

NOUVEAUX NOUVELLES *toutes et tous* CHEMINOTES



LIVRET D'ACCUEIL

2^e ÉDITION
JANVIER 2025





www.sudrail.fr

Fédération des syndicats de travailleurs du rail
38 rue des Renouillères 93200 Saint-Denis
sud.rail.federation@gmail.com
01 42 43 35 75

CONTACT CONTRACTUELS : 06.95.47.41.00
(tous les mercredi et jeudi de 9 H à 16 H 30)

Édito **P5**

SUD-Rail : qui sommes-nous ? **P6**

Historique des contractuel-le-s **P7**

Normes applicables aux salarié-e-s contractuel-le-s
(environnement juridique) **P8**

Le contrat de travail **P10**

Clauses obligatoires

Clauses optionnelles

Modification du contrat de travail

Période d'essai **P12**

Classification **P13**

Organisation du temps de travail **P14**

Les congés **P18**

Rémunération **P21**

Structure de la rémunération

Les gratifications

Les possibilités d'augmentation

Nos revendications

S O M M A I R E

L'action sociale **P26**
(point sur Les aides et allocations)

Les facilités de circulation **P28**

La retraite **P29**

Les dispositifs de pénibilité **P30**

Le GRH 00938

Le C2P

Fins de contrat anticipées **P32**

Démission

Rupture conventionnelle

Licenciement

Droit syndical **P35**

Droit syndical

Droit de grève

IRP

Protection sociale **P38**

Santé

Maintien de salaire

Prévoyance

Référentiels utiles **P43**



TOUTES et TOUS CHEMINOT-E-S !

Pendant longtemps, les rares cheminots embauchés hors statut l'étaient dans des conditions particulières: des veuves et des veufs de cheminots (décédés au travail ou non) qui étaient embauchés par solidarité, souvent comme femmes de ménage, cuisinières ou gardiennes de passage à niveaux, et, dans les années 70, des travailleurs qui n'étaient pas de nationalité française (originaires principalement du Maroc), ceux qu'on appelle encore les « Chibanis » et qui, une fois à la retraite ont fait condamner la SNCF pour discrimination !

Les PS 25, comme on les appelait communément, étaient perçus, par les patrons, 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 et pas de système de notations...

Au début des années 2000, avec la vague des embauches issues des 35h et face 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 statutaires bénéficiant de toutes les garanties sociales liées au Statut et de fait affaiblir celui-ci.

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

Au 1^{er} juillet 2022 le Groupe Public Unifié a décidé de créer un contrat unique dédié aux agents en CDI en lien notamment avec la fin des embauches au Statut depuis le 1^{er} janvier 2020. 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 où, après chaque réforme, les acquis sont supprimés, et les conditions de travail toujours plus dures.

Dans un contexte où tous les travailleurs et leurs droits sont régulièrement attaqués par les gouvernants et le patronat, il est indispensable de s'unir et d'être solidaires.

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

QUI SOMMES-NOUS ?

SUD-Rail est né au lendemain de la grève de novembre-décembre 1995 de syndicalistes qui tiraient un bilan négatif des confédérations syndicales incapables ou refusant d'organiser une action interprofessionnelle en défense des acquis sociaux et des retraites.

Un peu d'histoire... La création de SUD-Rail est aussi la conséquence du besoin exprimé par les cheminots d'une autre forme de syndicalisme ancrée dans l'action collective (de la pétition à la grève reconductible, du tract à la manifestation ...):

- qui a pour objectif d'inverser le rapport de force au profit des cheminots et des salariés plus généralement;
- qui donne en priorité la parole aux agents et à la démocratie au plus près du terrain en opposition aux stratégies des appareils syndicaux traditionnels;
- qui privilégie l'information, de tous les cheminots pour permettre à chacun de se faire son opinion et d'être acteur de ces choix. Pour cela SUD-Rail publie tous les textes de la direction lors de négociations;
- qui passe par-dessus les querelles et les divisions pour agir ensemble;
- qui ne s'arrête pas aux portes de la SNCF, mais regroupe ensemble tous les travailleurs du rail et participe aux actions et aux luttes des chômeurs et de tous les sans (sans papier – sans toit...);
- qui combat pour l'égalité des droits des femmes, des homosexuels et des travailleurs étrangers...

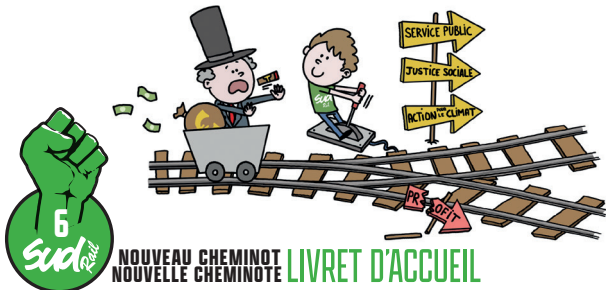
Ce syndicalisme a été contesté dès le départ par la SNCF et malheureusement par d'autres syndicalistes. Ainsi, SUD-Rail a dû supporter 130 procès avant de pouvoir se présenter aux élections professionnelles. Depuis, de plus en plus de cheminots ont fait le choix de renouveler le syndicalisme. SUD-Rail est ainsi passé de 5,3% des voix en 1996 à 18,67% en 2022 faisant de SUD Rail la troisième organisation syndicale à la SNCF.

Renforcer SUD-Rail par l'adhésion, le militantisme, le vote lors d'élections professionnelles, c'est donner un message fort et sans ambiguïté à la direction, au ministère, au patronat.

Un message de défense du service public, de refus de toute privatisation et démantèlement de la SNCF. Un message clair de la volonté des cheminots de prendre la parole sans la laisser à des appareils syndicaux ou à des ministres.

En résumé, un message de solidarité, d'unité et de démocratie. Le signal fort d'une volonté de défense du Statut et du service public!

SUD-RAIL S'ENGAGE FERMEMENT CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATIONS, QU'ELLES SOIENT FONDÉES SUR L'ORIGINE, LE GENRE, LA RELIGION OU L'ORIENTATION SEXUELLE. À CE TITRE, LE SYNDICAT COMBAT ÉGALEMENT LES IDÉES D'EXTRÊME-DROITE QUI VÉHICULENT RACISME, HAINE ET DIVISIONS, EN DÉFENDANT UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE ET INCLUSIVE.



HISTORIQUE DES CONTRACTUELS

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 1986.*

- Gardiennes de passage à niveau et certains personnels paramédicaux.

Les causes d'exclusion du bénéfice du Statut étaient de plusieurs ordres :

- emplois ne relevant pas du dictionnaire des filières ;
- clause de nationalité (aujourd'hui uniquement hors CEE) ;
- embauche après 30 ans ;
- emplois à temps partiel (plus depuis 1999 – accord 35H) ;
- CDD.

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

Sur ces dernières années, la SNCF a fait le choix d'embaucher de nombreux agents avec des contrats de gré à gré (annexe C) ; c'était l'essentiel des embauches en CDI. Pour les CDD, ils et elles sont recrutés principalement dans les périodes d'emplois dits «saisonniers», mais aussi pour servir de variable d'ajustement au manque d'effectifs dans de nombreux services. **Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'y a plus d'embauche au statut**, elles sont en CDI (contractuels).

SUD-Rail depuis sa création en 1996 a mené d'énormes combats syndicaux. 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, dans le cadre de l'accord 35h (une des seules mesures que SUD-Rail avait soutenue 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.
- Accord frais de santé de 2014.
- Procès des « Chibanis » pour discrimination.
- Aujourd'hui le contrat unique.

SUD-Rail est depuis toujours LE syndicat qui se bat pour les cheminots contractuels

NORMES APPLICABLES AUX SALARIES CONTRACTUELS

Code du travail

- + Code des transports
 - + Convention Collective nationale ferroviaire
 - + accords collectifs d'entreprise
 - + référentiels internes
 - + contrat de travail
-
- = Normes applicables au personnel contractuel SNCF

La hiérarchie des normes

Dans toutes les entreprises le travail est cadré par un ensemble de normes et de droits, chaque norme doit respecter celle du niveau inférieur et apporter des droits supplémentaires, c'est ce qu'on appelle la hiérarchie des normes. Par exemple, les accords collectifs ne peuvent pas être moins-disants, c'est-à-dire moins favorable, que la convention collective nationale ferroviaire.

Le code du travail

C'est un ouvrage où sont regroupées toutes les dispositions relatives à la réglementation du travail. Il comporte toutes les lois, les décrets et les règlements relatifs au monde du travail. Il encadre les relations entre les employeurs et les salariés, de l'embauche à la fin d'un contrat de travail : embauche, rédaction des contrats, accords collectifs, usages d'entreprise, représentants du personnel, règles d'hygiène, règles de sécurité, contrôles, contentieux, litiges ... C'est aussi le code du travail qui fixe les droits minimaux des employés.

De même pour les obligations relatives aux employeurs, le code du travail prévoit des sanctions pénales en cas de non-respect de ces obligations.

Le code des transports

Le Code des transports regroupe les dispositions légales relatives aux transports en France. Toutes les dispositions légales relatives à l'ou-



verture à la concurrence et à la nouvelle gouvernance de l'entreprise sont notamment définies dans ce Code.

La Convention collective nationale de branche (CCN du ferroviaire)

Imposées par la Loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire, ces négociations portent sur les thématiques obligatoires d'une convention collective de branche. Ainsi, cinq accords de branche, concernant chacun un futur volet de la CCN, ont été négociés et conclus :

- l'accord du 23 avril 2015 relatif au champ d'application de la CCN ;
- l'accord du 31 mai 2016 relatif aux dispositions générales de la CCN ;
- l'accord du 31 mai 2016 relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire ;
- l'accord du 6 juin 2017 relatif à la formation professionnelle dans la branche ferroviaire ;
- l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations dans la branche ferroviaire.

Ces accords ont été étendus par arrêté ministériel, et sont donc pleinement applicables à l'ensemble des entreprises de la branche. Sont ainsi concernées toutes les entreprises dont l'activité principale est visée par le champ d'application de la CCN.

Les accords collectifs

Tous les thèmes relatifs aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales peuvent faire l'objet d'une négociation collective au niveau de l'entreprise. Pour être valide, un accord collectif d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentant ensemble plus de 50% des suffrages au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles, et par l'employeur. Il peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée. A la SNCF, la négociation d'accords collectifs peut s'exercer à différents niveaux :

- au niveau du Groupe SNCF ;
- au niveau commun des cinq sociétés SNCF ;
- au niveau de chaque société ;
- au niveau d'établissement distinct (périmètre CSE) au sein d'une société.

