'un changement d'unité d'affectation peuvent bénéficier de d'allocation, d'indemnité de changement de résidence ou d'une allocation pour défaut de logement. (cf Art39 bis du RH00254 et RH00131)

◆ **Aide au logement nouveaux embauchés** (RH00934)

Les nouveaux embauchés peuvent bénéficier de l'aide au logement pendant 4 ans :

Conditions :

- Demande à faire dans les 2 ans qui suivent l'embauche.
- CDI temps plein ou temps partiel à + de 50 %.

En ile de France et dans les communes de la zone A

Revenu mensuel net imposable de l'agent (Année A - 1)	Plafond 1ère année	Plafond 2ème année	Plafond 3ème année	Plafond 4ème année
Inf ou égal à 1 500 €	185,20 €	123,50 €	72,00 €	51,50 €
Inf ou égal à 2 000 €	133,80 €	102,90 €	61,70 €	41,20 €
Inf ou égal à 3 500 €	92,60 €	82,30 €	51,50 €	30,90 €

Dans certaines communes de la zone B 1

Revenu mensuel net imposable de l'agent (Année A - 1)	Plafond 1ère année	Plafond 2ème année	Plafond 3ème année	Plafond 4ème année
Inf ou égal à 1 500 €	92,60 €	61,70 €	36,00 €	30,90 €
Inf ou égal à 2 000 €	66,90 €	51,50 €	30,90 €	25,70 €
Inf ou égal à 3 500 €	46,30 €	41,20 €	25,70 €	20,60 €

Voir l'annexe 3 du RH00934 pour connaître le classement des zones des communes applicables

AIDES ET ALLOCATIONS

◆ Allocations Familiales Supplémentaire AFS (RH00649)

L'allocation familiale supplémentaire (AFS) est un avantage familial propre à la SNCF accordé dans le prolongement des prestations familiales légales.

Le montant est fixe pour un enfant à charge, à partir de deux enfants à charge il est fonction de la qualification de l'agent ou de la classe du personnel contractuel. Il figure sur le site Intranet Famille

MONTANTS MENSUELS EN EUROS DE L'AFS								
applicables à compter du 1 ^{er} octobre 2014								
AGENTS DU CADRE PERMANENT	AGENTS CONTRACTUELS RELEVANT DU RH 0254				MONTANTS MENSUELS DE L'AFS			
CLASSE QUALIFICATION	ANNEXE A1 CLASSES	ANNEXE A3 CATÉGORIE	ANNEXE AB COEF. SAL. ^(*)	ANNEXE C QUALIF. POSTE TENU	1 ENFANT	2 ENFANTS	3 ENFANTS	PAR ENFANT EN PLUS
G1 - G2	G1 - G2							
TA				TA				
A - B ⁽¹⁾	A - B	I - II	17,4 à 205,80	A - B	2,83	62,70	150,99	104,87
	GPA - GPN							
	RGPA - RGPN							
C	C	III	210,6 à 232,9	C	2,83	68,33	166,07	115,99
D ⁽²⁾	D	IV	237,8 à 247,8	D	2,83	75,31	184,49	129,90
E		IV BIS - V - VI	252,7 à 302,7	E	2,83	89,23	221,77	157,95
F ⁽³⁾		VII - VIII		F	2,83	99,40	248,53	177,93
G				G	2,83	113,90	287,29	207,10
H				H	2,83	128,02	325,15	235,33
TB1				TB1	2,83	69,28	168,31	117,66
TB2 ⁽⁴⁾				TB2	2,83	74,17	181,30	127,46
TB3				TB3	2,83	80,40	198,25	140,06

SUD-Rail revendique une Allocation Familiale Supplémentaire unique sur le taux le plus élevé pour tous les agents, quel que soit leur qualification ou annexe !

- **CONTACT AGENCE PAIE ET FAMILLE :**
 - Sur internet : via service RH
 - En interne : 700.000
 - En externe : 0 809 400 110
- **CONTACT AGENCE LOGEMENT :**
 - En interne : 70 53 75
 - En externe : 0810 210 210
(0,06 ct/min)
 - Mail : agencelogement@sncf.fr

ACTION SOCIALE

L'offre de l'Action Sociale s'adresse aussi bien aux salariés quel que soit leur statut, qu'aux pensionnés affiliés à la CPRP de la SNCF. **Mais qu'en est il pour les agents contractuels à la retraite ?**

L'action sociale est là pour vous aider dans différentes situations :

- **BIEN VIVRE VOTRE RETRAITE**
- **ÊTRE PARENTS ET SALARIÉ** : Au cours des entretiens, les professionnels de l'Action Sociale sont attentifs à soutenir les compétences des parents et à leur proposer des lieux de réflexion individuels ou collectifs au-delà de l'information qu'ils savent trouver ailleurs.
- **ÉVOLUER DANS L'ENTREPRISE** : Présente dans l'entreprise, l'Action Sociale vise à concourir à l'équilibre personnel des salariés et de leur famille. L'assistant de service social correspondant de l'Action Sociale auprès de votre établissement (ASCO) est là pour vous renseigner et vous accompagner dans le cadre de questionnements spécifiques, liés à une perspective de mobilité ou de cessation potentielle de votre activité professionnelle par exemple ou lors d'événements particuliers de votre vie professionnelle comme votre arrivée dans l'entreprise, une situation de maladie, d'accident de travail, une perspective de reconversion...
- **PRIM'ENFANCE** : vous pouvez bénéficier d'une aide nourrice IGAM (100 €/mois) pendant le congés parental (RH00881 ART 4 ET RH00131 ART 27). Contact : primenfance-idf@sncf.fr
- **PRESTATION DU FASS** : Vous êtes salarié de l'entreprise : quel que soit votre statut, le niveau de votre rémunération, l'événement qui impacte votre vie personnelle ou professionnelle. vous êtes en droit d'attendre un accompagnement social personnalisé par les professionnels de l'Action Sociale.
- **VIVRE AVEC LA MALADIE OU LE HANDICAP** : Vous êtes confronté à la maladie, à un accident ou au handicap et vous vous demandez comment vivre avec et à qui en parler. Votre organisation personnelle, familiale et professionnelle peut être affectée par cet événement. Les professionnels de l'Action Sociale sont présents pour vous aider à retrouver un meilleur équilibre de vie, réfléchir avec vous à une nouvelle organisation, vous aider à en parler à votre entourage.
- **AIDES AUX AIDANTS** : Si vous venez en aide pour accomplir tout ou une partie des actes ou des activités de la vie quotidienne auprès d'une personne en raison de son état de santé, les professionnels de l'Action sociale sont là pour vous accompagner. Ils peuvent vous informer sur les aides existantes et les démarches à accomplir, vous orienter vers les interlocuteurs et les organismes adaptés et vous soutenir dans ces moments difficiles.

- **CONTACT ACTION SOCIALE** :
 - Sur internet : via service RH
 - En interne : 70.30.85
 - En externe : 0 800 20 66 20

FACILITE DE CIRCULATION

Le droit aux facilités de circulation (**RH 00400**) appartient personnellement aux salariés. Les FC accordées permettent d'effectuer des déplacements pour motifs privés ou, en ce qui concerne le salariés, pour les besoins d'un des EPICs constituant le GPF.

L'ouvrant droit est le salarié, il est le seul à pouvoir faire la demande auprès de l'agence Paie et Famille. **Les ayants droits** sont : le conjoint, partenaire de PACS, concubin de plus d'un an, ascendants, enfant à charge de moins de 21 ans ou enfant de 21 à 28 ans si justificatif de scolarité.

La clôture de droit des FC s'effectue le jour de la cessation de fonction.

BENEFICIAIRE	FACILITÉ ATTRIBUEE PAR AN	MODELE SUPPORT
SALARIE	Libre circulation dans les trains 8 Dispenses de paiement de réservation	Pass carmillon DRP sur compteur infor-
Conjoint	Réduction permanente 90 % sur le plein tarif	Carte papier
Concubin	16 cases sur fichets de voyages	4 fichets de voyages de 4
Enfant de 0 à 4 ans	Voyage gratuit mais sans place assise attribuée	
Enfant de 4 à 12 ans	Circulation gratuite	Carte papier
Enfant de 12 à 21 ans	Réduction permanente 90 % sur le plein tarif 16 cases cumulables	Carte papier 4 fichets de voyage de 4
Ascendants	4 cases cumulables (sur demande de l'agent)	1 titre de voyage de 4 cases

⇒ CDD et temps partiel voir chapitre du présent livret

⇒ Voir detail dans le RH00400

FACILITE DE CIRCULATION

FACILITE DE CIRCULATION INTERNATIONALE (RH00261)

Des FC internationales (FCI) peuvent être accordées par des transporteurs membres du groupement pour les Facilités de circulation internationales du personnel des chemins de fer (FIP), et par des transporteurs hors groupement FIP accordées en France par des transporteurs autres que SNCF.

Les CDI de plus d'un an et au moins à 50% peuvent bénéficier des FCI.

Le temps de travail de 50 % minimum n'est pas requis pour les agents au CP ! Nous revendiquons les mêmes conditions que les agents au CP !

La suppression définitive ou temporaire des FC nationales entraîne immédiatement la suppression définitive ou temporaire des FC internationales.

Le droit est suspendu pour les salariés en activité en situation de :

- congé de disponibilité,
- congé individuel de formation.

Le droit est suspendu pour tous les bénéficiaires cumulant ou reprenant une autre activité professionnelle, à l'exception des salariés actifs exerçant une activité bénévole ou d'intérêt général auprès d'une personne publique ou privée à but non lucratif (par ex. élu d'une collectivité territoriale, réserve militaire opérationnelle, sapeur pompier volontaire), actionnaire minoritaire, titulaire d'un contrat vendange.

Ayant droit : ceux qui bénéficient déjà des 90% des FC nationales

Le droit à FC du salarié et de ses ayants droit est clos le jour de la cessation de fonctions.

RETRAITES

⇒ Les FC et FCI sont accordés à l'ancien salarié contractuel ayant accompli au moins 25 ans de service à temps complet ou à temps partiel d'au moins 50 %.

⇒ Les modalités, les ayants droits et les supports sont les mêmes que pour les FC salariés.

L'ancienneté pour les agents au CP est de 15 ans et il n'y a pas la condition des 50 % contrairement aux contractuels. Nous revendiquons les mêmes conditions que les agents au CP !

Les différentes Annexes

Les différentes catégories (Annexes)

Catégories – Annexes	Emplois correspondants
Annexe A1	Personnel utilisé dans des emplois du dictionnaires des filières (Classe/Qualif A à D)
Annexe A3	Personnel Paramédical, psychologue, assistant(e)s de service social et au personnel de l'économie sociale et familiale
Annexe B	Personnel de service et au personnel des établissements sanitaires et sociaux autres que ceux de l'annexe A3
Annexe C	Personnel autres que ceux ressortissant des annexes A et B
Annexe D	Personnel titulaires d'un contrat « aidé »

ANNEXE A1

Comme pour les agents du cadre permanent, les contractuels qui sont utilisés dans un emploi du dictionnaire des filières (RH00263) bénéficient d'un déroulement de carrière et de salaire. Ils sont appelés contractuels annexe A1. Ils sont classifiés en différentes classes.

Conditions communes aux classes A, B, C, D :

- ✓ Ancienneté : 3,3% par période entière de 3 ans dans la limite de 36,3%
- ✓ Gratification annuelle d'exploitation
- ✓ Gratification de vacances
- ✓ Gratification de fin d'année
- ✓ Prime de travail

Le passage à une classe supérieure ainsi que les majorations sont proposés lors des notations. Les N+1 commence à débattre des notations en janvier. En mars, les commissions de notations ont lieu. Les notations sont en avril.

L'agent qui ne s'est pas vu proposé une évolution peut adresser une requête au directeur d'établissement ou aux délégués de notation, 5 jours avant la commission de notation.

