

# Livret Salarié.es

Edition du 01/10/2025



**CGT Fédération des cheminots**

**Union Fédérale Cadres et Maîtrises (UFCM)**

**Secteur des Directions Centrales**

**14, rue André Campra**

**93200 St-Denis La Plaine**



# EDITO

Cher-e-s Collègues,

Vous avez entre les mains le livret du salarié conçu par des militantes et militants de l'Union Fédérale Cadres et Maîtrises de la CGT (UFCM CGT) du secteur des centraux. Une version numérique est également disponible sur notre site internet (<http://www.cgt-cheminots-centraux.fr>).

Ce projet est né d'un constat : La multiplicité des textes et référentiels règlementaires, des accords d'entreprise, des dispositions prévues par les textes de loi... qui rend souvent complexe la recherche de réponses à nos interrogations et nos besoins. En outre, il nous semblait nécessaire, sur un certain nombre de thématiques, de vous partager les points de vue et revendications portés par la CGT ! Vous y trouverez donc des éléments purement informatifs (y compris sur des sujets que la CGT ne partage pas mais qui peuvent vous servir !) puis des parties nettement plus revendicatives.

Cet « ouvrage » n'a bien évidemment pas vocation à se substituer aux textes en vigueur ni la prétention d'être exhaustif, encore moins d'être parfait. Il est le fruit d'un travail sérieux et engagé, réalisé par des cheminotes et cheminots maîtrises et cadres, contractuels et statutaires, syndiqués ou exerçant des responsabilités syndicales au sein de la CGT cheminots des directions centrales.

Aussi, à la lecture des pages qui vont suivre, si vous constatez une anomalie, des éléments nécessitant des précisions, voire quelques incompréhensions, nous vous invitons à nous en faire part avec bienveillance. Pour finir, n'hésitez pas à nous solliciter afin d'obtenir les renseignements dont vous auriez besoin.

André TAISNE

Responsable UFCM

Secteur CGT des Directions Centrales

Page 7

## Historique

Page 8

## Le service public

Page 9

## Histoire de la CGT

Page 12

## Les différents types de contrat de travail

Temps partiel	12
Les annexes	21
Tableau de synthèse des régimes de travail	29
Le télétravail	30
Le forfait jours	31
Le forfait en jours vu par la CGT	36
Le « Bénévolomètre »	37

Page 39

## La vie des salariés

Le CET	39
Classification Rémunération	40
CAA	45
Mixité	50
Mixité : Un combat permanent pour la CGT	52
Travailleurs en situation de handicap	54
• Décryptage	54
• Informations pratiques	55



# SOMMAIRE

Page 62

## Reprise d'activité par une filiale ou la concurrence

Page 66

## La rémunération

Mesures salariales... et les agents au cadre permanent	66
Grille unique selon la CGT	68
Focus NAO 2024	70
Aide à la compréhension de la rémunération des contractuels	71
Lecture des fiches de paie	74

Page 76

## La retraite

Pour les agents au cadre permanent	76
Pour les agents contractuels	77

Page 78

## La protection sociale

Médecine de soin et spécialisée	78
Des menaces pèsent sur nos cabinets médicaux	79
CSO : Quelques éclairages	80
CSO : Les revendications de la CGT	82
Accident du travail/ Accident de trajet	83
Congés Maladie/Longue durée pour le Cadre permanent	86
Congés Maladie/Longue durée pour les Contractuels	90
Carence pour les arrêts de travail	100
Congés payés et arrêts maladie : la Loi DDADUE 2024	101
Maternité, paternité et adoption CP et Contractuels	103
Réforme pour les agents au cadre permanent	106
Inaptitude pour les agents contractuels	110
Les garanties en cas de décès pour tous les agents	111



# SOMMAIRE

Page 112

## Notations et déroulement de carrière

Pour les agents au cadre permanent	112
Pour les agents contractuels	113
Modèle lettre de réclamation	114

Page 115

## Les congés

Congés règlementaires	115
Congés continus aux parents d'enfants handicapés	116
Jours fériés	116
Les congés supplémentaires	117

Page 122

## Les Facilités de circulation

Page 126

## Le logement

Aide aux nouveaux embauchés en logement pérenne	126
Aide aux nouveaux... les minorations	127
Acquérir... logement pérenne	127
Aide sur quittance	128
Prêt accession	128
Prêt Travaux	129
Aide Mobil-Pass	129



# SOMMAIRE

Page 130

## Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Avant	130
Période de transition	131
Maintenant	132
La CGT exige	133

Page 134

## Dispositions relatives au syndicalisme

Droit de grève	134
DII	135
Différentes formules de grève	135
Calcul durée et retenue	136

Page 138

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

Page 147

## Le Violentomètre

Page 148

## Bulletin d'adhésion

Page 149

## Les contacts utiles



# SOMMAIRE

# 1920

Mise en place du premier Statut.