La réglementation et les référentiels internes aux salariés contractuels

L'entreprise s'appuie également sur des référentiels internes qui constituent la réglementation applicable aux salariés de la société. Certains sont exclusivement applicables aux salariés contractuels, d'autres sont applicables à tous les salariés, statutaires et contractuels. Ils sont édictés de façon commune aux cinq sociétés SNCF (codifiés « GRHxxxxx ») ou de façon spécifique par la société employeur. Ils sont mis à disposition dans Digidoc.



LE CONTRAT DE TRAVAIL

En droit du travail, un contrat de travail est une convention entre une personne (l'employé) et une autre, personne physique ou morale (l'employeur), par laquelle le premier s'engage à effectuer un travail pour le compte du second en échange d'un salaire.

En France, le contrat de travail est régi par le Code du travail. «Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée doit être constaté par écrit. Le contrat qui n'est pas constaté par écrit est présumé conclu pour une durée indéterminée.» (Code du travail - Article L121-1 - Alinéa 1 & 2).

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Un contrat écrit est exigé dans les autres cas : contrat à durée déterminée (CDD), contrat de travail à temps partiel, contrat de travail temporaire ou contrat d'apprentissage.

Pour être reconnu comme tel par la jurisprudence de la Cour de cassation, le contrat de travail nécessite une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination entre l'employé et l'employeur.

Pour être valide sur le plan juridique, le contrat de travail doit remplir quatre conditions :

- le consentement des parties,
- la capacité de contracter,
- un objet certain,
- une cause licite.

Le contrat de travail peut prendre fin par rupture conventionnelle (d'un commun accord), par démission, par licenciement pour faute grave ou lourde, pour raison économique.

Les mentions obligatoires

ENGAGEMENT : le contrat de travail doit définir la date de début du contrat travail, l'emploi et la classe correspondante.

DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET PÉRIODE D'ESSAI : cette clause mentionne la durée du contrat de travail, durée indéterminée pour ce contrat de travail type CDI. Elle précise, pour la période d'essai, la durée d'application et la possibilité de renouvellement le cas échéant. La période d'essai est de :

- 2 mois pour les salariés du collège exécution (ouvriers et employés) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Elle est renouvelable une fois, par notification au salarié avant son terme et après son accord écrit. Il est possible de la rompre à tout



moment avec un délai de prévenance (entre 24 heures et 1 mois en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise).

DURÉE DU TRAVAIL : cette clause fixe la durée annuelle de travail, qui prend soit la forme d'un temps complet classique, soit d'un forfait en jours, dans les conditions fixées par les textes conventionnels. Pour les salariés dont le poste est éligible au forfait en jours, la durée annuelle de travail est régie selon les conditions prévues par les accords collectifs en vigueur dans l'entreprise

RÉMUNÉRATION : cette clause indique la rémunération du salarié, elle est déterminée conformément à la politique de rémunération de la société qui recrute.

AFFECTATION : cette clause indique le lieu de travail du salarié (LPA – lieu principal d'affectation).

MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE : cette clause définit le périmètre géographique d'un éventuel changement d'affectation à l'initiative de l'employeur au sein de la société (région, département, périmètre propre à l'activité, France entière).

Ce périmètre doit être précisément défini par la société concernée, et rester proportionné au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et de l'activité de la société.

CLAUSES OBLIGATOIRES D'INFORMATION : ces clauses sont similaires pour tous les nouveaux embauchés des cinq sociétés. Elles portent à la connaissance du salarié l'ensemble du contexte dans lequel s'inscrit le contrat de travail (réglementation, valeurs de l'entreprise, conditions communes d'exécution du contrat de travail ...)

les clauses optionnelles

Ces clauses s'appliquent uniquement à certains types d'emplois. Le champ d'application de ces clauses est défini par chaque société en fonction des spécificités du métier ou du contexte d'exercice des missions.

Il en existe plusieurs au sein de la SNCF : dédit-formation, clause de propriété intellectuelle, clause de non-concurrence, clause de réserve (pour SNCF réseau)

Modifications du contrat de travail

Le contrat de travail d'un salarié peut être modifié. **Lorsque la modification touche un élément essentiel** du contrat notamment la rémunération, la fonction, la durée du temps de travail ou le lieu, **l'accord du salarié est nécessaire**. Pour ce faire, **il est obligatoire de faire signer préalablement au salarié un avenant au contrat de travail**, qui formalisera ce changement.

Le Code du travail identifie clairement les quatre éléments essentiels au contrat de travail : la rémunération, la fonction, la durée du temps de travail et le lieu de travail.

Dans le cadre d'un changement de lieu de travail ou d'un changement d'employeur n'impliquant pas d'autres modifications du contrat, le formulaire 0630 de consultation est suffisant.

PÉRIODE D'ESSAI

Première phase de l'exécution du contrat de travail, la période d'essai :

- est systématique, sauf cas particuliers ;
 - est prévue dans le contrat de travail ;
 - a une durée maximale selon la nature du contrat de travail et du collègue ;
 - peut être rompue librement par les deux parties sous réserve du respect d'un délai de prévenance ;
 - est renouvelable une fois, à condition d'avoir l'accord écrit du salarié
- A l'issue de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché selon les termes de son contrat de travail, pour une durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Durée de la période d'essai : Le contrat de travail précise explicitement la durée de la période d'essai, tout en respectant les durées maximales.

salarié-es en CDI	sans renouvellement	avec renouvellement
ouvriers/employés	2 mois	4 mois
maîtrise/techniciens	3 mois	6 mois
cadres	4 mois	8 mois

Procédure de rupture

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être librement rompu par le salarié ou par l'employeur. Il n'est pas nécessaire de justifier des motifs de cette rupture, et aucune indemnité n'est versée au salarié ou à l'employeur.

Lorsque l'employeur décide de rompre la période d'essai, il en avertit le salarié par écrit. Lorsque c'est le salarié qui décide de rompre la période d'essai, il en avertit par tout moyen son employeur : il est recommandé de procéder par écrit. Lorsqu'ils décident de rompre la période d'essai, l'employeur comme le salarié doivent toutefois respecter un délai de prévenance (cf. ci-dessous). La date de la rupture du contrat de travail intervient après le délai de prévenance qui commence lorsque le salarié ou l'employeur est prévenu.

Délais de prévenance

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié doit être prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :



- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Sinon il perçoit des indemnités compensatrices égales aux salaires versés si un délai de prévenance avait été respecté.

LA CLASSIFICATION

La classification des emplois fournit des garanties au salarié dans la mesure où elle lui permet de comprendre son positionnement dans la société et ses perspectives d'évolution. Une classification relève de la branche applicable et/ou de l'entreprise. Une classification définie au niveau d'une branche professionnelle permet de garantir, dans une certaine mesure, les droits du salarié de manière homogène dans toutes les entreprises de la branche.

À la SNCF : 152 emplois types répartis sur 13 familles et positionnés sur 9 classes définies de la manière suivante :

catégorie professionnelle	Exécution			Maîtrise		Cadre			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
classe cible par poste									

À chaque emploi type correspond une classe d'entrée avec possibilité d'évoluer sur une ou deux classes supplémentaires au titre du déroulement de carrière. Ce système de classification est commun aux personnels contractuels et statutaires.

L'emploi se formalise de différentes manières dans l'entreprise, selon un système qui va de la famille de métier au poste. Le système actuel de description de l'emploi est repris dans le GRH00851.

Les différents échelons de formalisation sont les suivants :

- **la famille de métier** : elle regroupe un ensemble de métiers cohérents ;
- **le métier** : il est une notion très large utilisée essentiellement pour la communication interne et externe de l'entreprise ;
- **l'emploi repère** : il désigne un ensemble de postes, présentant des activités professionnelles similaires et qui requièrent des compétences identiques ou très voisines ;
- **le poste** : c'est l'emploi réellement exercé. C'est la maille la plus fine de la description de l'emploi. Le poste permet de comprendre exactement les missions du salarié grâce à la **fiche de poste**.

L'employeur doit fournir une activité professionnelle à tout salarié, en relation avec sa qualification et ses compétences. Tout salarié doit connaître le périmètre et le contenu de son poste.

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les règles relatives à l'organisation du temps de travail s'appliquent à tous les salariés. Elles reposent sur plusieurs accords collectifs, de branche ou d'entreprise.

Aujourd'hui, l'ouverture à la concurrence et le système de filiale pour répondre à chaque appel d'offres TER (ou autres) nous montrent bien que SUD-Rail, seule organisation syndicale à avoir fait valoir son droit d'opposition sur les accords temps de travail, avait raison : le dumping social si cher aux capitalistes se fera sur notre temps de travail et nos conditions de travail

Sédentaires ou roulants, les salariés des cinq sociétés SNCF peuvent rencontrer différentes organisations de leur temps de travail selon les métiers et les postes qu'ils occupent.

Durée du temps de travail

Il existe des différences entre le « personnel roulant » et le « personnel sédentaire ». Ces notions sont précisément définies dans « l'Accord collectif sur l'organisation du temps de travail ».

RÉGIMES DE TRAVAIL

Ce sont les régimes de travail prévus par « l'Accord collectif sur l'organisation du temps de travail » qui déterminent les modalités de répartition de la durée annuelle du travail, c'est-à-dire :

- la durée journalière de service moyenne ;
- l'attribution d'un nombre annuel de repos ;
- la durée du travail de référence fixée annuellement à 1568 heures ou 1589 heures selon le régime de travail du salarié.

Définitions communes à l'ensemble du personnel

L'AMPLITUDE

Calculée du début à la fin du service, l'amplitude est l'intervalle entre deux repos. C'est la journée de service. Elle ne peut excéder 11 heures (ou 12 heures en déplacement pour le personnel sédentaire, et 13 heures si ce déplacement est lié à un remplacement), sauf exceptions prévues par l'accord d'entreprise, ou 8 heures pour le personnel roulant lorsque la journée comprend plus d'1 heure 30 dans la période nocturne.

LA DURÉE JOURNALIÈRE DE SERVICE (DJS)

Il s'agit de l'amplitude de travail à laquelle on retranche la coupure ou la pause. Elle dure minimum 5H et max 10H pour le personnel sédentaire (ou 8H30 s'il s'agit d'un poste de nuit), et 9 heures (ou 8 heures en cas de plus d'1H30 dans la période nocturne), pour le personnel roulant. Par ailleurs, le temps de conduite est limité à 8H au maximum (pas plus de 7H consécutives).