Dès lors qu'un agent occupe un poste de qualification supérieure à sa classe, il doit changer de classe : **Attention : ce changement n'est pas toujours respecté !**

Connaitre son code de majoration résidentielle :

Dans chaque annexe (sauf annexe C) figure une majoration résidentielle avec un code de référence en fonction de votre département

Code 1	Code 2	Code 3
75 Paris, 77 Seine et Marne, 78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Haut de Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne, 95 Val d'oise	06 Alpes maritimes (+ monaco), 13 Bouche du Rhône, 14 Calvados, 31 Haute Garonne, 33 Gironde, 34 Herault, 35 Ille et Vilaine, 38 Isère, 44 Loire atlantique, 59 Nord, 64 Pyrénées Atlan- tiques, 69 Rhône, 73 Savoie, 74 Haute Savoie, 83 Var	Autres

ANNEXE A1

Classe A

Personnel occupant un emploi correspondant à l'exécution de tâches simples, ne nécessitant initialement pas de connaissances particulières : emplois d'agent d'exploitation, d'agent du service commercial, d'agent matériel, d'agent atelier-équipement, d'agent de logistique, d'agent approvisionnements matériel, d'agent d'entretien équipement, d'agent administratif, d'agent de messageries

◆ Majoration dégressive



3% si leur ancienneté est inférieur à 3 ans

2% Entre 3 et 6 ans

1% Entre 6 et 9 ans

(ces majorations sont incluses dans le tableau ci-dessous - p2 RH00390)

1 - AGENTS DE LA CLASSE A

Salaire mensuel à temps complet avec majoration pour qualification professionnelle dégressive

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CAA00 ⁽¹⁾⁽²⁾	1 307,31	1 293,56	1 279,81	9,34	9,24	9,14
3,30%	CAA01 ⁽²⁾	1 311,53	1 297,74	1 283,95	9,37	9,27	9,17
6,60%	CAA02 ⁽²⁾	1 340,18	1 326,08	1 311,99	9,57	9,47	9,37
9,90%	CAA03	1 368,83	1 354,43	1 340,04	9,78	9,67	9,57
13,20%	CAA04	1 409,92	1 395,09	1 380,27	10,07	9,96	9,86
16,50%	CAA05	1 451,03	1 435,77	1 420,51	10,36	10,26	10,15
19,80%	CAA06	1 492,13	1 476,44	1 460,75	10,66	10,55	10,43
23,10%	CAA07	1 533,24	1 517,11	1 500,99	10,95	10,84	10,72
26,40%	CAA08	1 574,34	1 557,78	1 541,23	11,25	11,13	11,01
29,70%	CAA09	1 615,44	1 598,45	1 581,46	11,54	11,42	11,30
33,00%	CAA10	1 656,54	1 639,12	1 621,70	11,83	11,71	11,58
36,30%	CAA11	1 697,65	1 679,79	1 661,94	12,13	12,00	11,87

(1) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (CFRH0386 édition du 18/07/2005).

(2) Salaire mensuel y compris la majoration de salaire pour qualification professionnelle dégressive (art.4.2 de l'annexe A1 du RH0254).

ANNEXE A1

♦ Majoration de fin de carrière 3%



Conditions :

- 55 ans
- 5 ans écoulés depuis la dernière majoration

2 - AGENTS DE LA CLASSE A BENEFICIANT D'UNE MAJORATION DE FIN DE CARRIERE DE 3%

Salaire mensuel à temps complet avec majoration pour qualification professionnelle dégressive

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CAA00 ⁽¹⁾⁽²⁾	1 344,67	1 330,53	1 316,39	9,60	9,50	9,40
3,30%	CAA01 ⁽²⁾	1 348,90	1 334,71	1 320,53	9,63	9,53	9,43
6,60%	CAA02 ⁽²⁾	1 377,54	1 363,05	1 348,57	9,84	9,74	9,63
9,90%	CAA03	1 406,20	1 391,41	1 376,62	10,04	9,94	9,83
13,20%	CAA04	1 447,29	1 432,07	1 416,85	10,34	10,23	10,12
16,50%	CAA05	1 488,40	1 472,74	1 457,09	10,63	10,52	10,41
19,80%	CAA06	1 529,50	1 513,41	1 497,33	10,92	10,81	10,69
23,10%	CAA07	1 570,60	1 554,08	1 537,57	11,22	11,10	10,98
26,40%	CAA08	1 611,70	1 594,75	1 577,80	11,51	11,39	11,27
29,70%	CAA09	1 652,80	1 635,42	1 618,04	11,81	11,68	11,56
33,00%	CAA10	1 693,91	1 676,09	1 658,28	12,10	11,97	11,84
36,30%	CAA11	1 735,01	1 716,76	1 698,52	12,39	12,26	12,13

(1) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (Cf RH0386 édition du 18/07/2005).

(2) Salaire mensuel y compris la majoration de salaire pour qualification professionnelle dégressive (art.4.2 de l'annexe A1 du RH0254).

ANNEXE A1

Classe B

Personnel titulaire de diplômes permettant l'admission des agents du cadre permanent sur la qualification B ou ayant subi avec succès et dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent un examen donnant accès à cette qualification, et affecté dans l'emploi correspondant.

3 - AGENTS DE LA CLASSE B

Salaire mensuel à temps complet sans majoration

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CBA00 ⁽¹⁾	€ 1 296,36	€ 1 282,72	€ 1 269,09	€ 9,26	€ 9,16	€ 9,06
3,30%	CBA01	1 313,38	1 299,57	1 285,76	9,38	9,28	9,18
6,60%	CBA02	1 355,35	1 341,09	1 326,84	9,68	9,58	9,48
9,90%	CBA03	1 397,30	1 382,60	1 367,91	9,98	9,88	9,77
13,20%	CBA04	1 439,26	1 424,12	1 408,99	10,28	10,17	10,06
16,50%	CBA05	1 481,21	1 465,63	1 450,06	10,58	10,47	10,36
19,80%	CBA06	1 523,18	1 507,16	1 491,14	10,88	10,77	10,65
23,10%	CBA07	1 565,13	1 548,67	1 532,21	11,18	11,06	10,94
26,40%	CBA08	1 607,09	1 590,19	1 573,29	11,48	11,36	11,24
29,70%	CBA09	1 649,05	1 631,70	1 614,36	11,78	11,65	11,53
33,00%	CBA10	1 691,01	1 673,22	1 655,44	12,08	11,95	11,82
36,30%	CBA11	1 732,96	1 714,73	1 696,51	12,38	12,25	12,12

(1) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (Cf RH0386 édition du 18/07/2005).

ANNEXE A1

- ◆ **10 % de majoration** peuvent être acquise pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, et qualité de service (sur décision du directeur d'établissement).
Cette majoration est automatique à partir de 14 ans dans la classe.

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CBA00	€ 1 423,50	€ 1 408,53	€ 1 393,56	€ 10,17	€ 10,06	€ 9,95
3,30%	CBA01	1 440,53	1 425,38	1 410,23	10,29	10,18	10,07
6,60%	CBA02	1 482,49	1 466,90	1 451,31	10,59	10,48	10,37
9,90%	CBA03	1 524,44	1 508,41	1 492,38	10,89	10,77	10,66
13,20%	CBA04	1 566,41	1 549,93	1 533,46	11,19	11,07	10,95
16,50%	CBA05	1 608,36	1 591,44	1 574,53	11,49	11,37	11,25
19,80%	CBA06	1 650,32	1 632,96	1 615,61	11,79	11,66	11,54
23,10%	CBA07	1 692,27	1 674,47	1 656,68	12,09	11,96	11,83
26,40%	CBA08	1 734,24	1 716,00	1 697,76	12,39	12,26	12,13
29,70%	CBA09	1 776,19	1 757,51	1 738,83	12,69	12,55	12,42
33,00%	CBA10	1 818,15	1 799,03	1 779,91	12,99	12,85	12,71
36,30%	CBA11	1 860,10	1 840,54	1 820,98	13,29	13,15	13,01



Les majorations acquises cessent en cas de changement de classe

- ◆ **5 % de majoration supplémentaire** (en plus des 10 %)

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CBA00	€ 1 487,08	€ 1 471,44	€ 1 455,80	€ 10,62	€ 10,51	€ 10,40
3,30%	CBA01	1 504,11	1 488,29	1 472,47	10,74	10,63	10,52
6,60%	CBA02	1 546,06	1 529,80	1 513,54	11,04	10,93	10,81
9,90%	CBA03	1 588,02	1 571,32	1 554,62	11,34	11,22	11,10
13,20%	CBA04	1 629,97	1 612,83	1 595,69	11,64	11,52	11,40
16,50%	CBA05	1 671,94	1 654,35	1 636,77	11,94	11,82	11,69
19,80%	CBA06	1 713,89	1 695,86	1 677,84	12,24	12,11	11,98
23,10%	CBA07	1 755,85	1 737,38	1 718,92	12,54	12,41	12,28
26,40%	CBA08	1 797,80	1 778,89	1 759,99	12,84	12,71	12,57
29,70%	CBA09	1 839,77	1 820,42	1 801,07	13,14	13,00	12,86
33,00%	CBA10	1 881,72	1 861,93	1 842,14	13,44	13,30	13,16
36,30%	CBA11	1 923,68	1 903,45	1 883,22	13,74	13,60	13,45

ANNEXE A1

Classe B

♦ **Majoration de fin de carrière 3%**



Conditions :

- 55 ans
- 5 ans écoulés depuis la dernière majoration

10 - AGENTS DE LA CLASSE B BENEFICIANT D'UNE MAJORATION 18 %

Salaire mensuel à temps complet pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, qualité de services et majoration de fin de carrière

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DEL'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CBA00	1 525,22	1 509,18	1 493,14	10,89	10,78	10,67
3,30%	CBA01	1 542,25	1 526,03	1 509,81	11,02	10,90	10,78
6,60%	CBA02	1 584,20	1 567,54	1 550,88	11,32	11,20	11,08
9,90%	CBA03	1 626,16	1 609,06	1 591,96	11,62	11,49	11,37
13,20%	CBA04	1 668,12	1 650,57	1 633,03	11,91	11,79	11,66
16,50%	CBA05	1 710,08	1 692,09	1 674,11	12,21	12,09	11,96
19,80%	CBA06	1 752,03	1 733,60	1 715,18	12,51	12,38	12,25
23,10%	CBA07	1 793,99	1 775,12	1 756,26	12,81	12,68	12,54
26,40%	CBA08	1 835,95	1 816,64	1 797,33	13,11	12,98	12,84
29,70%	CBA09	1 877,91	1 858,16	1 838,41	13,41	13,27	13,13
33,00%	CBA10	1 919,86	1 899,67	1 879,48	13,71	13,57	13,42
36,30%	CBA11	1 961,82	1 941,19	1 920,56	14,01	13,87	13,72

Classe B : Cas particulier des Attachés Opérateurs

Ces agents bénéficient, sous réserve de services satisfaisants, des majorations de salaire pour qualification professionnelle suivantes :

- ◆ 3 % à l'embauche,
- ◆ 6 % 1 an après l'embauche,
- ◆ 9 % 3 ans après l'embauche,
- ◆ 12 % 4 ans après l'embauche



Les majorations 10% et 5 % ne se cumulent pas avec celle-ci-dessus.