# 1938

À la suite de puissantes grèves, de l'élection du Front Populaire et de la faillite des compagnies privées, les chemins de fer sont nationalisés. Avec la SNCF, le service public ferroviaire est né !

La plupart des membres du personnel bénéficie d'un régime de retraite et d'un statut particulier.

# 1950

Mise en place du Statut actuel.

# 1997

Création de RFF (Réseau Ferré de France) dans lequel l'ensemble du réseau est transféré. RFF est chargé de l'entretenir.

En échange, SNCF lui paye des péages pour faire circuler les trains.

# 13 juin 2005

Circulation du premier train privé de marchandises en France.

# 2014

La loi portant sur la réforme du ferroviaire, qui prépare l'ouverture à la concurrence du trafic voyageurs et oblige à construire une convention collective, est adoptée.

# 2018

La loi du 27 juin 2018 "pour un nouveau pacte ferroviaire" aggrave la situation et découpe le Groupe Public Ferroviaire en Groupe Public Unifié, avec la création des sociétés anonymes au 1er janvier 2020.

# 2020

Fin du recrutement au Statut.

# UNE MISSION : LE SERVICE PUBLIC

Pour accomplir leur mission de service public et d'intérêt général, les organisations publiques doivent respecter **trois principes** de fonctionnement :

- Égalité,
- Adaptabilité,
- Continuité.

## PRINCIPE D'ÉGALITÉ

Les usagers doivent bénéficier d'une **égalité d'accès** au service public.

## PRINCIPE D'ADAPTABILITÉ

Le service public doit donc **s'adapter, muter**, pour pouvoir assurer sa continuité de service de manière qualitative.

## PRINCIPE DE CONTINUITÉ

Le service public doit être assuré à tout moment, en tout lieu, **sans interruption**.

*\*Entreprise publique, unique et intégrée : la SNCF doit être l'entreprise publique de transport ferroviaire qui rassemble le réseau, les différents transporteurs et les fonctions support.*



## La CGT revendique...

### UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ

- Le retour à une entreprise publique, unique et intégrée\* : la SNCF. À l'international, une coopération entre les différentes entreprises publiques historiques.
- Le désendettement, par l'État, du système ferroviaire pour développer et moderniser le réseau ferroviaire, accroître l'offre afin de correspondre aux besoins des usagers et des chargeurs.
- La SNCF et son groupe doivent rompre avec la logique de marché et développer une politique de transport multimodal et complémentaire.

### DES EMPLOIS ET DE BONNES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Des effectifs adaptés au développement des besoins de service public.
- Gagner la parité entre les femmes et les hommes.
- L'arrêt des réorganisations dans tous les métiers, qui entraînent une dégradation des conditions de travail et de la polyvalence.
- Un niveau de droits et de garanties identique pour tous les salariés du ferroviaire.

## Histoire de la CGT

En 2025, la CGT fête ses 130 ans. Si son histoire est jalonnée de moments glorieux tels que les grèves de 1936, l'action dans la Résistance, les mouvements de 1968 ou de 1995, elle ne peut s'y réduire.

L'histoire de la CGT est aussi le fruit d'une multitude d'actions dans les entreprises.

En effet, si certains combats et d'illustres personnalités y tiennent une place majeure, l'histoire de la CGT est aussi le fruit d'une multitude d'actions dans les entreprises, les localités et les professions. Elles ont souvent rencontré un écho plus modeste, mais ce sont elles qui ont toujours permis à la CGT d'irriguer la société et d'être utile aux salarié-es.

Des syndiqué-es, des « héroïnes et héros » du quotidien, des militant-es que l'on pourrait dire « ordinaires », qui ont pourtant conduit des luttes sortant de l'ordinaire, qui se sont engagé-es avec cette conviction chevillée au corps : **la visée de transformation sociale comme la réponse aux besoins immédiats des salarié-es nécessitent d'agir en rassemblant au sein d'une organisation.**

La CGT doit beaucoup à ces femmes et ces hommes qui n'ont jamais recherché les honneurs et qui ne doivent pas tomber dans l'oubli.