LA PAUSE

Elle constitue un temps de repos obligatoire, d'une durée de 20 minutes minimum, pour une journée de travail qui dure au moins 6 heures. C'est une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps, elle n'est pas comptée dans le temps de travail effectif. Elle ne peut démarrer avant 1 H 30 après le début ou finir 1H30 avant la fin de la JS.

LA COUPURE

Comme la pause, il s'agit d'une interruption de service pendant laquelle le salarié dispose librement de son temps (elle n'est donc pas non plus comptée dans le temps de travail effectif). Elle sépare le service en deux séances de travail. Elle dure au minimum 1 heure. Elle est assimilée à une pause au sens du Code du travail. Elle figure, le cas échéant, au tableau de service.

LA GRANDE PÉRIODE DE TRAVAIL (GPT)

Il s'agit de l'intervalle entre deux repos périodiques. Elle est dite «de nuit» lorsqu'au moins la moitié des journées de service comportent chacune la période de 0h00 à 4h00.

LA PÉRIODE NOCTURNE

C'est la période comprise entre 21 h30 et 6h30 pour le personnel sédentaire, entre 23h et 6h pour le personnel roulant.

Dispositions applicables au personnel sédentaire

LE «RÉGIME A» : pour les salariés qui travaillent en directions centrales et régionales. La durée journalière de service est calculée sur 5 jours par semaine, et est fixée à 7 h 25 en moyenne par journée de service ou journée considérée comme telle. Ce régime implique pour les salariés 114 jours de repos : 52 repos hebdomadaires (dimanche) et 52 journées chômées (usuellement le samedi). Par ailleurs, jusqu'à 10 jours de repos supplémentaires sont accordés.

LE «RÉGIME B» : pour les salariés qui travaillent au sein d'établissements de production et d'entités opérationnelles. La durée journalière de service est calculée par semestre et ne doit pas excéder 7H45 en moyenne. Calculée sur le mois civil, elle doit être comprise entre 6H30 et 8H30. Ce régime de travail prévoit 122 jours de repos : 114 repos périodiques et jusqu'à 8 repos supplémentaires.

LE «RÉGIME B25» : pour les salariés agents de réserve des établissements de production et autres entités opérationnelles. Ce régime de travail prévoit jusqu'à 125 jours de repos : 114 repos périodiques et 11 repos supplémentaires.

LE «RÉGIME C» : pour les salariés dans le cas du régime B soumis à des contraintes particulières. Ces contraintes sont les suivantes :

- Postes des cycles de roulement composés de services à deux ou trois postes, lorsque l'un des postes de chaque service compte au



moins deux heures de travail effectif dans la période comprise entre 0 heure et 4 heures ;

- Emplois dont la répartition annuelle du travail prévoit au moins 65 journées de service comportant chacune au moins deux heures dans la période comprise entre 0 et 4H ;

- Emplois dont la répartition annuelle du travail prévoit, au moins une journée de service sur deux, en moyenne, des prises ou des fins de service dans la période s'étendant de 23h30 (inclus) à 4h 30 (inclus).

La durée journalière de service est calculée par semestre et ne doit pas excéder 8 heures 02 en moyenne. Calculée sur le mois civil, elle doit être comprise entre 6 heures 30 et 8 heures 30. Ce régime de travail prévoit 132 jours de repos : 118 repos périodiques et jusqu'à 14 repos supplémentaires.

LE «RÉGIME D» : pour certains postes de travail et emplois d'établissements ou entités opérationnelles de la Circulation Ferroviaire, en cycles de roulement composés de services à deux postes, avec certaines conditions portant sur la sécurité. Le régime D se décline en trois sous-régimes selon les impératifs d'exploitation :

- «Régime D1» : DJS moyenne de 8h23 avec la possibilité d'avoir 140 jours de repos (128 repos périodiques + jusqu'à 12 repos supplémentaires) ;

- «Régime D2» : DJS moyenne de 8h51 avec la possibilité d'avoir 150 jours de repos (138 repos périodiques + jusqu'à 12 repos supplémentaires) ;

- «Régime D3» : DJS moyenne de 9h23 avec la possibilité d'avoir 160 jours de repos (148 repos périodiques + jusqu'à 12 repos supplémentaires).

Calculée sur le mois civil, la durée journalière de service moyenne doit être comprise entre 7H et 10H.

TABLEAU DE SERVICE ET TABLEAU DE ROULEMENT

Il indique, pour chaque jour, la répartition des heures de service et fixe à l'avance la succession des JS et des repos. Il définit un cycle pour chacun des salariés ou groupe de salariés associés dans le roulement.

LE REPOS JOURNALIER

Période entre la fin de la JS et le début de la suivante. Elle dure 12H mini (14H si poste de nuit) et 10H pour agent de réserve 1 fois max par GPT.

LE REPOS PÉRIODIQUE

Il peut être simple, double ou triple. D'une durée minimale de 36H, le RP double doit durer au minimum 60H, le RP triple au minimum 84H. La durée des RP supplémentaires et compensateurs est identique à celle des RP périodiques. Pour les salariés incorporés dans les tableaux de roulement, la durée du repos périodique peut être



réduite, à condition d'être compensée au plus tard dans le deuxième repos périodique suivant.

L'ASTREINTE

Il s'agit de l'obligation faite à certains salariés de répondre à tout appel pendant les repos, les journées chômées et les coupures, en vue de faire face à des besoins urgents. Le tableau d'astreinte est connu à l'avance (3 semaines). **Il ne peut pas être imposé :**

- plus de 7 périodes de 24 heures ;
- plus d'une semaine ou grande période de travail sur 4 (ou 3 exceptionnellement) ;
- plus d'un repos sur 4 (ou 3 exceptionnellement).

Enfin, il n'y a pas d'astreinte possible pendant les congés. En compensation, le salarié bénéficie de repos supplémentaires ou d'une indemnité

Dispositions applicables au personnel roulant

LA DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail effectif calculée sur le semestre civil ne doit pas dépasser 7 heures. Elle est calculée sur trois grandes périodes de travail consécutives et ne doit pas dépasser 8H en moyenne par jour de service ou jour décompté comme tel. La durée du travail effectif d'une journée de service considérée isolément ne peut excéder :

- 8 heures, si la journée comprend plus d'une heure trente dans la période nocturne ;
- 9 heures dans les autres cas.

La durée du travail effectif d'une journée de service considérée isolément ne peut excéder sept heures si elle comporte au moins cinq heures de conduite de trains dont deux au moins dans la période comprise entre 0 heure 30 et 4 heures 30.

LES REPOS JOURNALIERS À LA RÉSIDENCE

Ils doivent avoir une durée minimale ininterrompue de quatorze heures. Toutefois, en cas de fins de service tardives, cette durée peut être réduite à treize heures trente, deux fois, ou treize heures, une fois, par grande période de travail pour éviter de retirer l'agent de son roulement.

LES REPOS JOURNALIERS HORS DE LA RÉSIDENCE

Ils doivent avoir une durée ininterrompue de neuf heures au moins, cette durée pouvant être réduite jusqu'à huit heures une fois par trois grandes périodes de travail consécutives. Un repos hors de la résidence doit être suivi d'un repos à la résidence.

LES REPOS PÉRIODIQUES

Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier annuellement de 52 jours de repos (53 les années où le nombre de dimanches est de 53) auxquels s'ajoutent 74 repos en vue de respecter la durée annuelle de travail.



Sous réserve de la répercussion des absences, chaque agent doit bénéficier, au minimum à la fois de :

→ 52 RP doubles, triples le cas échéant, par an, dont au moins trois par mois ;

→ 12 interruptions pour repos périodiques au cours d'un trimestre civil ;

→ 12 RP, doubles au minimum, placés chaque année sur un samedi et un dimanche consécutifs.

Le RP a une durée minimale de trente-huit heures lorsqu'il est simple, soixante-deux heures lorsqu'il est double, quatre-vingt-six heures lorsqu'il est triple. Il doit commencer au plus tard à 19 H la première nuit et finir au plus tôt à 6 H la dernière nuit.

LA GRANDE PÉRIODE DE TRAVAIL GPT

Elle ne peut comporter plus de six jours. Ce nombre est réduit à cinq lorsque la grande période de travail précède un repos périodique simple.

ROULEMENT DE SERVICE

Le tableau décrivant le roulement de service fixe à l'avance, d'une part la composition de chacune des journées de service (JS), d'autre part la succession des journées de service et des repos. Pour les salariés en service facultatif, le tableau ne comporte que la succession des périodes travaillées et de repos.

LES CONGÉS (GRH 00143)

Tout agent au-delà de sa période d'essai et à temps complet a droit chaque année, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés dont 2 jours de fractionnement acquis quelle que soit la date de la prise des congés.

Les congés sont décomptés sur les jours étant prévus travaillés (jours ouvrés) quelle que soit la répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine. En cas de refus des congés par le service, il est possible pour le salarié de reporter ses congés réglementaires non pris d'une année sur l'autre (Seulement sur le premier trimestre de l'année suivante).

Indemnité pour congés réglementaires

Pendant le congé payé réglementaire, le salarié bénéficie de sa rémunération habituelle, c'est-à-dire le salaire de base ainsi que les différentes primes perçues. Pour les congés pris pendant les « périodes de moindre besoin en personnel » une indemnité supplémentaire est versée au bout du huitième jour.

Répercussion des absences

Les absences suivantes n'ont pas d'influence sur la durée du congé réglementaire :



- congé de maternité et repos supplémentaire si nécessaire ;
- congé d'adoption ;
- accident du travail ou maladie professionnelle, pendant un an ;
- sapeurs-pompiers appelés pendant les heures de service ;
- congé de formation des administrateurs de mutuelle ;
- absences des élus locaux, des représentants d'une association ou d'une mutuelle.

Les absences exerçant une influence sur la durée du congé réglementaire, ainsi que les modalités de répercussion, sont énumérées dans le référentiel GRH00143.

Nota Bene : lorsqu'un salarié tombe malade au cours d'un congé, celui-ci est interrompu mais n'est pas prolongé. Le salarié doit reprendre son service à la date prévue pour la fin de son congé ou à l'expiration de la maladie si celle-ci se termine après cette date.

Les jours fériés

En plus des congés réglementaires, le salarié a droit à des jours chômés pour chaque jour de fête légale, lorsqu'il ne tombe pas un dimanche. Ces jours fériés non travaillés n'engendrent aucune perte de salaire pour le salarié. Les jours de fête légale prévus sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de la Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël. À ceux des salariés dont l'utilisation un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche est imposée par les nécessités du service, il est accordé un jour de repos compensateur.