◆ Majoration de 3 % à l'embauche

4 - AGENTS DE LA CLASSE B BÉNÉFICIAIRES D'UNE MAJORATION DE 3%

Salaire mensuel à temps complet avec majoration pour qualification professionnelle progressive de 3%

MAJORATION D'ANCIENNETÉ	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITÉ POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CBA00 ⁽¹⁾	1 334,51	1 320,47	1 306,44	9,53	9,43	9,33
3,30%	CBA01	1 351,53	1 337,31	1 323,10	9,65	9,55	9,45
6,60%	CBA02	1 393,49	1 378,83	1 364,18	9,95	9,85	9,74
9,90%	CBA03	1 435,44	1 420,34	1 405,25	10,25	10,15	10,04
13,20%	CBA04	1 477,40	1 461,86	1 446,33	10,55	10,44	10,33
16,50%	CBA05	1 519,36	1 503,38	1 487,40	10,85	10,74	10,62
19,80%	CBA06	1 561,32	1 544,90	1 528,48	11,15	11,03	10,92
23,10%	CBA07	1 603,27	1 586,41	1 569,55	11,45	11,33	11,21
26,40%	CBA08	1 645,23	1 627,93	1 610,63	11,75	11,63	11,50
29,70%	CBA09	1 687,19	1 669,44	1 651,70	12,05	11,92	11,80
33,00%	CBA10	1 729,15	1 710,96	1 692,78	12,35	12,22	12,09
36,30%	CBA11	1 771,10	1 752,47	1 733,85	12,65	12,52	12,38

(1) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (CFRH0386 édition du 18/07/2005).

ANNEXE A1

Classe B : Cas particulier des Attachés Opérateurs

♦ Majoration de 6 % 1 ans après l'embauche

5 - AGENTS DE LA CLASSE B BENEFICIANT D'UNE MAJORATION DE 6%

Salaire mensuel à temps complet avec majoration pour qualification professionnelle progressive de 6%

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CBA00 ⁽¹⁾	€ 1 372,65	€ 1 358,21	€ 1 343,78	€ 9,80	€ 9,70	€ 9,60
3,30%	CBA01	1 389,68	1 375,06	1 360,45	9,93	9,82	9,72
6,60%	CBA02	1 431,63	1 416,57	1 401,52	10,23	10,12	10,01
9,90%	CBA03	1 473,59	1 458,09	1 442,60	10,53	10,41	10,30
13,20%	CBA04	1 515,55	1 499,61	1 483,67	10,83	10,71	10,60
16,50%	CBA05	1 557,51	1 541,13	1 524,75	11,12	11,01	10,89
19,80%	CBA06	1 599,46	1 582,64	1 565,82	11,42	11,30	11,18
23,10%	CBA07	1 641,42	1 624,16	1 606,90	11,72	11,60	11,48
26,40%	CBA08	1 683,38	1 665,67	1 647,97	12,02	11,90	11,77
29,70%	CBA09	1 725,33	1 707,18	1 689,04	12,32	12,19	12,06
33,00%	CBA10	1 767,29	1 748,70	1 730,12	12,62	12,49	12,36
36,30%	CBA11	1 809,25	1 790,22	1 771,19	12,92	12,79	12,65

(1) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (Cf RH0386 édition du 18/07/2005).

ANNEXE A1

♦ Majoration de 9 % 3 ans après l'embauche

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CBA00 ⁽¹⁾	1 410,79	1 395,95	1 381,12	10,08	9,97	9,86
3,30%	CBA01	1 427,82	1 412,80	1 397,79	10,20	10,09	9,98
6,60%	CBA02	1 469,77	1 454,31	1 438,86	10,50	10,39	10,28
9,90%	CBA03	1 511,74	1 495,84	1 479,94	10,80	10,68	10,57
13,20%	CBA04	1 553,69	1 537,35	1 521,01	11,10	10,98	10,86
16,50%	CBA05	1 595,65	1 578,87	1 562,09	11,40	11,28	11,16
19,80%	CBA06	1 637,60	1 620,38	1 603,16	11,70	11,57	11,45
23,10%	CBA07	1 679,57	1 661,90	1 644,24	12,00	11,87	11,74
26,40%	CBA08	1 721,52	1 703,41	1 685,31	12,30	12,17	12,04
29,70%	CBA09	1 763,48	1 744,93	1 726,39	12,60	12,46	12,33
33,00%	CBA10	1 805,43	1 786,44	1 767,46	12,90	12,76	12,62
36,30%	CBA11	1 847,40	1 827,97	1 808,54	13,20	13,06	12,92

♦ Majoration de 12 % 4 ans après l'embauche

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CBA00 ⁽¹⁾	1 448,94	1 433,70	1 418,46	10,35	10,24	10,13
3,30%	CBA01	1 465,96	1 450,54	1 435,13	10,47	10,36	10,25
6,60%	CBA02	1 507,92	1 492,06	1 476,20	10,77	10,66	10,54
9,90%	CBA03	1 549,88	1 533,58	1 517,28	11,07	10,95	10,84
13,20%	CBA04	1 591,83	1 575,09	1 558,35	11,37	11,25	11,13
16,50%	CBA05	1 633,79	1 616,61	1 599,43	11,67	11,55	11,42
19,80%	CBA06	1 675,75	1 658,12	1 640,50	11,97	11,84	11,72
23,10%	CBA07	1 717,71	1 699,64	1 681,58	12,27	12,14	12,01
26,40%	CBA08	1 759,66	1 741,15	1 722,65	12,57	12,44	12,30
29,70%	CBA09	1 801,62	1 782,67	1 763,73	12,87	12,73	12,60
33,00%	CBA10	1 843,58	1 824,19	1 804,80	13,17	13,03	12,89
36,30%	CBA11	1 885,54	1 865,71	1 845,88	13,47	13,33	13,18

ANNEXE A1

Classe C

Personnel justifiant d'une qualification comparable à celle des agents du cadre permanent accédant à un emploi de qualification C, et affecté dans un emploi de cette qualification, éventuellement après réussite à l'examen prévu pour les fonctions considérées

11 - AGENTS DE LA CLASSE C

Salaire mensuel à temps complet sans majoration

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CCA00	1 450,09	1 434,84	1 419,59	10,36	10,25	10,14
3,30%	CCA01	1 497,47	1 481,72	1 465,97	10,70	10,58	10,47
6,60%	CCA02	1 544,85	1 528,60	1 512,36	11,03	10,92	10,80
9,90%	CCA03	1 592,23	1 575,48	1 558,74	11,37	11,25	11,13
13,20%	CCA04	1 625,25	1 608,16	1 591,07	11,61	11,49	11,36
16,50%	CCA05	1 672,63	1 655,04	1 637,45	11,95	11,82	11,70
19,80%	CCA06	1 720,01	1 701,92	1 683,83	12,29	12,16	12,03
23,10%	CCA07	1 767,39	1 748,80	1 730,22	12,62	12,49	12,36
26,40%	CCA08	1 814,77	1 795,68	1 776,60	12,96	12,83	12,69
29,70%	CCA09	1 862,15	1 842,56	1 822,98	13,30	13,16	13,02
33,00%	CCA10	1 909,53	1 889,45	1 869,37	13,64	13,50	13,35
36,30%	CCA11	1 956,91	1 936,33	1 915,75	13,98	13,83	13,68



Les majorations acquises cessent en cas de changement de classe

ANNEXE A1

- ◆ **10 % de majoration** peuvent être acquise pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, et qualité de service (sur décision du directeur d'établissement).
Cette majoration est automatique à partir de 14 ans dans la classe.

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CCA00	1 579,31	1 562,70	1 546,09	11,28	11,16	11,04
3,30%	CCA01	1 626,68	1 609,57	1 592,47	11,62	11,50	11,37
6,60%	CCA02	1 674,07	1 656,46	1 638,86	11,96	11,83	11,71
9,90%	CCA03	1 721,45	1 703,34	1 685,24	12,30	12,17	12,04
13,20%	CCA04	1 768,82	1 750,22	1 731,62	12,63	12,50	12,37
16,50%	CCA05	1 816,21	1 797,11	1 778,01	12,97	12,84	12,70
19,80%	CCA06	1 863,59	1 843,99	1 824,39	13,31	13,17	13,03
23,10%	CCA07	1 910,96	1 890,86	1 870,77	13,65	13,51	13,36
26,40%	CCA08	1 958,34	1 937,74	1 917,15	13,99	13,84	13,69
29,70%	CCA09	2 005,73	1 984,63	1 963,54	14,33	14,18	14,02
33,00%	CCA10	2 053,10	2 031,51	2 009,92	14,66	14,51	14,36
36,30%	CCA11	2 100,48	2 078,39	2 056,30	15,00	14,85	14,69

- ◆ **5 % de majoration supplémentaire** (en plus des 10 %)

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CCA00	1 651,10	1 633,73	1 616,37	11,79	11,67	11,55
3,30%	CCA01	1 698,47	1 680,61	1 662,75	12,13	12,00	11,88
6,60%	CCA02	1 745,85	1 727,49	1 709,13	12,47	12,34	12,21
9,90%	CCA03	1 793,24	1 774,38	1 755,52	12,81	12,67	12,54
13,20%	CCA04	1 840,61	1 821,25	1 801,90	13,15	13,01	12,87
16,50%	CCA05	1 887,99	1 868,13	1 848,28	13,49	13,34	13,20
19,80%	CCA06	1 935,38	1 915,02	1 894,67	13,82	13,68	13,53
23,10%	CCA07	1 982,75	1 961,90	1 941,05	14,16	14,01	13,86
26,40%	CCA08	2 030,13	2 008,78	1 987,43	14,50	14,35	14,20
29,70%	CCA09	2 077,51	2 055,66	2 033,81	14,84	14,68	14,53
33,00%	CCA10	2 124,89	2 102,54	2 080,20	15,18	15,02	14,86
36,30%	CCA11	2 172,27	2 149,42	2 126,58	15,52	15,35	15,19

ANNEXE A1

Classe C

♦ **Majoration de fin de carrière 3%**



Conditions :

- 55 ans
- 5 ans écoulés depuis la dernière majoration

14 - AGENTS DE LA CLASSE C BENEFICIANT D'UNE MAJORATION DE 18 %

Salaire mensuel à temps complet pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, qualité de services et majoration de fin de carrière

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CCA00	1 694,16	1 676,34	1 658,53	12,10	11,97	11,85
3,30%	CCA01	1 741,55	1 723,23	1 704,92	12,44	12,31	12,18
6,60%	CCA02	1 788,93	1 770,11	1 751,30	12,78	12,64	12,51
9,90%	CCA03	1 836,30	1 816,99	1 797,68	13,12	12,98	12,84
13,20%	CCA04	1 883,69	1 863,88	1 844,07	13,45	13,31	13,17
16,50%	CCA05	1 931,07	1 910,76	1 890,45	13,79	13,65	13,50
19,80%	CCA06	1 978,44	1 957,63	1 936,83	14,13	13,98	13,83
23,10%	CCA07	2 025,82	2 004,51	1 983,21	14,47	14,32	14,17
26,40%	CCA08	2 073,21	2 051,40	2 029,60	14,81	14,65	14,50
29,70%	CCA09	2 120,58	2 098,28	2 075,98	15,15	14,99	14,83
33,00%	CCA10	2 167,96	2 145,16	2 122,36	15,49	15,32	15,16
36,30%	CCA11	2 215,35	2 192,05	2 168,75	15,82	15,66	15,49

ANNEXE A1

Classe D

Personnel justifiant d'une qualification comparable à celle des agents du cadre permanent accédant à un emploi de qualification D et affecté dans un emploi de cette qualification.

15 - AGENTS DE LA CLASSE D

Salaire mensuel à temps complet sans majoration

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
0	CDA00	1 660,11	1 642,65	1 625,19	11,86	11,73	11,61
3,30%	CDA01	1 714,89	1 696,85	1 678,82	12,25	12,12	11,99
6,60%	CDA02	1 769,67	1 751,06	1 732,45	12,64	12,51	12,37
9,90%	CDA03	1 824,45	1 805,26	1 786,08	13,03	12,89	12,76
13,20%	CDA04	1 879,24	1 859,47	1 839,71	13,42	13,28	13,14
16,50%	CDA05	1 934,03	1 913,69	1 893,35	13,81	13,67	13,52
19,80%	CDA06	1 988,81	1 967,89	1 946,98	14,21	14,06	13,91
23,10%	CDA07	2 043,59	2 022,10	2 000,61	14,60	14,44	14,29
26,40%	CDA08	2 098,38	2 076,31	2 054,24	14,99	14,83	14,67
29,70%	CDA09	2 153,16	2 130,51	2 107,87	15,38	15,22	15,06
33,00%	CDA10	2 207,94	2 184,72	2 161,50	15,77	15,60	15,44
36,30%	CDA11	2 262,72	2 238,92	2 215,13	16,16	15,99	15,82

ANNEXE A1

Classe D

- ♦ **5 % de majoration** peuvent être acquise pour expérience acquise, maîtrise de l'emploi tenu, et qualité de service (sur décision du directeur de la région ou de la direction concernée. Cette majoration est automatique à partir de 14 ans dans la classe.

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CDA00	€ 1 743,11	€ 1 724,78	€ 1 706,45	€ 12,45	€ 12,32	€ 12,19
3,30%	CDA01	1 797,90	1 778,99	1 760,08	12,84	12,71	12,57
6,60%	CDA02	1 852,68	1 833,19	1 813,71	13,23	13,09	12,95
9,90%	CDA03	1 907,46	1 887,40	1 867,34	13,62	13,48	13,34
13,20%	CDA04	1 962,24	1 941,60	1 920,97	14,02	13,87	13,72
16,50%	CDA05	2 017,04	1 995,82	1 974,61	14,41	14,26	14,10
19,80%	CDA06	2 071,82	2 050,03	2 028,24	14,80	14,64	14,49
23,10%	CDA07	2 126,60	2 104,23	2 081,87	15,19	15,03	14,87
26,40%	CDA08	2 181,38	2 158,44	2 135,50	15,58	15,42	15,25
29,70%	CDA09	2 236,17	2 212,65	2 189,13	15,97	15,80	15,64
33,00%	CDA10	2 290,95	2 266,85	2 242,76	16,36	16,19	16,02
36,30%	CDA11	2 345,73	2 321,06	2 296,39	16,75	16,58	16,40

Conditions :

- ♦ **Majoration de fin de carrière 3%**



- 55 ans et- 5 ans écoulés depuis la dernière majoration

MAJORATION D'ANCIENNETE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL selon la majoration résidentielle			TAUX HORAIRE DE L'INDEMNITE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES		
		N° de code de la majoration résidentielle					
		1	2	3	1	2	3
0	CDA00	€ 1 792,91	€ 1 774,05	€ 1 755,20	€ 12,81	€ 12,67	€ 12,54
3,30%	CDA01	1 847,70	1 828,27	1 808,84	13,20	13,06	12,92
6,60%	CDA02	1 902,49	1 882,48	1 862,47	13,59	13,45	13,30
9,90%	CDA03	1 957,27	1 936,68	1 916,10	13,98	13,83	13,69
13,20%	CDA04	2 012,05	1 990,89	1 969,73	14,37	14,22	14,07
16,50%	CDA05	2 066,83	2 045,09	2 023,36	14,76	14,61	14,45
19,80%	CDA06	2 121,62	2 099,30	2 076,99	15,15	14,99	14,84
23,10%	CDA07	2 176,40	2 153,51	2 130,62	15,55	15,38	15,22
26,40%	CDA08	2 231,19	2 207,72	2 184,26	15,94	15,77	15,60
29,70%	CDA09	2 285,97	2 261,93	2 237,89	16,33	16,16	15,98
33,00%	CDA10	2 340,76	2 316,14	2 291,52	16,72	16,54	16,37
36,30%	CDA11	2 395,54	2 370,34	2 345,15	17,11	16,93	16,75

ANNEXE A3

Personnel Paramédical, psychologues, assistant(e)s du service social, personnel de l' Economie Sociale et Familiale

- ✓ Ancienneté : 3,3% par période entière de 3 ans dans la limite de 36,3%
- ✓ Gratification annuelle d'exploitation
- ✓ Gratification de vacances
- ~~○ Gratification de fin d'année~~
- ~~○ Prime de travail~~

Les agents de l'annexe A3 ne bénéficient pas de la gratification de fin d'année, ni de la prime de travail, il ne pourront obtenir que :

- ◆ **10 % de majoration** si la qualité de service le justifie ou après un délai de 14 ans dans la catégorie..
- ◆ **3 % de majoration de fin de carrière** si l'agent à plus de 55 ans et que 5 ans se sont écoulés depuis la majoration de 10 %

Ce personnel est classé en catégories selon ses titres et diplômes comme indiqué au tableau ci-après. Les diplômes acquis pendant la durée d'un contrat peuvent donner lieu à la révision du classement du personnel concerné, par voie d'avenant audit contrat, sous réserve qu'un emploi correspondant à la nouvelle qualification acquise puisse lui être confié.

Connaitre son code de majoration résidentielle :

Dans chaque annexe (sauf annexe C) figure une majoration résidentielle avec un code de référence en fonction de votre département

Code 1	Code 2	Code 3
75 Paris, 77 Seine et Marne, 78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Haut de Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne, 95 Val d'oise	06 Alpes maritimes (+ monaco), 13 Bouche du Rhône, 14 Calvados, 31 Haute Garonne, 33 Gironde, 34 Herault, 35 Ille et Vilaine, 38 Isère, 44 Loire atlantique, 59 Nord, 64 Pyrénées Atlantiques, 69 Rhône, 73 Savoie, 74 Haute Savoie, 83 Var	Autres

ANNEXE A3

Classification du personnel selon ses titres et diplômes

CATEGORIES	PSYCHOLOGUES	PERSONNEL PARAMEDICAL	ASSISTANT(E)S DE SERVICE SOCIAL ET PERSONNEL DE L'ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE
I		- Aide soignante - Aide médico-psychologique - Personnel paramédical ne possédant pas les titres nécessaires pour permettre leur classement en catégorie II	
II		- Secrétaire médicale titulaire du Bac SMS (Sciences Médico Sociales) ⁽¹⁾	
III *			
IV		- Techniciens médicaux titulaires d'un diplôme équivalent au diplôme d'Etat correspondant à deux années d'étude au-delà du cycle de l'enseignement secondaire	
IV bis		- Diplôme d'état d'infirmier ⁽¹⁾ - Techniciens médicaux titulaires du diplôme d'Etat ⁽¹⁾ correspondant à trois années d'étude au-delà du cycle de l'enseignement secondaire	
V			- Diplôme d'Assistant de Service Social - Diplôme de conseiller en Economie Sociale et Familiale
VI	- Licence de psychologie délivrée avant 1968 - Maîtrise de psychologie - Diplôme de Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle ⁽²⁾	- Diplôme d'état de masseur kinésithérapeute, - Certificat d'aptitude à la rééducation des enfants dyslexiques - Certificat de capacité de rééducation de la psychomotricité - Autorisation d'exercer un mode déterminé de rééducation de la voix, de la parole ou du langage parlé ou écrit	
VII	- Diplôme requis pour le classement en cat. VI et, en outre, l'un des diplômes ci-après : * diplôme de spécialisation (psychologie industrielle ou appliquée, psycho-pathologie, psycho-pédagogie médico-sociale) délivré dans le cadre d'une université ⁽³⁾ * diplôme de Conseiller d'orientation scolaire et professionnelle - Diplôme de psychologue praticien de l'Ecole de PARIS - DESS de psychologie : . spécialisation clinique et pathologique . spécialisation de l'enfance et de l'adolescence	- Certificat de capacité d'orthophoniste institué le 10.11.66 ou l'un des diplômes d'orthophoniste délivrés par le Ministère de l'Education Nationale antérieurement à cette date.	
VIII	- Personnel titulaire d'un des groupes de diplômes requis pour le classement en Cat. VII et possédant une compétence et une expérience professionnelle reconnues dans un domaine particulier tel que la psychothérapeutique, la psychologie appliquées à l'Industrie, la conduite de groupe...		

ANNEXE A3

Barème de rémunération

PERSONNEL DE L'ANNEXE A3

PSYCHOLOGUES, PERSONNEL PARAMEDICAL, ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL
ET PERSONNEL DE L'ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE

CATEGORIES	SALAIRE MENSUEL			TAUX HORAIRE (1)		
	en fonction de la résidence d'emploi					
	CODE MR			CODE MR		
	1	2	3	1	2	3
	€	€	€	€	€	€
I	1 590,86	1 576,18	1 561,51	10,49	10,39	10,30
II	1 711,40	1 695,58	1 679,76	11,28	11,18	11,08
III*	1 867,95	1 850,64	1 833,34	12,32	12,20	12,09
IV	2 022,57	2 003,74	1 984,91	13,34	13,21	13,09
IV bis	2 129,26	2 109,41	2 089,57	14,04	13,91	13,78
V	2 216,55	2 195,87	2 175,20	14,61	14,48	14,34
VI	2 425,75	2 403,09	2 380,43	15,99	15,84	15,69
VII	2 657,82	2 632,95	2 608,09	17,52	17,36	17,20
VIII	2 900,28	2 873,11	2 845,94	19,12	18,94	18,76

(1) taux horaire servant à calculer le salaire mensuel ou pour le calcul de l'indemnité pour heures supplémentaires.

(*) catégorie maintenue pour les seuls personnels qui y étaient placés au 1^{er} janvier 2005.

ANNEXE B

Personnel de service, personnel des établissements sanitaires et sociaux autres que ceux visés à l'annexe A3

- ✓ Ancienneté : 3,3% par période entière de 3 ans dans la limite de 36,3%
- ✓ Gratification annuelle d'exploitation
- ✓ Gratification de vacances
- ~~⊖ Gratification de fin d'année~~
- ~~⊖ Prime de travail~~
- ~~⊖ 10% Majoration pour qualité de service/responsabilité~~
- ~~⊖ 3% Majoration de fin de carrière~~
- ✓ Avantage en nature (repas) pour les cuisiniers et surveillants

Ce personnel souvent oublié représente 361 personnes, il ne bénéficie d'aucun déroulé de carrière...

Connaitre son code de majoration résidentielle :

Dans chaque annexe (sauf annexe C) figure une majoration résidentielle avec un code de référence en fonction de votre département

Code 1	Code 2	Code 3
75 Paris, 77 Seine et Marne, 78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Haut de Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne, 95 Val d'oise	06 Alpes maritimes (+ monaco), 13 Bouche du Rhône, 14 Calvados, 31 Haute Garonne, 33 Gironde, 34 Herault, 35 Ille et Vilaine, 38 Isère, 44 Loire atlantique, 59 Nord, 64 Pyrénées Atlantiques, 69 Rhône, 73 Savoie, 74 Haute Savoie, 83 Var	Autres

Classification des emplois

Codes de traitement ⁽¹⁾

Agent de collectivité	DGA00
(nettoyage, service et surveillance)	
Agent technique de collectivité	DHA00 – DNA00
(personnel de service et de nettoyage des établissements sociaux, personnel de cuisine ne remplaçant pas le cuisinier et lingères)	
Aide-cuisinier	DLA00 – DPA00
(remplaçant le cuisinier pendant ses absences)	
Cuisinier	DNA00 – DSA00
Chef de cuisine	DTA00 – EDA00
Agent d'entretien	DHA00 – DKA00
(tâches simple d'entretien ou de magasinage)	
Agent d'entretien qualifié	DLA00 – DPA00
(tâches nécessitant un CAP ou une longue pratique du métier)	
Animateur	DHA00
(non diplômé)	
Animateur qualifié	DKA00 – EDA00
(titulaire du BASE, du BEATEP ou diplôme équivalent ou longue pratique du métier)	
Educateur qualifié	DKA00 – EDA00
(titulaire du CA aux fonctions d'aide médico-psychologique, du BASE, du BEP (option social), du BEATEP ou du CA aux fonctions de moniteur-éducateur, ou diplôme équivalent ⁽²⁾)	
Educateur hautement qualifié	ECA00 – EMA00
(titulaire du DUT (option carrières sociales), du DEFA ou d'un DE d'éducateur spécialisé)	
Responsable du service éducatif	EMA00 – EXA00
Responsable des services techniques	EMA00 – EXA00
Secrétaire d'Assistant(e) du service social	DHA00 – DUA00
(recrutée avant juillet 1992 et n'ayant pu être reclassée au cadre permanent ou en annexe A 1)	

ANNEXE B

BAREME DE REMUNERATION

Il est rappelé que le taux horaire du salaire doit, le cas échéant, être porté à la valeur du SMIC à la date considérée, le salaire mensuel correspondant des agents utilisés à temps complet étant calculé sur la base de 151,67 heures.