Congés supplémentaires ayant pour motif des événements de famille

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés par le directeur d'établissement ou l'autorité assimilée 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, du concubin ou du partenaire lié à l'agent par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- pour le décès du père ou de la mère de l'agent, de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié à l'agent par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- pour chaque naissance survenue au foyer de l'agent : 3 jours ;
- pour l'adoption d'un enfant : 3 jours ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 5 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 d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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 ;
- pour le décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, 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.

Les jours de congés attribués à l'occasion de la naissance d'un enfant peuvent être consécutifs ou non à l'événement, avec l'accord du directeur d'établissement ou l'autorité assimilée, mais ils doivent être pris dans les trente jours qui suivent ou qui précèdent la naissance. Le congé de naissance peut se cumuler avec le congé de paternité et d'accueil d'enfant prévu à l'article 8 bis du chapitre 12 du Statut. En revanche, ce congé ne peut se cumuler avec le congé de maternité.

Les jours de congés attribués à l'occasion de l'adoption d'un enfant peuvent être consécutifs ou non à l'événement, avec l'accord du directeur d'établissement ou l'autorité assimilée, mais doivent être inclus dans une période de quinze jours suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Les congés motivés par un mariage, la conclusion d'un pacte civil de solidarité ou un décès sont accordés au moment du mariage, de la conclusion du pacte civil de solidarité ou du décès. Ils doivent, en principe, comprendre le jour de la cérémonie ; toutefois, il est fait exception si l'agent se trouve en repos ou en congé annuel ce jour-là.

À 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 600km et de 2 lorsque le trajet aller et retour dépasse 600km.



LA RÉMUNÉRATION

La rémunération des salariés contractuels s'appuie sur plusieurs bases :

→ le cadre de la convention collective nationale, qui fixe les standards communs à toutes les entreprises d'une branche (tels que la rémunération annuelle minimale garantie ou les dispositifs de revalorisation liés à l'ancienneté), afin d'assurer à tous les salariés d'un secteur d'activité, des garanties salariales communes ;

→ le cadre commun aux cinq sociétés SNCF, qui détermine une structure de rémunération identique pour tous les salariés (cf. 2-La structure de rémunération

SNCF) et des règles communes (voir notamment le GRH00131 et ses annexes) ;

→ enfin, des dispositifs de rémunération propres à chaque société.

La structure de la rémunération :

La rémunération annuelle au sein des cinq sociétés SNCF se compose de plusieurs éléments :

■ le **SALAIRE DE BASE** dont les montants minimaux sont définis dans le GRH 00391 (1^{er} janvier 2024) :

	échelon d'ancienneté												
classes	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
classe 1	23 097 €	23 443 €	23 795 €	24 152 €	24 514 €	24 882 €	25 255 €	25 634 €	26 019 €	26 409 €	26 805 €	27 207 €	27 615 €
classe 2	23 790 €	24 147 €	24 509 €	24 877 €	25 250 €	25 628 €	26 013 €	26 403 €	26 799 €	27 201 €	27 609 €	28 023 €	28 444 €
classe 3	25 110 €	25 487 €	25 869 €	26 257 €	26 651 €	27 051 €	27 456 €	27 868 €	28 286 €	28 711 €	29 141 €	29 578 €	30 022 €
classe 4	26 165 €	26 558 €	26 956 €	27 361 €	27 771 €	28 188 €	28 610 €	29 040 €	29 475 €	29 917 €	30 366 €	30 822 €	31 284 €
classe 5	28 064 €	28 485 €	28 913 €	29 346 €	29 787 €	30 233 €	30 687 €	31 147 €	31 614 €	32 089 €	32 570 €	33 058 €	33 554 €
classe 6	33 197 €	33 695 €	34 200 €	34 713 €	35 234 €	35 762 €	36 299 €	36 843 €	37 396 €	37 957 €	38 526 €	39 104 €	39 691 €
classe 7	40 186 €	40 788 €	41 400 €	42 021 €	42 652 €	43 291 €	43 941 €	44 600 €	45 269 €	45 948 €	46 637 €	47 337 €	48 047 €
classe 8	49 686 €	50 431 €	51 188 €	51 956 €	52 735 €	53 526 €	54 329 €	55 144 €	55 971 €	56 810 €	57 663 €	58 528 €	59 405 €
classe 9	64 428 €	65 394 €	66 375 €	67 371 €	68 382 €	69 407 €	70 448 €	71 505 €	72 578 €	73 666 €	74 771 €	75 893 €	77 031 €

■ la **PRIME D'ANCIENNETÉ** qui évolue comme indiqué ci-dessous :

ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans	36 ans
prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6	1,8%	3,6%	5,4%	7,2%	9%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18%	19,8%	21,6%
prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8	0,9%	1,8%	2,7%	3,6%	4,5%	5,4%	6,3%	7,2%	8,1%	9%	9,9%	10,8%



Les gratifications :

LA GRATIFICATION DE VACANCES, versée en juin si le salarié est présent au 1^{er} janvier. Son montant est de 500€ pour un salarié à temps complet (GRH00251/GRH00412)

LA GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION, versée en juin. Son montant est de 12,8 % du salaire mensuel avec un mini de 260€ pour un temps complet (Grh00252/Grh00652)

L'ALLOCATION FAMILIALE SUPPLÉMENTAIRE (AFS), pour les salariés, s'ils assument la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants. Ils peuvent en bénéficier, si l'enfant a :

- moins de 20 ans ;
- ne perçoit pas un salaire de 55% du SMIC ;
- n'est pas allocataire de la CAF ;
- réside en permanence chez le salarié.

autres contractuel-les qualif poste tenu	montant mensuel de l'AFS			
	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
1-2	3,25 €	72,03 €	173,48 €	120,50 €
3 /TA	3,25 €	78,53 €	190,80 €	133,27 €
4 /TA-TB	3,25 €	92,38 €	227,77 €	160,92 €
5 /TB	3,25 €	102,51 €	254,81 €	181,46 €
6	3,25 €	114,21 €	285,55 €	204,42 €
7	3,25 €	130,87 €	330,08 €	237,95 €
8 & 9	3,25 €	147,08 €	373,57 €	270,38 €

Chaque enfant compte pour 1, excepté l'enfant en garde alternée qui compte pour 0,5.

Le montant est fixe pour un enfant, qu'il soit en résidence alternée ou permanente.

■ A partir de deux enfants, le montant est fonction de la qualification du salarié.

■ Le barème est disponible en annexe du Grh00649.

■ Cette allocation est versée mensuellement.

■ En cas de couple de salariés d'une des cinq sociétés SNCF, l'AFS est payée au salarié placé sur le niveau hiérarchique le plus élevé excepté une demande contraire des deux salariés.

UNE PART VARIABLE, versée en fonction de la performance du salarié :

■ la «Prime» pour les non-cadres (versée en avril N+1: moyenne 400€ – maxi 600€) ;

■ la «Part Variable» pour les cadres (versée en avril N+1: en moyenne, elle représente 6 % du salaire de base des cadres et, dans tous les cas, elle est limitée à 10%).

DES EVS (ÉLÉMENTS VARIABLES DE SOLDE), notamment des indemnités compensant des contraintes liées au poste de travail occupé (nuits, dimanches et fêtes ...).

UNE PRIME D'INTÉRESSEMENT variable en fonction des SA, soumise à signature.



DES GRATIFICATIONS DIVERSES telles que les gratifications pour distinctions honorifiques ou les gratifications exceptionnelles.

L'ensemble des éléments de rémunérations sont repris dans le GRH 00131.

Les possibilités d'augmentation :

L'AUGMENTATION INDIVIDUELLE (AI).

Elle se « négocie » normalement au mois d'avril lors de l'Entretien Individuel Annuel (en même temps que « la Prime ») et est rétroactive au premier janvier de l'année. Le pourcentage de cette enveloppe se négocie lors des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) et varie donc d'année en année. Depuis deux ans, une AI « début de parcours » a été mise en place avec une enveloppe de 3% en moyenne pour les salariés embauchés depuis moins de 4 ans, dont le niveau de rémunération ne dépasse pas un certain plafond.

L'AUGMENTATION POUR CHANGEMENT DE CLASSE.

Dans le document de transposition de l'accord « classification/rémunération » du 27/01/2022 il a été indiqué :

« Un passage à une classe supérieure donnera lieu à un accompagnement salarial systématique, pour tous les salariés, contractuels comme statutaires. »

Le relevé de conclusion de la DCI SUD-Rail du 23/02/2022 viendra compléter ce document et indique que :

- les promotions (évolution vers un poste de responsabilité supérieure) pourront s'accompagner d'une revalorisation salariale selon le niveau de salaire actuel du salarié au regard des responsabilités du nouveau poste ;
- ces revalorisations devront se faire conformément aux recommandations fixées par les sociétés dans les notes de cadrage (pour les salariés exécution /maitrise 3 à 6% et pour les cadres de 4 à 10%) confirmé par l'accord PEDPP.

LES AUGMENTATIONS POUR ANCIENNETÉ.

Comme indiqué dans la structure de la rémunération, l'accord de branche a fixé des seuils d'ancienneté. À la SNCF, tous les 3 ans, les salariés voient leur traitement évoluer de 1,8 %, augmentation différenciée du traitement de base, et se retrouvent dans la ligne « prime d'ancienneté ».

Le salaire de base + la prime d'ancienneté = le traitement





Nos revendications

→ SUD-Rail, est l'organisation syndicale qui depuis la mise en place du contrat unique, ne cesse de se battre pour faire évoluer les droits des salariés contractuels « en miroir » des salariés statutaires.

→ La différence de traitement résultant de diplômes et d'expériences différents ne pouvait être justifiée qu'au moment de l'embauche (cass. Soc. 3 octobre 2007 n°06-43.425), nous exigeons la mise en place immédiate d'une grille salariale pour les contractuels basée sur le salaire maximum perçu par un agent sur chaque classe. Ainsi la différence salariale pour prise en compte du parcours professionnel, ne peut s'entendre que lors de la formation.

→ Nous exigeons que les pourcentages d'augmentation pour changement de classe, ne soient plus variables, mais fixés au pourcentage le plus haut jusque-là accordé, cette mesure devant figurer sous la forme d'un article supplémentaire au GRH00391.

→ Que l'ensemble des enveloppes pour les augmentations individuelles soient distribuées et que les chiffres soient donnés en commission de notation, cette mesure devant figurer sous la forme d'un article supplémentaire au GRH00391.

→ L'intégration des cheminots contractuels dans les listings de notation avec les pourcentages d'augmentations donnés.

→ L'examen en commission de ces augmentations notamment celles en dessous de la moyenne avec une possibilité de recours à l'instar des agents au cadre permanent.