PERSONNEL DE SERVICE DES ETABLISSEMENTS ET AUTRES PERSONNELS DES ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX							
COEFFICIENT DE	CODE DE	SALAIRE MENSUEL			TAUX HORAIRE (1)		
		en fonction de la résidence d'emploi			1	2	3
SALAIRE	TRAITEMENT	1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
177,00	DGA00 ⁽²⁾	1 536,32	1 522,37	1 508,42	10,13	10,04	9,95
179,70	DHA00 ⁽²⁾	1 558,65	1 544,49	1 530,33	10,28	10,18	10,09
182,40	DKA00 ⁽²⁾	1 580,99	1 566,61	1 552,24	10,42	10,33	10,23
185,00	DLA00 ⁽²⁾	1 602,50	1 587,92	1 573,34	10,57	10,47	10,37
187,60	DMA00 ⁽²⁾	1 624,02	1 609,23	1 594,45	10,71	10,61	10,51
189,90	DNA00 ⁽²⁾	1 643,05	1 628,08	1 613,12	10,83	10,73	10,64
193,50	DPA00	1 641,95	1 626,99	1 612,04	10,83	10,73	10,63
197,00	DRA00	1 670,34	1 655,11	1 639,89	11,01	10,91	10,81
199,70	DSA00	1 692,26	1 676,82	1 661,39	11,16	11,06	10,95
203,80	DTA00	1 725,52	1 709,77	1 694,02	11,38	11,27	11,17
206,90	DUA00	1 750,67	1 734,68	1 718,69	11,54	11,44	11,33
211,70	EAA00	1 789,61	1 773,25	1 756,89	11,80	11,69	11,58
215,50	EBA00	1 820,45	1 803,79	1 787,14	12,00	11,89	11,78
219,60	ECA00	1 853,73	1 836,75	1 819,78	12,22	12,11	12,00
224,50	EDA00	1 893,47	1 876,12	1 858,77	12,48	12,37	12,26
229,20	EEA00	1 931,62	1 913,90	1 896,19	12,74	12,62	12,50
234,10	EFA00	1 969,30	1 951,20	1 933,11	12,98	12,86	12,75
237,80	EGA00	1 991,44	1 973,06	1 954,68	13,13	13,01	12,89
242,80	EHA00	2 029,61	2 010,84	1 992,08	13,38	13,26	13,13
247,80	EKA00	2 067,78	2 048,62	2 029,47	13,63	13,51	13,38
252,70	ELA00	2 105,17	2 085,64	2 066,11	13,88	13,75	13,62
257,70	EMA00	2 143,35	2 123,43	2 103,51	14,13	14,00	13,87
262,70	ENA00	2 181,51	2 161,20	2 140,90	14,38	14,25	14,12
267,70	EPA00	2 218,25	2 197,56	2 176,87	14,63	14,49	14,35
272,70	ERA00	2 258,96	2 237,88	2 216,81	14,89	14,75	14,62
277,70	ESA00	2 299,66	2 278,19	2 256,73	15,16	15,02	14,88
282,70	ETA00	2 340,35	2 318,50	2 296,65	15,43	15,29	15,14
287,70	EUA00	2 381,05	2 358,81	2 336,58	15,70	15,55	15,41
292,70	EVA00	2 421,75	2 399,12	2 376,50	15,97	15,82	15,67
297,70	EWA00	2 462,45	2 439,44	2 416,43	16,24	16,08	15,93
302,70	EXA00	2 503,15	2 479,75	2 456,36	16,50	16,35	16,20

(1) taux horaire servant à calculer le salaire mensuel ou pour le calcul de l'indemnité pour heures supplémentaires.

(2) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005

(Cf RH0386 édition du 18/07/2005).

ANNEXE B

- ◆ **Majoration de 15 points** attribué au personnel assurant la surveillance des enfants

PERSONNEL DES ETABLISSEMENTS SANITAIRES ET SOCIAUX BENEFICIANT D'UNE MAJORATION DE 15 POINTS POUR LA SURVEILLANCE DES ENFANTS							
COEFFICIENT DE SALAIRE	CODE DE TRAITEMENT	SALAIRE MENSUEL			TAUX HORAIRE (1)		
		en fonction de la résidence d'emploi					
		1	2	3	1	2	3
		€	€	€	€	€	€
192,00	DGB00 ⁽²⁾	1 660,41	1 645,28	1 630,15	10,95	10,85	10,75
194,70	DHB00 ⁽²⁾	1 682,76	1 667,41	1 652,07	11,09	10,99	10,89
197,40	DKB00 ⁽²⁾	1 705,10	1 689,54	1 673,99	11,24	11,14	11,04
200,00	DLB00 ⁽²⁾	1 726,61	1 710,85	1 695,09	11,38	11,28	11,18
202,60	DMB00 ⁽²⁾	1 748,11	1 732,14	1 716,18	11,53	11,42	11,32
204,90	DNB00 ⁽²⁾	1 767,14	1 750,99	1 734,85	11,65	11,54	11,44
208,50	DPB00	1 763,66	1 747,54	1 731,43	11,63	11,52	11,42
212,00	DRB00	1 792,05	1 775,66	1 759,28	11,82	11,71	11,60
214,70	DSB00	1 813,97	1 797,37	1 780,78	11,96	11,85	11,74
218,80	DTB00	1 847,22	1 830,31	1 813,40	12,18	12,07	11,96
221,90	DUB00	1 872,38	1 855,23	1 838,08	12,35	12,23	12,12
226,70	EAB00	1 911,33	1 893,81	1 876,29	12,60	12,49	12,37
230,50	EBB00	1 942,16	1 924,34	1 906,53	12,81	12,69	12,57
234,60	ECB00	1 969,33	1 951,20	1 933,07	12,98	12,86	12,75
239,50	EDB00	2 009,09	1 990,58	1 972,07	13,25	13,12	13,00
244,20	EEB00	2 047,23	2 028,35	2 009,48	13,50	13,37	13,25
249,10	EFB00	2 077,70	2 058,44	2 039,19	13,70	13,57	13,44
252,80	EGB00	2 105,94	2 086,40	2 066,86	13,89	13,76	13,63
257,80	EHB00	2 144,11	2 124,18	2 104,26	14,14	14,01	13,87
262,80	EKB00	2 178,37	2 158,06	2 137,75	14,36	14,23	14,09
267,70	ELB00	2 218,25	2 197,56	2 176,87	14,63	14,49	14,35
272,70	EMB00	2 258,96	2 237,88	2 216,81	14,89	14,75	14,62

(1) taux horaire servant à calculer le salaire mensuel ou pour le calcul de l'indemnité pour heures supplémentaires.

Le prix de pension à précompter sur le salaire du personnel de service nourri dans l'établissement est fourni par la Division de l'Action Sociale.

Par ailleurs, suivant les sujétions imposées au personnel en dehors des heures de service, le prix de pension peut être réduit dans la limite de 10% .

Le repas pris isolément est facturé au taux de l'avantage en nature repas dont le montant est repris au RH0403.

(2) Salaire mensuel à l'échelon 0 majoré de 1,019608 (104/102) - application de l'accord salarial 2005 (Cf RH0386 édition du 18/07/2005).

ANNEXE C

Personnel utilisé dans les emplois autres que ceux ressortissants aux annexes A et B (et D) ou lorsque, selon les fonctions qu'il exerce son classement dans ces annexes n'est pas possible. On y retrouve les conducteurs de train.

- ✓ Ancienneté : 1,5% par période entière de 3 ans **pour les non-cadres**
- ✓ Gratification annuelle d'exploitation
- ✓ Gratification de vacances
- ⊖ **Prime de fin d'année** → Normalement inclus dans le salaire
- ⊖ **Prime de travail**
- ✓ Prime de traction pour les conducteur (TT0009)

La prime de traction à la différence de la prime de travail est une prime de productivité dans les journées de service. Elle est différente de la prime de travail d'une journée à l'autre. Elle n'est pas incluse dans le salaire

Selon l'emploi qu'il occupe et sa qualification professionnelle, ce personnel est placé sur la catégorie « cadres » ou la catégorie « autres personnels ».

La rémunération est fixée contractuellement, **chaque fois que cela s'avère possible, par référence à celle des agents du cadre permanent auxquels l'intéressé peut être assimilé en fonction de l'emploi ou de la mission prévue au contrat** ; la rémunération forfaitaire mensuelle tient compte de la prime de travail et de la prime de fin d'année. Lors de l'embauche, **il est tenu compte, le cas échéant, de l'expérience professionnelle acquise à l'extérieur de la SNCF** ainsi que de la valeur du diplôme et de son utilité pour l'entreprise.

Dans la pratique :



- ⇒ L'expérience professionnelle n'est pas prise en compte à l'embauche
- ⇒ La gratification de fin d'année n'est pas toujours incluse
- ⇒ Les différences de salaire entre les contractuels et les agents du CP sont sources de discrimination.
- ⇒ Les salaires stagnent, les entretiens individuels n'ont pas lieu

Beaucoup d'acteurs RH et de responsables ne connaissent pas les augmentations de salaires des annexes C, osez demander votre augmentation lors de votre entretien individuel !

Nous revendiquons un suivi un commission de notation des Annexes C par les délégués de notation

BAREME DE REMUNERATION

PERSONNEL NON CADRE— « AUTRES PERSONNELS »

Garantie minimale mensuel brut au recrutement : 1 480.27€

PERSONNEL CADRE

Ancienneté dans l'entreprise	Garantie minimale de rémunération mensuelle brute
de 0 à moins de 3 ans :	2 232 €
de 3 à moins de 6 ans :	2 266 €
de 6 à moins de 9 ans :	2 299 €
de 9 à moins de 12 ans :	2 334 €
de 12 à moins de 15 ans :	2 369 €
de 15 à moins de 18 ans :	2 405 €
de 18 à moins de 21 ans :	2 441 €
de 21 à moins de 24 ans :	2 477 €
de 24 à moins de 27 ans :	2 514 €
de 27 à moins de 30 ans :	2 552 €
de 30 à moins de 33 ans :	2 590 €
de 33 ans et plus :	2 629 €

AUGMENTATION DE SALAIRE

REVISION SALARIALE INDIVIDUEL

Le niveau de révision salariale est déterminé au regard des compétences acquises au vu d'un entretien individuel annuel et en fonction d'une enveloppe attribuée au responsable de l'entité.

L'enveloppe représentée est un % de la masse salariale GVT (1,7% pour les cadres, 1,1% pour les non-cadres)

⇒ 0 à 3 % pour les non-cadres

⇒ 0 à 5 % pour les cadres (RAPPEL : Les cadres ne bénéficient pas de % pour ancienneté)

REVALORISATION SALARIALE DANS LE CADRE D'UNE PROMOTION VERS UN POSTE A RESPONSABILITE SUPERIEUR

⇒ 3 à 6 % pour les non-cadres

⇒ 4 à 10 % pour les cadres

ANNEXE C

Comment estimer l'équivalence de salaire par rapport à un agent du cadre permanent ?

1/ **Traitement** : RH00389 (Annexe 5 du RH00131)

Prendre le traitement de l'agent au CP pour un emploi similaire avec l'ancienneté qui correspond aux échelons

+

2/ **Indemnité de résidence** (RH00389 + RH00091)

Code 1	Code 2	Code 3
75 Paris, 77 Seine et Marne, 78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Haut de Seine, 93 Seine Saint Denis, 94 Val de Marne, 95 Val d'oise	06 Alpes maritimes (+ monaco), 13 Bouche du Rhône, 14 Calvados, 31 Haute Garonne, 33 Gironde, 34 Herault, 35 Ille et Vilaine, 38 Isère, 44 Loire atlantique, 59 Nord, 64 Pyrénées Atlantiques, 69 Rhône, 73 Savoie, 74 Haute	Autres

+

3/ **Prime de travail** (chap. 2 RH00389 et annexe 2 RH00131)

Désignation des filières	Grades	Qualification	Code
Transport - Mouvement - Spécialité : Manœuvre et Manutention/activité conduite et entretien des locotracteurs (CEL) - autres	Tous grades Tous grades	B et C A à H	4 62
Transport - Traction - Spécialité : Traction - Spécialité : Gestion des moyens	Personnel de conduite Autres grades Tous grades	TA et TB F à H D à H	0 9 72
Commercial - Spécialité : Voyageurs Service des Trains . activité : encadrement du personnel du service - commercial des Trains - Spécialité : Voyageurs Service des Gares - autres	Tous grades Tous grades Tous grades Tous grades	B à D E et F A à D A à H	24 25 42 2
Matériel	ALG-APLG-APLGP ⁽¹⁾ CALG-CALGP-CCLG-CCLGP Autres grades ⁽²⁾	A et B C et D A à H	33 33 33
Equipement	Tous grades	A à H	52
Administrative	Tous grades	A à H	1
Surveillance Générale	Tous grades	B à H	11
Personnel Paramédical	Tous grades	C à H	1
Service Social et Economie sociale et familiale	Tous grades	D à H	1
Toutes filières	Attachés et jeunes cadres qui ne sont pas affectés dans un emploi du cadre d'organisation ⁽³⁾⁽⁴⁾	Toutes positions	1

ANNEXE C

La codification de votre filière associée à la position que vous auriez si vous étiez au statut, vous donne une équivalence du montant de la prime de travail

POSITION (ou classe)	CODES PRIMES - HORS PENIBILITE -											
	1	2	4	9	11	24	25	33	42	52	62	72
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
G2										180,10		
G1										181,51		
2	197,47	197,47			201,40			186,62	206,32	186,62	186,62	
3	198,21	198,21			202,08			198,52	207,00	198,52	198,52	
4	211,29	211,29	211,29		211,29	399,15		211,29	211,29	211,29	211,29	
5	212,55	212,55	212,55		212,55	400,71		212,55	212,55	212,55	212,55	
6	213,75	213,75	213,75		213,75	402,20		213,75	213,75	213,75	213,75	
7	215,13	215,13	215,13		215,13	403,91		215,13	215,13	215,13	215,13	
8	215,75	215,75	215,75		215,75	405,69		215,75	215,75	215,75	215,75	
9	218,04	218,04	218,04		218,04	409,29		218,04	218,04	218,04	218,04	
10	220,55	220,55	220,55		220,55	413,26		220,55	220,55	220,55	220,55	
11	222,85	222,85	222,85		222,85	416,89		222,85	222,85	222,85	222,85	
12	224,93	224,93	224,93		224,93	420,16		224,93	224,93	224,93	224,93	
13	254,33	254,33	254,33		254,33	423,15	315,51 ⁽¹⁾	254,33	254,33	254,33	254,33	254,33
14	255,72	255,72	255,72		255,72	426,24	319,40 ⁽¹⁾	255,72	255,72	255,72	255,72	255,72
15	257,14	257,14	257,14		257,14	429,40	323,38 ⁽¹⁾	257,14	257,14	257,14	257,14	257,14
16	258,63	258,63			258,63	432,71	327,54	258,63	258,63	258,63	258,63	258,63
17	260,15	260,15		371,36 ⁽¹⁾	260,15	436,09	331,80	260,15	260,15	260,15	260,15	260,15
18	261,70	261,70		376,01 ⁽¹⁾	261,70	439,55	336,14	261,70	261,70	261,70	261,70	261,70
19	264,15	264,15		383,35 ⁽¹⁾	264,15	445,00	336,14	264,15	264,15	264,15	264,15	264,15
20	266,84	266,84		391,37 ⁽¹⁾	266,84		336,14	266,84		266,84	266,84	266,84
21	272,72	272,72		399,79	272,72		336,14	272,72		272,72	272,72	272,72
22	282,61	282,61		408,31	282,61		336,14	282,61		282,61	282,61	282,61
23	292,34	292,34		416,68	292,34		336,14	292,34		292,34	292,34	292,34
24	300,58	300,58		416,14	300,58		336,14	300,58		300,58	300,58	300,58
25	309,11	309,11		415,59	309,11		336,14	309,11		309,11	309,11	309,11
26	320,77	320,77		414,83	320,77		336,14	320,77		320,77	320,77	320,77
27	332,88	332,88		414,04	332,88		336,14	332,88		332,88	332,88	332,88
28	344,43	344,43		413,29	344,43		336,14	344,43		344,43	344,43	344,43
29	356,54	356,54		412,50	356,54			356,54		356,54	356,54	356,54
30	368,77	368,77		411,70	368,77			368,77		368,77	368,77	368,77
31	382,70	382,70		410,79	382,70			382,70		382,70	382,70	382,70
32	397,20	397,20		409,85	397,20			397,20		397,20	397,20	397,20
33	410,90	410,90		408,96	410,90			410,90		410,90	410,90	410,90
34	421,42	421,42		408,27	421,42			421,42		421,42	421,42	421,42
35	432,34	432,34		407,56	432,34			432,34		432,34	432,34	432,34



4/ Prime de fin d'année (chap. 3 RH00131)

(Traitement + Indemnité de résidence + Majoration de prime de fin d'année) / 12

Nous revendiquons un véritable 13ème mois !

ANNEXE D

Personnel titulaire d'un contrat de travail dit « aidé »

Leur situation, et notamment les éléments de rémunération qui leur sont applicables, relèvent des dispositions légales. Des instructions ou directives réglementaire, propres à l'entreprises, peuvent compléter ces dispositions pour chaque type de contrat de travail

RETRAITE

COTISATION

Les cotisations de retraite complémentaire représentent un pourcentage de votre salaire. Elles sont prélevées par votre employeur qui les verse ensuite aux caisses de retraite. La part employeur correspond à 60% et la part salariale à 40%.

Si vous êtes cadre, vous cotisez auprès de l'Arrco et de l'Agirc.

Les cotisations Arrco et Agirc sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de la retraite de base. Ce qui signifie que les cotisations Agirc et Arrco sont calculées à partir du montant brut des salaires. Les éléments de rémunération concernés par l'assiette des cotisations :

- les salaires
- les primes
- les indemnités de fin de contrat de travail à durée déterminée
- les indemnités de congés payés
- les indemnités compensatrices de congés payés, de compte épargne temps ou de RTT
- les indemnités de non-concurrence
- les indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour la fraction des sommes entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale
- les avantages en argent et en nature (qui ne sont pas des remboursements de frais professionnels)
- les pourboires

➤ Régime général des retraites CNAV (www.lassuranceretraite.fr)

Les cotisations versées pour la retraite de base sont converties en trimestres d'assurance retraite. Le nombre de trimestres validés ne correspond pas à la durée d'activité réelle. Il est déterminé en fonction du montant du salaire annuel brut (servant de base au calcul des cotisations retraite) et ce dans la limite de quatre trimestres par an.



➤ Régime complémentaire obligatoire (ARRCO ou AGIRC pour les cadres) (www.agirc-arrco.fr)

Les cotisations versées pour la retraite complémentaire sont converties en points de retraite. Ces points se cumulent sur un compte ouvert à votre nom au début de votre carrière. Au moment de prendre votre retraite, tous vos points sont additionnés et le total de vos points est multiplié par la valeur du point à la date de votre départ.

AGE

- Entre 62 et 67 ans : avec décote
- 67 : sans décote

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION

Anciennement nommé « compte pénibilité »

Depuis 2016, seuls les contractuels qui auront été exposés à l'un de ces trois facteurs de risque au-delà des seuils prévus bénéficient d'un Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité :

- Travail de nuit : 120 nuits/an
- Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 3*8...) : 50 nuits/an
- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste : 900 heures/an

Le travail de nuit doit comprendre au moins une heure de travail entre minuit et 5h.

Rappel des modalités d'acquisition des points • 4 points par année civile en cas d'exposition à un seul facteur de risque • 8 points par année civile en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques

Le compte pénibilité sera plafonné à 100 points sur toute la carrière professionnelle du salarié. Les salariés nés avant le 1er juillet 1956 bénéficient d'un barème d'acquisition des points bonifiés puisque les points sont doublés.

Le compte 3P est alimenté par le décompte des expositions individuelles (facteurs et périodes d'exposition), via la déclaration annuelle des données sociales « DADS » effectuée par SNCF et transmise au plus tard le 31 janvier suivant l'année écoulée, à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV). Les données déclarées par les employeurs peuvent faire l'objet de contrôles par des agents des caisses chargées de la liquidation des pensions de retraite. Le nécessaire est fait chaque année. Les points collectés, figurant dans le C3P, peuvent être utilisés, à la demande du salarié, de trois façons différentes : - financement d'une action de formation professionnelle pour accéder à un emploi moins exposé ; - financement d'un complément de rémunération dans le cadre du passage du salarié à temps partiel; - financement d'un départ anticipé en retraite du salarié, dans la limite de 8 trimestres (10 points = 1 trimestre).

Les 20 premiers points du C3P sont obligatoirement utilisés pour financer une formation professionnelle.

Le compte de prévention de pénibilité fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Pour accès et consultation, l'agent contractuel doit se connecter à son CPA : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public>

Les demandes d'utilisation des points sont effectuées uniquement par le salarié : - soit sur un site internet dédié comme : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504> - soit directement auprès de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite.

Des informations complémentaires sont accessibles : - Par téléphone au numéro violet (coût majoré) : 3682 - Par courrier : Compte prévention pénibilité - TSA 40236 - 35030 Rennes Cedex 9 - Sur le site de CNAV - Auprès de la CARSAT de l'agent.

**Nous revendiquons une
série de mesures salariale
de rattrapage pour
l'ensemble des annexes**

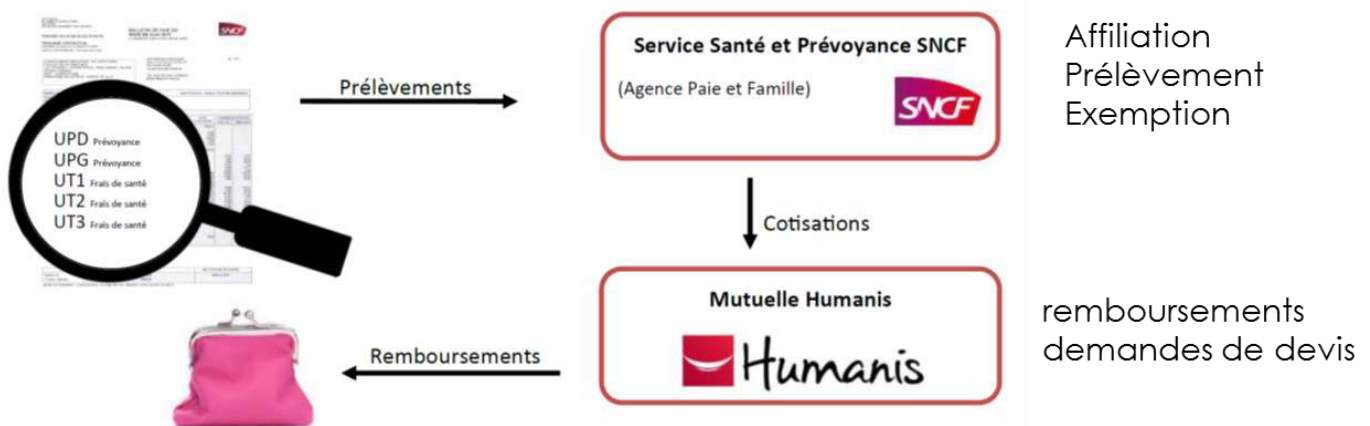


Santé
complémentaire
Et
Prevoyance

PRESENTATION

- La protection sociale a été mise en place le 1er janvier 2014 suite à la signature de 3 accords collectifs du 6 novembre 2013 :
 1. Frais de santé
 2. Maintien de salaire
 3. Prévoyance (Incapacité, Invalidité, Décès)
- Deux fois par an, une Commission Paritaire de Surveillance se réunit (analyse du bilan financier, effectifs, cotisations, prestations, etc....)