« Ceux qui luttent





→ La communication aux délégués de notation des enveloppes mises à disposition des DPX.

→ Que soient définis dans le GRH00391 les changements de métier et les mesures financières afférentes. Notamment dans le cas d'un passage d'un métier avec une prime de travail intégrée à une prime de travail séparée.

→ L'application immédiate de la mesure actée lors de la revoyure NAO de 2023, sous la pression de SUD-Rail : mise en place de l'indemnité de résidence pour les contractuels.

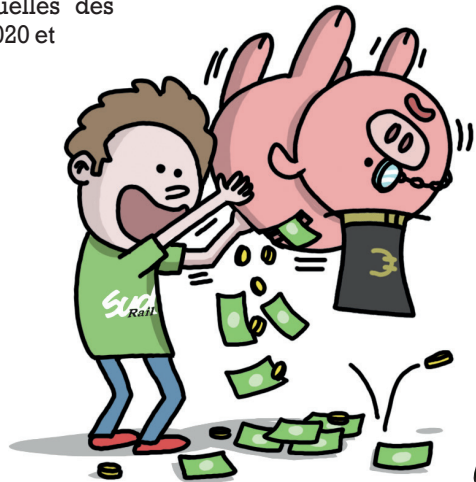
→ Que les salaires à la SNCF soient indexés sur l'inflation (hors NAO).

→ Le réexamen des situations individuelles des agents embauchés entre le 1er janvier 2020 et le 1er juillet 2022.

→ La prise en compte des années d'ancienneté d'intérim que ce soit pour fixer le salaire à l'embauche comme pour la majoration d'ancienneté.

→ Pour le personnel roulant, le réalignement sur la grille des salaires minimaux SNCF (GRH00391) hors prime de travail.

→ La création d'un véritable 13^e mois pour l'ensemble des cheminots.



sont ceux qui vivent ! »

L'ACTION SOCIALE

La prestation d'accompagnement

La prestation d'accompagnement consiste à définir un plan d'aide dans la durée, selon des objectifs fixés avec le salarié. L'accompagnement est une offre de service ouverte à tout salarié des cinq sociétés SNCF, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Elle peut s'adresser au salarié (ouvrant droit) ou à sa famille (ayant-droit), à leur demande ou sur proposition des professionnels, en lien avec des événements de la vie professionnelle ou personnelle : arrêt de travail, arrivée d'un enfant, divorce, mobilité, surendettement, situation de handicap, impact d'une catastrophe naturelle ... L'intervention individuelle offre à chaque salarié un espace de parole lui permettant d'établir une relation de confiance avec les professionnels de l'Action Sociale. Ces derniers mobilisent alors leurs savoirs professionnels pour engager une relation d'aide avec les salariés concernés.

Les professionnels de l'action sociale sont soumis au secret professionnel et sont indépendants de la ligne hiérarchique et fonctionnelle du salarié. Les informations partagées ne sont pas communiquées à l'entreprise, sauf autorisation explicite.

Il existe des antennes dans toutes les grandes villes, l'action sociale peut être jointe à l'aide du numéro vert : 0 800 20 66 20 ou par mail : action.sociale@sncf.fr

Les prestations financières

La délivrance d'une prestation financière consiste à venir en appui du plan d'aide établi par le travailleur social selon les objectifs fixés avec le cheminot.

On distingue deux types de prestations financières :

LE SECOURS FINANCIER PONCTUEL

Un secours financier, non remboursable, peut être accordé pour des situations faisant suite à un événement à caractère imprévisible, brutal ou inévitable et générant des charges financières lourdes à assumer ou mettant les familles dans l'incapacité immédiate de faire face. Le secours financier contribue au rétablissement de l'équilibre budgétaire et/ou à l'accès à des biens ou services de première nécessité.

LE SERVICE À LA PERSONNE

Un service à la personne peut être accordé pour des situations faisant suite à un événement ou réduisant l'autonomie physique, sociale, professionnelle, relationnelle des personnes actives ou pensionnées, générant des charges financières. Le service à la



personne contribue au rétablissement de l'équilibre des personnes ou des familles.

Les prestations d'hébergement

La délivrance d'une prestation d'hébergement consiste à venir en appui du plan d'aide établi par le travailleur social selon les objectifs fixés avec le salarié. Des structures SNCF accueillent ou hébergent des enfants ou des salariés aidants avec une prise en charge pluridisciplinaire de type socio-éducative, dans deux types d'établissements :

- établissements de séjours de répit pour les salariés aidants ;
- lieux d'accueil éducatif pour les enfants de salariés.

Comme pour l'instruction des demandes de prestations financières, le travailleur social instruit une demande qui est présentée, après évaluation sociale, à une commission d'admission.

Aide au logement

RÉFÉRENTIELS UTILES :

→ Grh00934 – Accord relatif à l'amélioration de la politique de l'aide au logement des salariés du GPF,

→ GRH00333 – Directive Logement.

L'AGENCE LOGEMENT SNCF, est l'interlocutrice qui accompagne dans son parcours logement tant pour ses demandes de logement locatif que sur les sujets d'aides financières ou d'accession. Elle est disponible pour tout renseignement et notamment pour l'orienter vers les offres auxquelles il a droit.

À noter :

→ Les cheminots en formation ou ayant besoin d'un pied-à-terre peuvent demander un logement en meublé, sociale ou libre, principalement chez l'association Parme.

→ Les cheminots dont les revenus entrent dans les plafonds de ressources des logements sociaux peuvent avoir accès à du logement locatif conventionné sur l'ensemble de la France.

→ Il existe un accompagnement des cheminots dans leur projet d'accession. Les renseignements et les offres sont disponibles sur le site #E-Logement SNCF.

→ SNCF propose des aides spécifiques pour alléger la charge du logement sur le budget de ses salariés :

- nouveaux embauchés logés en résidences meublées ;
- nouveaux embauchés logés en logement pérenne dans les zones tendues, notamment en Ile de France (zones A et A bis du Code de la construction) ;
- salariés en difficulté financière avec un risque sur le paiement du loyer (demande à faire auprès du travailleur social attaché à la zone d'emploi).



LES FACILITÉS DE CIRCULATION

RÉFÉRENTIELS UTILES :

- GRH00400 Facilités de circulation des actifs sur le réseau SNCF ;
- GRH00261 Facilités de circulation sur les réseaux autres que SNCF ;
- GRH00246 Facilités de circulation des pensionnés sur le réseau SNCF.

Des voyages sur le réseau SNCF, gratuits ou avec réduction, sont accordés aux cheminots (ouvrant-droit) et à leur famille (ayant-droit). Ces FC sont réservées à un usage privé et de loisirs (les voyages à caractère commercial et lucratif ne sont pas autorisés).

Des facilités de circulation internationales peuvent aussi être accordées. Les salariés de la SNCF peuvent emprunter les trains grâce à une carte de libre circulation, le « Pass Carmillon ». Sur le réseau SNCF, cette libre circulation permet aux salariés de n'avoir à payer que la réservation obligatoire (mais des dispenses de paiement de la réservation sont également accordées). Les ayants-droits du salarié – conjoint (ou concubin ou partenaire de Pacs), enfants et ascendants - bénéficient également de facilités de circulation (réductions tarifaires, contingent de voyages gratuits).

POUR LES CHEMINOTS UTILISÉS À PLUS DE 50% :

bénéficiaire	droit	support matériel
salarié dont l'utilisation est supérieure à 80 %	libre circulation	Pass carmillon
	8 DPR	dématérialisées
salarié dont l'utilisation est comprise entre 50 et 80 %	libre circulation	Pass carmillon
	4 DPR	dématérialisées
partenaire de couple	réduction permanente de 90 %	dématérialisées
	16 voyages gratuits	4 fichets 4 cases de voyage
enfant de moins de 4 ans	gratuité sans attribution de place assise	sur demande du salarié, titre de voyage 2 cases
enfant de 4 à 12 ans	libre circulation	dématérialisées
enfant de 12 ans à veille de 21 ans	réduction permanente de 90 %	dématérialisées
	16 voyages gratuits	4 fichets 4 cases de voyage
« bel enfant », résidence alternée	réduction permanente de 90 %	dématérialisées
	8 voyages gratuits	2 fichets 4 cases de voyage
enfant du concubin	8 voyages gratuits	2 titres de voyage 4 cases

POUR LES CHEMINOTS UTILISÉS ENTRE 10% ET 50 %

bénéficiaire	droit	support matériel
salarié dont l'utilisation est comprise entre 10 et 50 %	8 voyages gratuits / 4 DPR	carte de circulation 2 fichets 4 cases de voyage 1 fichet de dispense 4 cases
partenaire de couple	4 voyages gratuits	carte de circulation 1 fichet 4 cases de voyage
enfant de 4 ans à veille des 21 ans	4 voyages gratuits	carte de circulation 1 fichet 4 cases de voyage

En fonction de l'ancienneté acquise, les droits sont partiellement ou totalement maintenus pour les retraités et leurs ayants-droits. Nous exigeons l'alignement des droits aux FC pour les contractuels dans les mêmes conditions que les statutaires !



LA 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%.

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

$$\text{montant annuel de la retraite du régime général} = \text{salaire annuel moyen (25 meilleures années)} \times \text{taux (max 50\%)} \times \frac{\text{durée d'assurance au régime général (nombre de trimestres validés)}}{\text{durée d'assurance requise (nombre max de trimestres retenus)}}$$

Régime complémentaire obligatoire

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.

Âge : entre 62 et 67 ans, avec décote ; 67 ans, sans décote.

Indemnités de départ à la retraite

Selon l'article 24.2 en chapitre V de l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, tout agent quittant volontairement la SNCF pour la retraite a le droit à une indemnité de départ s'il compte plus de 10 ans d'ancienneté :

- ½ mois de salaire après 10 ans ;
- 1 mois de salaire après 15 ans ;
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans ;
- 2 mois de salaire après 30 ans.

LES DISPOSITIFS DE PÉNIBILITÉ

Au sein du Groupe SNCF, la traçabilité et la compensation de l'exposition des salariés à la pénibilité sont régies par deux dispositifs distincts : le dispositif de « 2008 », spécifique à la SNCF, décrit dans le GRH00938 et le dispositif « C2P », du régime général. Si le premier dispositif s'applique à l'ensemble des cheminots, le second, est applicable à tous les salariés de la SNCF pour les volets « prévention » et « traçabilité », et aux seuls personnels contractuels pour le volet « compensation ».

Le dispositif propre SNCF (GRH 00938)

Pour pouvoir en bénéficier, il suffit d'être placé sur un des 81 ERPA (Emplois Repères à Pénibilité Avérée) que compte la SNCF (dont la liste se trouve dans le GRH 00938). Il est important, si vous êtes dans cette liste, de bien vérifier que vous bénéficiez bien de ce dispositif. Sur ce point, SUD-Rail revendique que les années de pénibilité soient reprises sur les fiches de paie afin d'éviter des éventuels loups. Ce dispositif donne droit à :

UNE MAJORATION DE LA PRIME DE TRAVAIL DE :

montant mensuel	P1 (20 ans)	P2 (25 ans)	P3 (30 ans)
montant mensuel	26,12 €	36,88 €	46,88 €

UNE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ AVEC PLUSIEURS POSSIBILITÉS :

	conditions d'ancienneté	durée dont 50 % en dispense d'activité	rémunération durant la période travaillée à 100 %	rémunération durant la période non travaillée
pour tous	15 ans d'ancienneté à la SNCF	18 mois	75 %	75 %
si pénibilité	+ de 20 ans sur ERPA	24 mois	100 %	75 %
	+ de 25 ans sur ERPA	30 mois	100 %	75 %
ADC contractuel-les	pour les contractuel-les sur un ERPA pendant au moins 20 ans dont 12 ans en tant qu'ADC à la SNCF	30 mois	100 %	75 %
ASCT	si au moins 20 ans sur un ERPA dont au moins 12 ans de service avec RHR en tant qu'ASCT	36 mois	100 %	75 %

Un dispositif pénibilité Code du Travail dit dispositif C2P

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils.

FACTEURS LIÉS AUX RYTHMES DE TRAVAIL

facteur de risques professionnels	intensité minimale	durée minimale
travail de nuit	une heure de travail entre 0 h et 5 h	100 nuits/an
travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5X8, 3X8)	travail en équipe impliquant au minimum une heure de travail entre 0 h et 5 h	30 nuits/an
travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent 	900 heures/an



FACTEURS LIÉS À UN ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF

facteur de risques professionnels	intensité minimale	durée minimale
activité en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
températures extrêmes	températures inférieures ou égales à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
bruit	exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an

Cette déclaration permet au salarié de bénéficier d'un compte et de cumuler des points. Le Compte Professionnel de Prévention est ainsi alimenté tout au long de sa carrière.

Il permet de financer :

- des formations professionnelles pour accéder à un poste moins ou non exposé aux facteurs de risques professionnels concernés par le dispositif ;
- des projets de reconversion professionnelle vers un poste non exposé.
- la validation de trimestres d'assurance retraite, dans la limite de 8 trimestres. Cette utilisation peut permettre d'anticiper jusqu'à 2 ans l'âge de départ à la retraite par rapport à l'âge légal.

Les interventions de SUD-Rail auprès de la direction ont permis la régularisation dans leurs droits au C2P de plus de 5 000 cheminots contractuels. Vérifiez bien vos compte car en cas d'erreur la rétroactivité est seulement de 2 ans.

Pour vous connecter à votre compte C2P :

<https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/#/>



LES FINS DE CONTRAT ANTICIPÉES

La démission

La démission est l'acte par lequel le salarié fait connaître à l'employeur sa décision de résilier son contrat de travail. Elle peut être notifiée à tout moment et doit répondre, notamment au respect d'un préavis dont la durée dépend de l'ancienneté.

La démission doit être librement consentie, c'est-à-dire que le salarié doit avoir la capacité de démissionner et son consentement ne doit pas avoir été vicié. À défaut, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement abusif. Si un salarié invoque un vice dans son consentement, il lui appartient d'en apporter la preuve.

S'il n'existe pas de règle de forme (procédure légale imposée) pour signifier la démission, le salarié adresse généralement une lettre de démission à l'employeur, dont un modèle peut être téléchargé sur le site service-public.fr, un écrit étant fortement recommandé à titre de preuve. La démission n'a pas à être motivée.

La démission entraîne la rupture automatique et définitive du contrat de travail, sauf cas de rétraction. Elle n'a pas à être acceptée par l'employeur.

Elle marque le point de départ du préavis. Si un licenciement intervient postérieurement à la notification de la démission, celui-ci est sans effet. La durée du préavis est fixée à un mois, si l'ancienneté est supérieure à six mois (huit jours calendaires si cette ancienneté est inférieure à six mois), et à trois mois pour les cadres supérieurs. Si le salarié n'a pas pris l'ensemble des congés annuels acquis sur l'année en cours, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Le calcul de cette indemnité est prévu dans le GRH00131.



La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable. Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur, perçoit une indemnité de rupture conventionnelle au moins équivalente à l'indemnité de licenciement conventionnelle. Ce mode de rupture peut ouvrir droit au bénéfice des allocations de chômage. Seuls les CDI sont éligibles: la rupture conventionnelle ne peut intervenir qu'une fois la période d'essai achevée.

Elle obéit à une procédure spécifique : signature d'une convention par les parties puis homologation de l'Inspecteur du Travail pour les salariés protégés.

Le licenciement.

Le licenciement constitue l'une des modalités de rupture du contrat de travail. Celle-ci se fait à l'initiative de l'employeur. Deux types de motifs peuvent justifier un licenciement :

- un motif d'ordre personnel ;
- un motif d'ordre économique.

Le licenciement pour motif personnel a pour origine des causes tenant à la personne du salarié (faute ou autre). Par opposition, le licenciement pour motif économique tient à des considérations économiques.

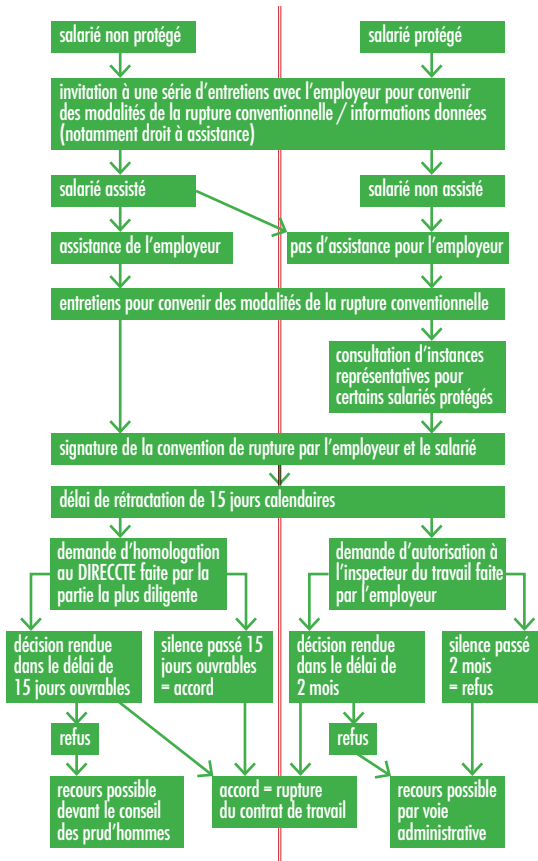
Selon la gravité de la faute, le licenciement donne lieu ou non à préavis et à indemnité de licenciement.

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE (PEUT ÊTRE INDIVIDUEL OU COLLECTIF)

Un licenciement pour motif économique est un licenciement initié par l'employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même. Ce licenciement est motivé par des raisons économiques, ayant pour origine soit une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné, soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

L'employeur est tenu à une obligation de moyens : le Code du travail prévoit en effet qu'il doit mettre en œuvre toutes les mesures sus-

PROCÉDURE À SUIVRE LORS D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE



ceptibles d'éviter un licenciement économique. Il doit ainsi prévoir l'adaptation des salariés à leur emploi et, si possible, les reclasser à un autre poste.

GARANTIES ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRES

Si les règles édictées et les comportements attendus, notamment décrits par les référentiels ne sont pas respectés, l'employeur peut alors engager une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié fautif. Cette procédure et la totalité des opérations à effectuer sont décrites en détail dans le référentiel GRH00144. Ce référentiel décrit également l'autorité habilitée à rendre la sanction en fonction de son importance. En résumé, pour les salariés contractuels ayant une ancienneté supérieure à un an, la procédure disciplinaire est la suivante :

→ à la connaissance du fait fautif, une demande d'explications écrites (DEE – imprimé 701) est transmise au salarié.

→ au retour de la DEE, ou après l'écoulement d'un délai de 6 jours ouvrables, le responsable direct émet ses observations et propose une sanction via l'imprimé 0702.

EN FONCTION DU NIVEAU DE SANCTIONS CONSIDÉRÉ,

LA PROCÉDURE À RESPECTER DIFFÈRE :

Pour les sanctions de niveaux 1 et 2, la sanction est notifiée par l'autorité habilitée dans un délai de deux mois à compter de la connaissance du fait fautif, via le formulaire 0704

Pour les sanctions de niveau 3, une entrevue est planifiée, à laquelle le salarié peut se faire assister. À l'issue de cette entrevue, la sanction doit être notifiée par l'autorité habilitée dans un délai de deux mois à compter de la connaissance du fait fautif, via le formulaire 0704.

Pour les sanctions de niveau 4 à 9, une convocation à un entretien préalable est remise au salarié dans un délai de deux mois suivant la connaissance du fait fautif. Cet entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après l'envoi de la convocation.

Pour les sanctions de niveau 4 à 6 : la sanction est notifiée par l'autorité habilitée dans le mois suivant l'entretien, via le formulaire 0704. Le salarié dispose d'une possibilité d'appel ou demande de réexamen.

Pour les sanctions de niveau 7 à 9 : le salarié est convoqué au Conseil de Discipline (CD) dans le mois suivant l'entretien préalable. Il peut consulter son dossier et apporter des pièces complémentaires. Le Conseil de Discipline a lieu au moins quinze jours après l'envoi de la convocation afférente. La sanction est notifiée par l'autorité habilitée dans le mois suivant le CD, via le formulaire 0704. Le salarié dispose d'une possibilité de demande d'abaissement de la sanction auprès du dirigeant de la société.

L'ÉCHELLE DE SANCTIONS APPLICABLE AUX SALARIÉS CONTRACTUELS DE LA SNCF EST FIXÉE PAR L'ENTREPRISE

pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, cette échelle comprend les niveaux suivants :

- 1/ avertissement ;
- 2/ blâme sans inscription ;
- 3/ blâme avec inscription ;
- 4/ mise à pied de un jour ouvré avec sursis ;
- 5/ mise à pied de un à cinq jours ouvrés ;
- 6/ mise à pied de six à douze jours ouvrés ;
- 7/ déplacement par mesure disciplinaire ;
- 8/ dernier avertissement avec mise à pied de deux à douze jours ouvrés avec, le cas échéant, déplacement par mesure disciplinaire ;
- 9/ licenciement (ou résiliation pour faute grave pour les CDD).