COMPRENDRE SES PRELEVEMENTS



- prestations Humanis :
 - Remboursement frais de santé (cf. .Guide pratique Frais de santé)
 - La prévoyance lourde (incapacité longue durée, invalidité, décès)
- prestations de l'agence Paie et Famille via une équipe dédiée Prestation Santé Complémentaire
 - Maintien de salaire (de 2 à 180 jours)
 - S'occupe de la création de votre dossier et des exemptions

PRESENTATION

EXEMPLE DE BULLETIN DE SALAIRE POUR UNE PERSONNE ISOLEE :

SANTÉ			
Sécurité Sociale-Mal.Mat.Inval.Décès	❶	Salaire brut	0,750
Incapacité Invalidité Décès tranche A	❷	Salaire brut	0,484
Complémentaire santé forfait	❸	3269,00	0,224
Complémentaire santé tranche A	❹	Salaire brut	0,444
Sur complémentaire	❺	3269,00	0,63

- ❶ Prélèvement de la sécurité sociale : Ne concerne pas Humanis
- ❷ Prévoyance Décès Invalidité : prélèvement variable basé sur le salaire brut
- ❸ Complémentaire Santé : prélèvement fixe basé sur le PMSS
- ❹ Complémentaire Santé : Prélèvement variable basé sur le salaire brut
- ❺ Surcomplémentaire : prélèvement fixe basé sur le PMSS

MAINTIEN DE SALAIRE

Pour rappel, en cas d'incapacité de travail, c'est la SNCF qui s'occupe du maintien de salaire jusqu'à 180j

Si l'agent remplit les conditions, le maintien de salaire est assuré :

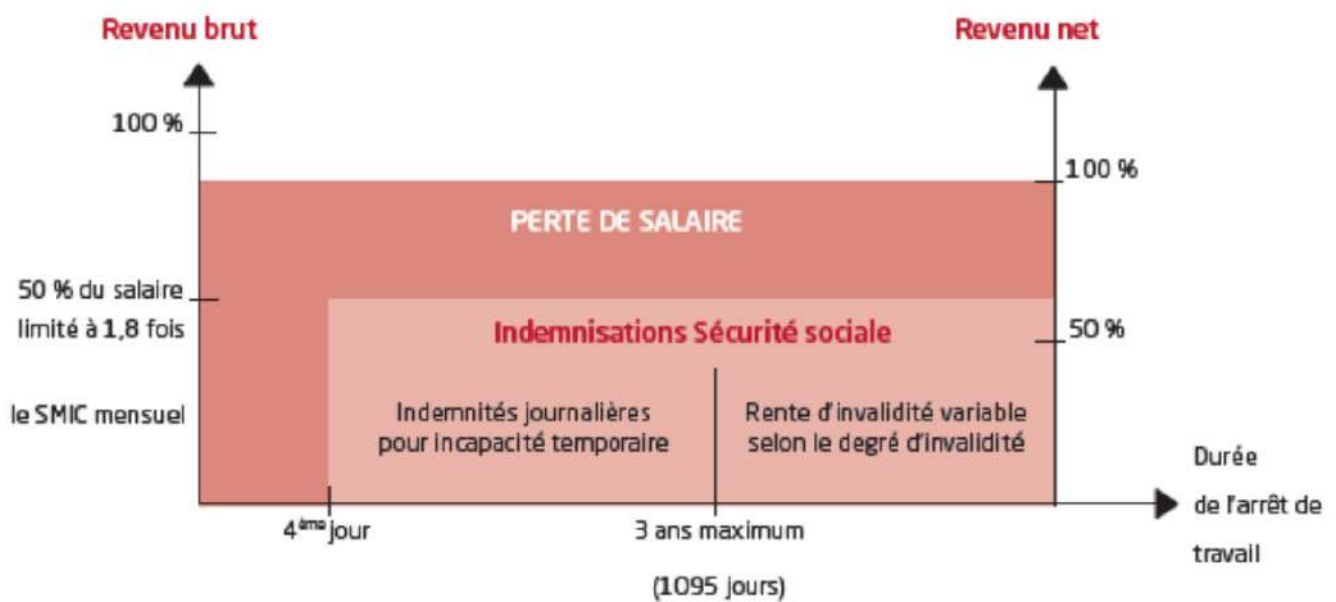
- De 2 à 180 jours d'absence sur 12 mois glissants en cas de :
 - Maladie
 - Blessure hors service
 - Accident du travail
 - Maladie Professionnelle
 - Temps partiel thérapeutique
- Pendant toute la durée d'absence pour les absences liées à la parentalité

RECAPITALIF DE VOS GARANTIES :

Conditions selon les natures d'absences	Ancienneté	Droit IJSS	Liée à la durée de l'absence	Journée de carence
Maladie- Blessure Hors service (y compris TPT)	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle et prolongation)	Avoir travaillé au moins 150h au cours des 3 mois ou 90 jours précédant l'arrêt de travail	Ne pas avoir cumulé + de 180j d'absence continue ou non sur 12 mois glissants précédant l'arrêt de travail	Oui , sauf Alsace-Moselle), ALD et prolongation
Accident du travail- Maladie professionnelle (y compris TPT)	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle)	/	Ne pas avoir cumulé + de 180 j d'absence continue ou non sur 12 mois glissants précédant l'arrêt de travail	Non
Maternité - paternité - Adoption - Congé pathologique	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle)	Avoir travaillé aux moins 150h au cours des 3 mois ou 90 j jours précédant l'arrêt de travail	Dès le début de l'absence liée à la parentalité pour la totalité de l'absence	Non

MAINTIEN DE SALAIRE

Au-delà de 180, le dossier de l'agent est transmis à Humanis, mais les salaires proviennent toujours de SNCF. L'incapacité de travail peut aller jusqu'à 1 095 jours, au-delà, l'agent est en invalidité.



Ce schéma illustre la perte de salaire si vous n'aviez pas de couverture complémentaire telle que décrite dans cette notice.

PREVOYANCE

Affiliation: Obligatoire

Date d'effet :

Incapacité de Travail : minimum 30j d'ancienneté

Invalidité et Décès : assurance immédiate

Durée : tant que la Sécurité Sociale verse des Indemnités Journalières. En cas d'affection longue durée ce versement peut durer 3 ans.

LES GARANTIES :

Le salarié est couvert en cas d'incapacité de travail de plus de 180 jours, au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou de trajet. Des garanties importantes sont également prévues en cas d'invalidité ou de décès.

Pour les arrêts de travail supérieurs à 180 jours, le salarié reçoit au total l'équivalent de 80% de son salaire brut. Le dispositif est assuré par Humanis, toutefois c'est la SNCF qui verse ces indemnités.

Exemple :

Un cas d'arrêt de travail de 3 ans, un salarié dont le salaire mensuel net serait de 1 824 €, qui travaillerait normalement pendant 3 ans percevrait 65 664 €. Le même salarié, en cas d'arrêt de travail de 3 ans pourrait recevoir jusqu'à 62 960.80€, soit 96% de son salaire net sur cette période

Les différents cas d'invalidité :

Catégorie 1 : le salarié est en capacité d'exercer une activité rémunérée sur un temps de travail réduit.

Garantie : 48% de son salaire brut.

Catégorie 2 : Le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement une activité rémunérée

Garantie : 80% du salaire brut soit 95 % environ du salaire net

Catégorie 3 : Le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement son activité professionnelle et doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne.

Garantie : 80% du salaire brut soit 95% environ du salaire net.

En cas de décès :

Un capital ou une rente de conjoint, voire une rente éducation peuvent être versés par Humanis. La famille du salarié choisit au moment du décès l'option souhaitée.

PREVOYANCE

PORTABILITE :

Lorsque vous quittez la SNCF, l'affiliation peut être maintenue gratuitement si vous bénéficiez de l'assurance chômage. La durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat sans pouvoir excéder 12 mois.

RETRAITE : les garanties cessent au moment de la retraite.

COTISATION :

La cotisation au régime obligatoire prévoyance est calculée en fonction du salaire perçu, avec des taux définis en fonction de la tranche A, B et C des salaires.

Les tranches sont définies comme suit :

- Tranche A : fraction de salaire au maximum égale au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Son montant est de 39 228 EUR pour 2017
- Tranche B : fraction de salaire entre le PASS et 4 fois celui-ci
- Tranche C : Fraction de salaire le 4 fois le PASS et 8 fois

Ce régime fait l'objet d'un financement partagé entre l'entreprise (60%) et le salarié (40%)

	Cotisation totale	Part employeur (60%)	Part salarié (40%)
Tranche A du salaire	1.53 % ⇒ 1,21 %	0,918 % ⇒ 0,726 %	0,612 % ⇒ 0,484 %
Tranche B du salaire	2.21 % ⇒ 1,76 %	1.326 % ⇒ 1,056 %	0,884 % ⇒ 0,704 %
Tranche C du salaire	2.21 % ⇒ 1,76 %	1.326 % ⇒ 1,056 %	0,884 % ⇒ 0,704 %

Les sommes en vert sont les cotisations incluant une baisse provisoire pour 4 ans sous réserve de reconduction chaque année par la Commission Paritaire de Surveillance (CPS).

Ancienneté : 2 mois pour être assuré

Affiliation obligatoire pour les salariés et les ayants droits sauf si vous rentrez dans un cas d'exemption.

Cas d'exemption salarié :

- CDD de moins de 12 mois déjà couvert
- CDD de moins de 12 mois
- CDD entre 2 et 5 mois. Possibilité d'un « versement Santé » si vous n'êtes pas affilié à un régime aidé (CMU, ACS, couverture collective et obligatoire)
- Salarié à temps partiel dont l'adhésion vous conduirait à une cotisation au moins égale à 10% de votre rémunération brute.
- Salarié couvert par une assurance individuelle au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de la reconduction tacite.

Bénéficiaire par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (à condition de le justifier chaque année) :

- contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou au titre d'ayant droit d'un salarié travaillant dans une autre entreprise, sous réserve que ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit **à titre obligatoire**) ;
- régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle (aucun justificatif à fournir) ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat souscrit auprès d'un organisme référencé
- contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre
- d'une convention de participation ;
- contrat collectif de prévoyance des TNS -contrats Madelin
- bénéficiaire de la CMU complémentaire ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) ;

Cas d'exemption d'ayant droit :

- Je suis en couple (mariage, PACS, concubinage) avec un agent de l'un des trois EPIC SNCF relevant du régime général de la sécurité sociale : je m'affilie en propre et couvre mes ayant(s) droit.

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « famille » et mon conjoint ne paiera pas de cotisation.

L'ensemble de mes ayants droit bénéficient de prestations servies :

- dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place dans l'entreprise de mon conjoint. Ce contrat couvre à titre obligatoire mes ayants droits
- en matière de « frais de santé » par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels du Groupe Public Ferroviaire (CPRPSNCF).

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « isolée ».

L'ensemble de mes ayants droit bénéficie par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :

- Régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle
- Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'Etat souscrit auprès d'un organisme référencé
- Contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation
- Contrat collectif de prévoyance des TNS -contrats Madelin-

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « isolée »

GARANTIE

La mutuelle d'entreprise dont la gestion est confiée à Humanis, couvre les remboursements complémentaires à ceux de la caisse de la sécurité sociale.

Cette notice disponible sur le site extranet SNCF reprend toutes les garanties et remboursements de frais de santé.

Attention à la notion « secteur ou médecin conventionné » et « médecin non signataire du CAS », vous risquez d'avoir de mauvaise surprise !!!



PORTABILITE

Lorsque vous quittez la SNCF, l'affiliation peut être maintenue gratuitement si vous bénéficiez de l'assurance chômage. La durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat sans pouvoir excéder 12 mois.



RETRAITE

Vous pouvez conserver la mutuelle Humanis au moment de votre départ à la retraite. La base de cotisation retraité et ayant droit est encadrée par l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 et modifié par un décret de mars 2017.

COTISATION SANTE

♦ **La cotisation de base** est appelé régime socle. Elle comprend :

1/ une part fixe qui est un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Social (PMSS pour 2017 = 3 269 €)

2/ une part variable qui est en pourcentage du salaire brut dans la limite de la tranche A

Les prélèvements sont effectués directement sur le bulletin de salaire. L'employeur prend en charge 60 % de la cotisation frais de santé des salariés relevant du régime général.

Le niveau de cotisation des salariés relevant du régime Alsace-Moselle est réduit pour tenir compte des spécificités du régime local.

♦ **La cotisation surcomplémentaire** facultative est exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la sécurité Sociale. Elle est à la charge exclusive du salarié qui souhaite en bénéficier.

Régime obligatoire (socle) Régime général

	Part Variable (% salaire brut)	Part Fixe (% PMSS)	Part Fixe (% PMSS)
Isolé	1,11% (part salarié : 0,444 %)	0,72 % ⇒ 0,56 % (part salarié : 0,288 % ⇒ 0,224 %)	0,63 %
Famille	2,85% (part salarié : 1,14 %)	1,77 % ⇒ 1,37 % (part salarié : 0,708 % ⇒ 0,548 %)	1,63 %

Régime facultatif (surcomplémentaire)

Régime obligatoire (socle) Alsace - Moselle

	Part Variable (% salaire brut)	Part Fixe (% PMSS)	Part Fixe (% PMSS)
Isolé	0,75 % (part salarié : 0,084 %)	0,48 % ⇒ 0,37 % (part salarié : 0,048 % ⇒ 0,034 %)	0,62 %
Famille	1,88 % (part salarié : 0,170 %)	1,16 % ⇒ 0,90 % (part salarié : 0,098 % ⇒ 0,078 %)	1,59 %

Régime facultatif (surcomplémentaire)

Les sommes en vert sont les cotisations incluant une baisse provisoire pour 4 ans sous réserve de reconduction chaque année par la Commission Paritaire de Surveillance (CPS).

LES CONTACTS :

Pôle Protection Sociale Complémentaire SNCF :

- Par téléphone en interne : 700 000 choix 5
- Par téléphone en externe : 0809 400 110 (gratuit depuis un poste fixe) choix 5
- Site intranet : <http://agence-paie-et-famille.sncf.fr/site>

Le centre de numérisation :

- 41 rue Jules Barni—CS 10411—Amiens Cedex 1

Humanis

- Par téléphone : 09 69 39 60 22
- Courrier : HUMANIS, 41932 Blois Cedex 09
- mail : santeprevoyancesncf@humanis.com
- Internet : www.humanis.com

EXEMPLE DE COTISATION

Salaires mensuel brut	Structure de cotisation	Régime	Cotisation salarié Régime général	Cotisation salarié Régime Alsace-Moselle
1500 €	Isolé	Santé	13,98 €	2,37 €
		Prévoyance	7,26 €	7,26 €
		Total	21,24 €	9,63 €
	Famille	Santé	35,01 €	5,10 €
		Prévoyance	7,26 €	7,26 €
		Total	42,27 €	12,36 €
2000 €	Isolé	Santé	16,20 €	2,79 €
		Prévoyance	9,68 €	9,68 €
		Total	25,88 €	12,47 €
	Famille	Santé	40,71 €	5,95 €
		Prévoyance	9,68 €	9,68 €
		Total	50,39 €	15,63 €
2500 €	Isolé	Santé	18,42 €	3,21 €
		Prévoyance	12,10 €	12,10 €
		Total	30,52 €	15,31 €
	Famille	Santé	46,41 €	6,80 €
		Prévoyance	12,10 €	12,10 €
		Total	58,51 €	18,90 €
3000 €	Isolé	Santé	20,64 €	3,63 €
		Prévoyance	14,52 €	14,52 €
		Total	35,16 €	18,15 €
	Famille	Santé	52,11 €	7,65 €
		Prévoyance	14,52 €	14,52 €
		Total	66,63 €	22,17 €
3500 €	Isolé	Santé	21,84 €	3,86 €
		Prévoyance	17,45 €	17,45 €
		Total	39,29 €	21,31 €
	Famille	Santé	55,18 €	8,11 €
		Prévoyance	17,45 €	17,45 €
		Total	72,63 €	25,56 €

SYNDICATS SUD-Rail

SUD-Rail AUVERGNE NIVERNAIS

46, rue de Châteaudun 63000 Clermont Ferrand
Tél 09 80 71 64 96 - Tél SNCF 550 134
Mobile 06 26 73 44 22
Fax 09 85 71 64 96
sudrail.clermont@wanadoo.fr

SUD-Rail BORDEAUX

54 bis rue Amédée St Germain 33800 Bordeaux
Tél 05 47 47 09 80 - Tél SNCF 470 980
Fax 05 47 47 09 81 - Fax SNCF 470 981
sud.rail.bordeaux@gmail.com

SUD-Rail BRETAGNE

6 bis rue Pierre Martin 35000 Rennes
Tél 02 99 29 24 07 ou 09 50 92 76 57
Tél SNCF 362 407
sudrail.bretagne@gmail.com

SUD-Rail CENTRAUX

13, rue d'Armaillé 75017 Paris
Tél 01 40 55 58 27
centraux.sudrail@gmail.com

SUD-Rail CENTRE VAL-DE-LOIRE

11 rue Blaise Pascal 37000 Tours
Tél 02 47 75 09 90 - Tél SNCF 421 019
Fax 02 47 05 23 62
sudrail.tours@free.fr

SUD-Rail CHAMBERY

807 Chemin de la Rotonde 73000 Chambéry
Tél 04 79 96 20 73 - Tél SNCF 572 022
Fax 04 79 96 09 00 - Fax SNCF 572 798
sudrail.chy@gmail.com

SUD-Rail CHAMPAGNE-ARDENNE

6 bis rue Pingat 51100 Reims
Tél 03 51 01 99 60 - Tél SNCF 749 960
Fax 03 51 01 99 61 - Fax SNCF 749 961
sudrailreims@free.fr

SUD-Rail DIJON

26 rue de l'Arquebuse 21000 Dijon
Tél 03 80 40 18 86 - Tél SNCF 531 886
Fax 03 80 41 15 47 - Fax SNCF 530 389
syndicat.sudraildijon@gmail.com

SUD-Rail LILLE

37 rue de Tournai 59000 Lille
Tél 03 28 55 86 37 - Tél SNCF 224 637
Fax 03 28 55 85 66 - Fax SNCF 224 566
lille.sudrail@gmail.com

SUD-Rail LIMOGES

Avenue Benoit Frachon 87100 Limoges
Tél : 05 55 69 77 92
Tél/fax SNCF 445 943
sud.rail.limoges@free.fr

SUD-Rail LYON

41 quai Fulchiron
Immeuble Rive de Saône
69005 Lyon
Tél : 04 78 38 15 08
Fax : 09 70 62 73 30
sudraillyon@gmail.com

SUD-Rail METZ / NANCY

2, rue Chatillon- 57100 Metz
Tél 03 87 32 08 72
Fax 03 87 32 96 72
Mobile : 06 12 22 30 80
metznancy@sud-rail.org

SUD-Rail MIDI-PYRÉNÉES

20 avenue de Lyon 31500 Toulouse
Tél 05 62 73 15 95 - Tél SNCF 459 128
Fax 05 61 10 18 88 - Fax SNCF 451 888
sudrail-mp@wanadoo.fr

SUD-Rail MONTPELLIER

175 rue Joseph Cugnot 34070 Montpellier
Tél 04 67 58 28 62 - Tél SNCF 561 741
Fax 04 99 74 10 81 - Fax SNCF 561 081
sudrailmontpellier@gmail.com

SUD-Rail NORMANDIE

259 bis rue Pierre Corneille
76300 Sotteville les Rouen
Tél 02 35 73 34 12 - Tél SNCF 332 539
Fax 02 35 73 30 26
sud.rail.normandie@gmail.com

SYNDICATS SUD-Rail

SUD-Rail PACA

19 rue Bénédict 13001 Marseille
Tél 04 91 64 35 90 ou 09 75 94 43 22
Tél SNCF 527 103 - Fax SNCF 527 193
Fax 09 71 70 52 28
sudrail.paca@wanadoo.fr

SUD-Rail PARIS EST

168 rue Lafayette 75010 Paris
Tél/Fax 01 42 05 00 82
Tél/Fax SNCF 711 019
sudrailparisest@gmail.com

SUD-Rail PARIS NORD

39bis Bd de La Chapelle 75010 Paris
Tél 01 55 31 88 05 - Tél SNCF 218 805
Fax 01 55 31 88 09 - Fax SNCF 218 809
sudrail.parisnord@wanadoo.fr

SUD-Rail PARIS RIVE GAUCHE

1 rue G Duhamel 75015 Paris
Tél 01 40 48 03 15 - Tél SNCF 320 315
Fax 01 40 48 03 18 - Fax SNCF 320 318
sudrailprg@gmail.com

SUD-Rail PARIS SAINT-LAZARE

190 bis av. de Clichy
Bât. D - 75017 Paris
Tél 01 44 85 01 84 - Tél SNCF 304 705
Fax 01 44 85 31 09 - Fax SNCF 304 704
pslasud@gmail.com

SUD-Rail PARIS SUD EST

40 allée de Bercy 75012 Paris
Tél 09 50 25 20 69 / SNCF 510 738
Fax 01 43 07 62 55 / SNCF 510 726
sudrailpse@gmail.com

SUD-Rail PICARDIE

38/40 rue Paul Tellier 80000 Amiens
Tél 03 22 72 43 56 - Tél SNCF 241 550
Fax 03 22 97 94 01 - Fax SNCF 240 896
sud-rail.amiens@wanadoo.fr

SUD-Rail PAYS DE LA LOIRE

27 bd de Stalingrad
Bat Anjou 1, 1er étage
44041 Nantes cedex 1
Tél 02 40 08 19 32 - Tél SNCF 371 932
Fax 02 40 08 17 66 - Fax SNCF 371 766
sudrail-nantes@wanadoo.fr

SUD-Rail SAINT-ETIENNE

sudrailse@gmail.com

SUD-Rail STRASBOURG

48 A chemin haut 67200 Strasbourg
Tél 03 88 29 70 10
Tél SNCF 782 934
Fax 03 88 30 22 93
sudrail.sg@gmail.com



j'aime



**le service PUBLIC
ferroviaire**

**NON AUX
DISCRIMINATIONS !
TOUS AU STATUT !**