Tout salarié licencié est tenu d'exécuter un préavis, sauf dans les cas suivants :



- dispense du préavis par l'employeur (qui verse alors au salarié une indemnité compensatrice de préavis) ;
- licenciement pour faute grave ou faute lourde.

La durée du préavis de licenciement est prévue par la convention collective. Pendant cette durée les salariés licenciés avec préavis peuvent bénéficier, sans réduction de salaire, d'une autorisation d'absence de 2h/J au cours de la période de préavis pour rechercher un nouvel emploi.

LE DROIT SYNDICAL

Le droit syndical est inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946 et est confirmé par celle de 1958 : « *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* ».

La liberté syndicale est caractérisée également par :

- la liberté de constituer un syndicat en respectant les dispositions légales ;
- le pluralisme syndical (le salarié peut choisir d'adhérer au syndicat de son choix) ;
- la liberté d'adhésion (tout salarié est libre d'adhérer ou non à un syndicat).

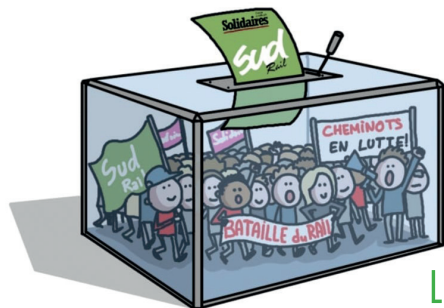
La représentativité s'apprécie à trois niveaux

Au niveau d'un CSE : l'OS doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires du CSE ;

Au niveau de la société (si elle possède plusieurs CSE) : l'OS doit avoir obtenu, en cumul, au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires aux CSE relevant de la société ;

Au niveau commun des cinq sociétés SNCF : l'OS doit avoir obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour de l'élection des titulaires des CSE de l'ensemble des cinq sociétés. Cette représentativité est utile pour la négociation des accords à l'échelle de ce périmètre.

Ainsi, les organisations syndicales représentatives au niveau des cinq sociétés SNCF à la suite des dernières élections professionnelles de 2022 sont les suivantes : CGT ; UNSA ; SUD-Rail ; CFDT.



Le droit de grève

Le droit de grève en France est un droit à valeur constitutionnelle (alinéa 7 du Préambule de la Constitution de l'IV^e République) depuis la décision Liberté d'association rendue le 16 juillet 1971 par le Conseil constitutionnel.

DANS LES TRANSPORTS

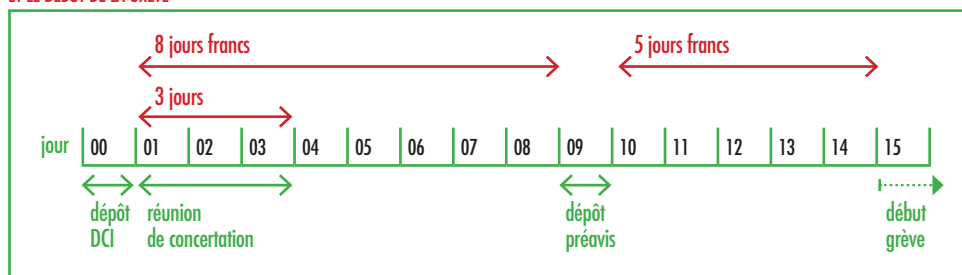
Avant d'effectuer le dépôt de préavis, il doit être établi un dialogue social pour prévenir de certains conflits. Le dépôt de préavis de grève n'intervient qu'après cette négociation.

L'autorité organisatrice fixe les dessertes prioritaires si une perturbation du trafic est prévisible. Elle détermine différents niveaux de services en fonction du niveau de la perturbation. Pour chaque niveau de service elle détermine des fréquences et des plages horaires, ceci dans le but d'éviter des atteintes disproportionnées aux libertés définies par la loi. Elle essaie donc de couvrir au maximum les besoins de la population.

Loi sur le service minimum

L'entreprise quant à elle élabore un plan de transport adapté (PTA) aux priorités définies par l'autorité organisatrice. Elle dresse également un plan d'information aux usagers.

EXEMPLE : DÉLAI MINIMAL
ENTRE LE DÉPÔT DE LA DCI
ET LE DÉBUT DE LA GRÈVE



La d2I

Pour respecter l'obligation d'informer les voyageurs 24 H à l'avance et permettre l'organisation du service, la loi impose aux catégories d'agents indispensables à l'exécution du plan de transport de déclarer au plus tard 48H à l'avance leur intention de participer à la grève.

Toutefois, les agents qui, pour des raisons avérées (congrés en cours au début du préavis et se terminant moins de 48h avant le début de la grève par exemple), n'ont pas été en capacité de transmettre leur déclaration en temps utile ne sont pas tenus au respect du délai de 48H. Ils doivent cependant établir dès que possible leur D2I. L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y participer en informe son employeur au plus tard



vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation à la grève afin que ce dernier puisse l'affecter au PTA.

Les instances représentatives du personnel

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Créé par une des ordonnances dites «Macron», le Comité Social et Économique (CSE) résulte de la fusion des institutions représentatives du personnel qui existaient précédemment, (le Comité d'Entreprise (CE), le CHSCT et les délégués du personnel (DP)). A la SNCF, les CSE ont été mis en place au 1^{er} janvier 2019.

COMPOSITION DU CSE :

- l'employeur (ou son représentant) ;
- une délégation du personnel élue par les salariés, pour 4 ans, qui comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants variant en fonction de l'effectif ;
- un représentant syndical au CSE. Celui-ci assiste aux réunions mais ne vote pas.

LE CSE A DES ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE...

Économique. Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions importantes de l'employeur. Le CSE est ainsi consulté sur des décisions relatives à la marche générale de l'entreprise (décision de nature à affecter la structure des effectifs, l'organisation économique de l'entreprise ou les conditions d'emploi). Il est également consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (bilan social, évolution de l'emploi, égalité professionnelle...).

De santé et sécurité. Le CSE est ainsi consulté sur tout projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

De réclamations individuelles et collectives (RIC). En effet, le CSE a pour mission de présenter à l'employeur, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et aux autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi qu'aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.

D'activités sociales et culturelles. Le CSE assure et contrôle les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise (restaurants d'entreprise, crèches, activités sportives, colonies de vacances) au bénéfice des salariés et de leur famille.

LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

C'est une commission obligatoire au sein du CSE. Elle est présidée par l'employeur et comprend au minimum trois membres désignés par le CSE parmi ses membres.



ATTENTION

Suite à l'ouverture à la concurrence et à la réforme du ferroviaire, la CPRPF (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel ferroviaire) devient la caisse de branche.

Elle intégrera des statutaires actifs ou retraités et l'ensemble du personnel ferroviaire affilié au régime général (contractuels-les SNCF et salarié.es des autres entreprises).

Elle est issue d'une mission interministérielle demandée par l'UTP, dont la mission sera à l'automne 2024 de couvrir la gestion de l'assurance maladie pour la totalité des salarié.es de la branche ferroviaire.

D'ici 2028, la CPRPF remplacera complètement la sécurité sociale pour tous-tes les cheminots.es, quels que soient leurs statuts ou leurs entreprises.

Contractuel SNCF
Salarié d'une autre entreprise ferroviaire relevant du régime général.

En ligne : Connectez-vous à votre compte Ameli

Par courrier postal :
CPRPF - C908

17, av du general Leclerc
13936 Marseille cedex 20

Par téléphone :

04 95 04 04 04

8h00/12h00 - 13h00/17h00

La CSSCT se voit confier tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. La CSSCT joue souvent un rôle en matière de droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, ainsi qu'en matière d'enquête à la suite d'un accident du travail grave et de visites périodiques.

LES REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ

Certains accords collectifs signés au niveau des périmètres CSE prévoient la mise en place de représentant-e-s de proximité (RPx). Ce sont des représentants du personnel au niveau local.

L'accord collectif fixe également les modalités de leur désignation, leurs moyens ainsi que les missions qui leur sont confiées. Ils jouent généralement un rôle en matière d'enquête, de visite et sont compétents pour présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés.

La durée de leur mandat de représentant de proximité (RPx) prend fin avec celle des mandats des membres élus du CSE.

LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale a été mise en place le 1^{er} janvier 2014 à la suite de la signature, le 6 novembre 2013, de 3 accords collectifs :

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...).

Les frais de santé

En cas de maladie, le salarié est remboursé d'une partie de ses soins par le régime général de la sécurité sociale (CPAM). Il bénéficie également de la mutuelle d'entreprise, laquelle intervient à titre complémentaire.

La mutuelle d'entreprise (GRH00986) est composée de deux éléments :

Un « socle » collectif et obligatoire : le socle de la mutuelle couvre obligatoirement tous les salariés contractuels et leurs familles (conjoint et enfants). Des dispenses d'adhésion peuvent toutefois être accordées par l'employeur dans le cadre des textes en vigueur. Le dispositif est financé par des cotisations versées à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le salarié. Le détail des garanties se trouve dans la notice «Frais de Santé» disponible dans l'espace salarié sur le site intranet.

Une couverture « surcomplémentaire » : si le salarié souhaite bénéficier d'un Niveau de prestations plus élevé, il peut souscrire, dans le cadre du dispositif d'entreprise, une couverture dite « surcom-



EXEMPLE DE COTISATIONS

salaire mensuel brut	structure de cotisation	régime	cotisation salarié régime général	cotisation salarié régime Alsace-moselle
1 500 €	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 €
2 000 €	isolé	santé	16,20 €	2,79 €
		prévoyance	9,68 €	9,68 €
		total	25,88 €	total
	famille	santé	40,71,20 €	5,95 €
		prévoyance	9,68 €	9,68 €
		total	50,39 €	15,63 €
2 500 €	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 €
3 000 €	isolé	santé	20,64 €	3,63 €
		prévoyance	14,52 €	14,52 €
		total	25,16 €	18,15 €
	famille	santé	52,11 €	7,65 €
		prévoyance	14,52 €	14,52 €
		total	66,63 €	22,17 €
3 500 €	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 €

plémentaire». Elle est optionnelle et à la charge exclusive du salarié. L'affiliation peut être demandée à l'arrivée du nouveau salarié, ou bien par la suite.

Point d'attention : la couverture par la mutuelle prend effet après un délai d'ancienneté de deux mois du salarié.

Maintien de salaire

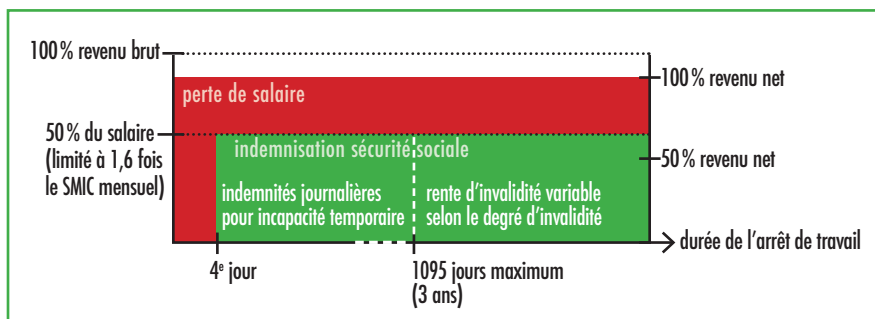
Un maintien de salaire par l'employeur, partiel ou total, est prévu par le cadre légal, lorsqu'un salarié se trouve en arrêt de travail pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle, ou en congé de parentalité.

Des accords d'entreprise peuvent venir renforcer la protection du salarié en augmentant la durée et le montant du maintien de salaire légal : c'est le cas pour les salariés contractuels (GRH00984).

Dans ces situations, le salaire continue d'être versé pendant 180 jours, décomptés sur une période d'un an, aux conditions prévues par l'accord collectif. Pour plus de précision sur le niveau du salaire maintenu, il convient de se reporter à l'annexe 1 de l'accord collectif: « assiette du maintien de salaire » (GRH00984).

SNCF met en œuvre un mécanisme de «subrogation»: la sécurité sociale verse directement à l'employeur les indemnités journalières dues au salarié ; l'employeur, en contrepartie, maintient le salaire.

**PERTE DE SALAIRE
EN CAS D'ABSENCE
DE COUVERTURE
COMPLÉMENTAIRE**



Une journée de carence est appliquée en cas d'arrêt de travail pour maladie, sauf exceptions (par exemple, accident du travail ou maladie professionnelle).

La prévoyance (incapacité, invalidité et décès)

L'accord collectif de prévoyance (GRH00985) instaure une couverture au bénéfice des salariés contractuels en cas :

- d'incapacité de travail de plus de 180 jours (maladie ou accident) ;
- d'invalidité ;
- de décès.

La couverture en cas d'incapacité de travail est conditionnée à une ancienneté de trente jours. Il n'existe aucune condition d'ancienneté pour les garanties en cas d'invalidité et de décès. Les salariés sont automatiquement affiliés par l'entreprise, au premier jour de leur contrat de travail.

La prévoyance est financée par des cotisations versées à 60% par l'employeur et à 40% par le salarié. **La couverture incapacité de travail au-delà de 180 jours L'incapacité dûment constatée par le médecin de soins correspond à la période d'indisponibilité pendant laquelle une personne ne peut plus exercer son activité pro-**



professionnelle. Elle peut être totale ou partielle, et prendre un caractère définitif dans certains cas. Pour les arrêts de travail supérieurs à 180 jours, le salarié reçoit au total l'équivalent de 80% de son salaire brut aussi longtemps que la Sécurité sociale verse des indemnités journalières (1095 jours au maximum en cas d'affection de longue durée – « ALD »).

La couverture en cas d'invalidité

Est invalide le salarié qui, après un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, voit sa capacité de travail ou de gain réduite d'au moins deux tiers. L'invalidité est prononcée par la CPAM après avis du médecin conseil. L'incapacité permanente d'origine professionnelle constitue une situation particulière traitée comme l'invalidité.

Le niveau d'indemnisation dépend de la catégorie d'invalidité du salarié :

- en cas d'invalidité de catégorie 1 (le salarié est en capacité d'exercer une activité rémunérée sur un temps de travail réduit), la garantie est fixée à 48 % de son salaire brut ;
- en cas d'invalidité de catégorie 2 (le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement une activité rémunérée), la garantie est fixée à 80 % de son salaire brut ;
- en cas d'invalidité de catégorie 3 (le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement une activité rémunérée et doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne), la garantie est fixée à 80% de son salaire brut.



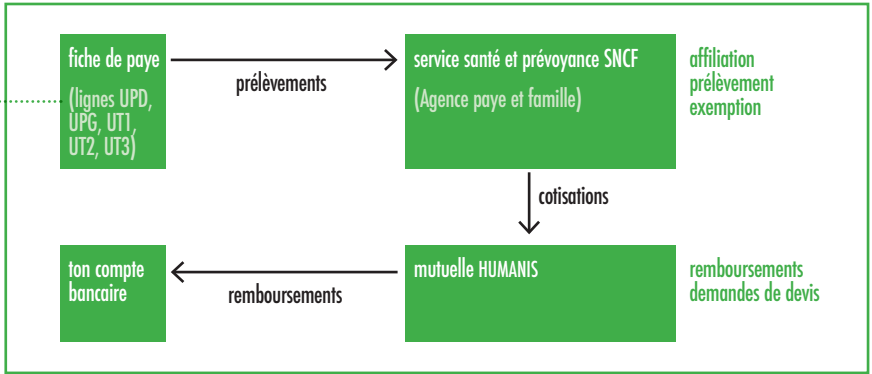
Les garanties en cas de décès

La famille du salarié choisit, au moment du décès, entre deux options :

- soit un capital décès de 300% du salaire brut des douze mois précédents + une majoration de 70% par enfant à charge + une rente de conjoint viagère de 30 % sous déduction des pensions de réversion ;
- soit un capital décès de 200 % du salaire annuel brut + une rente de conjoint viagère de 30 % du salaire annuel brut + une rente éducation de 20% du salaire annuel brut versée pour chaque enfant jusqu'à vingt-six ans en cas de poursuite d'études.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, s'agissant de l'invalidité ou du décès.

COMPRENDRE SES PRÉLEVEMENTS



santé		
sécurité sociale - mal. - mat. - inval. - décès	<i>salaire brut</i> 0,750	→ prélevement sécurité sociale : ne concerne pas HUMANIS
incapacité - invalidité - décès tranche A	<i>salaire brut</i> 0,484	→ prélevement variable basé sur le salaire brut
complémentaire santé forfait	3269,00 0,224	→ prélevement fixe basé sur le PMSS
complémentaire santé tranche A	<i>salaire brut</i> 0,444	→ prélevement variable basé sur le salaire brut
sur-complémentaire	3269,00 0,63	→ prélevement fixe basé sur le PMSS

Contacts

PÔLE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE SNCF :

- par téléphone en interne : 700 000 choix 5
- par téléphone en externe : 0809 400 110 choix 5 (gratuit depuis un poste fixe)
- 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
- par courrier : HUMANIS 41982 Blois cedex 09
- par mail : santeprevoyancesncf@humanis.com
- site internet : www.humanis.com



RÉFÉRENCES 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 marqués d'une flèche verte sont les documents spécifiques aux contractuels.

- Décret Socle
- Convention Collective Ferroviaire
- Accord GPU sur le temps de travail
- RH00001 Statut des relations collectives
- 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
- RH00261 Facilités de circulation applicables sur les réseaux étrangers à la SNCF
- RH00262 Innovation
- 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, gratifications et allocations (Annexe 6 du RH00131)
- RH00389 Agent du cadre permanent—barème de rémunération (pour information)
- RH00391 Agent contractuels ←
- RH00400 Facilité de circulation des actifs sur le réseau SNCF
- RH00403 Cotisations des personnels contractuels ←
- RH00412 Gratification de vacances (annexe au RH00251)
- RH00649 Allocations Familiales Supplémentaires
- RH00652 Annexe—Gratification annuelle d'exploitation (annexe au RH00652) RH00662
- Accord collectif sur le travail à temps partiel des agents au cadre permanent RH00677
- Dispositions complémentaires à l'accord d'entreprise
- RH00707 Indemnité de garde
- RH00825 Équipement 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 ←



CONTACTER SUD-RAIL

Par téléphone :

06.95.47.41.00

(tous les mercredi
et jeudi de 9 H
à 16 H 30)

Par mail :

contractuel-le-s@sudrail.fr

tous les jours

24H/24H,

pour tous

les cheminots

ADHÉRER À SUD-RAIL

Les syndicats les plus puissants en France sont ceux des « Patrons ». Plus de 80% d'entre eux sont syndiqués au MEDEF ou ailleurs. Face à cela, moins de 10% des salariés sont syndiqués.

Se syndiquer à SUD-Rail, c'est refuser la fatalité, c'est faire partie de ces salariés qui veulent changer le cours des choses.

Rejoindre SUD-Rail, c'est la possibilité d'apprendre à s'organiser, c'est la possibilité de discuter, de réfléchir collectivement, de rassembler les énergies. Rappelons que SUD-Rail est indépendant de tout parti politique. SUD-Rail développe son action en fonction des seuls intérêts des agents, quel que soit le pouvoir en place. Pour nous, faire du syndicalisme est un choix non un plan de carrière, ni une profession. A ce titre, nous refusons de bénéficier d'avantages particuliers liés à notre activité syndicale.

SUD-Rail, un syndicat indépendant, mais pas neutre.

La défense des salariés ne s'arrête pas une fois franchie la porte du local syndical. C'est pourquoi nous participons aux mobilisations pour défendre non seulement nos acquis mais aussi les chômeurs, les sans droits, pour l'égalité des hommes et des femmes, contre le racisme et l'extrême droite ou pour une « autre mondialisation ».

C'est aussi pourquoi nous appartenons à l'Union Syndicale Solidaires qui avec ses 90000 adhérents regroupe des syndicats de tous secteurs professionnels.

Soyons plus nombreux et nombreuses pour nous défendre et arracher de nouveaux acquis. Le syndicat est un outil pour organiser les salariés, leur permettre de confronter leurs idées, construire le rapport de force, mobiliser et gagner.

SUD-Rail est LE syndicat qui défend et s'occupe des cheminots contractuels

Via sa commission contractuels, qui a vu le jour il y a plusieurs années, SUD-Rail est le syndicat, de l'aveu même des patrons qui se bat, qui milite aux cotés des salariés en CDI, pour obtenir les mêmes droits que les cheminots statutaires.

Que ce soit pour l'accord classification/rémunération, l'accord APLD, la mise en place du contrat unique la seule chose qui a guidé notre syndicalisme est l'équité entre tous et la défense des plus démunis.

Pas de dogmatisme, du pragmatisme et de la lutte !



SUR TOUS LES TERRAINS
SUR TOUS LES RÉSEAUX



Facebook



X



Insta



appli IOS



appli Android

Union
syndicale
Solidaires