Les syndiqué-es d'aujourd'hui pourront ainsi constater que depuis 1895, c'est l'engagement de femmes et d'hommes à leur image qui a permis à la CGT de ne perdre ni sa visée, ni ses valeurs, ni ses couleurs. **Depuis 130 ans, nous faisons la CGT.**

**Les 130 ans de la CGT sont une célébration particulière pour la CGT mais aussi pour le monde du travail.**



## Histoire de la CGT

La CGT est née le 23 septembre 1895 au congrès constitutif de Limoges. 28 fédérations d'industries et de métiers, 18 Bourses du travail (présentes essentiellement dans les grandes villes) et 126 syndicats étaient présents à ce congrès avec pour ambition la réunion de deux pratiques du syndicalisme : le syndicalisme catégoriel et de métier et le syndicalisme interprofessionnel et territorial.

Aujourd'hui, la CGT compte 33 organisations nationales professionnelles (fédérations), 97 unions départementales et 12 comités régionaux.

L'histoire de la CGT est totalement liée à l'histoire sociale de notre pays et même au-delà, puisque nous sommes affiliés à la CSI (Confédération Syndicale Internationale) et à la CES (Confédération européenne des syndicats).

La CGT est l'actrice sociale structurante présente dans le quotidien des travailleuses et travailleurs, que ce soit dans l'entreprise ou l'administration et dans les luttes sociales.

### Regardons notre actualité immédiate !

- **Une CGT à l'offensive qui ne lâche pas avec l'inscription à l'agenda social de l'abrogation de la réforme des retraites !**
- **Une CGT qui se positionne résolument dans la lutte contre les idées d'extrême droite et qui s'engage !**

La CGT, c'est une longue histoire, c'est aussi une CGT qui « fait » l'histoire. C'est une CGT de lutte, de conquête, de résistance. Nous sommes fier-es de cette histoire. Fier-es qu'elle se soit toujours tournée du côté du monde du travail. Des militant-es, des milliers d'inconnu-es construisent la CGT et se construisent aussi grâce à elle. Ils et elles portent ses valeurs et changent la société.

Fêter l'histoire de la CGT, c'est aussi se projeter dans l'avenir. Savoir d'où l'on vient pour construire la CGT pour les années à venir.



## Histoire de la CGT

La célébration des 130 ans de la CGT offre l'occasion unique de relier l'histoire du syndicalisme CGT aux enjeux contemporains

Les 130 ans de la CGT, c'est se projeter vers l'avenir

Les 130 ans de la CGT, c'est 130 ans au service du monde du travail. Une CGT de proximité qui revendique et qui gagne.

Fêter les 130 ans de la CGT, c'est valoriser les combats actuels. La CGT est une organisation vivante, qui continue de se battre pour les droits des travailleur-euses aujourd'hui. L'activité de la CGT est connue et reconnue. Cette année, elle a permis de mettre au centre des débats les questions structurantes de l'abrogation de la réforme des retraites, des financements des services publics et de la politique industrielle avec la nécessité d'un moratoire sur les licenciements. Sans oublier la lutte contre les idées d'extrême droite.

L'histoire de la CGT montre sa capacité à réfléchir aux mutations du monde du travail, tout en restant fidèle à ses valeurs fondatrices.

La CGT a toujours porté un projet de société alternatif, fondé sur la justice sociale et la solidarité

Avec l'extrême droite aux portes du pouvoir, l'action de la CGT est une boussole pour beaucoup.



## Les différents types de contrat de travail

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et les suites des réformes ferroviaires de 2014 et 2018 (dénoncées et combattues par la CGT mais validées par certaines organisations syndicales), le recrutement au Cadre Permanent est clos. Désormais, les recrutements se font selon les dispositions du droit privé et du code du travail. D'ici quelques années, les agents « statutaires » auront complètement disparu. Si les règles applicables aux uns et aux autres sont différentes sur certains sujets (retraites, notations, rémunération, la médecine...), l'ensemble des textes et des accords d'entreprise s'appliquent à l'ensemble des agents, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

### Le temps partiel GENERALITES :

#### Egalité de traitement

Les salariés pratiquant des horaires à temps partiel bénéficient des mêmes droits que le personnel à temps complet, sous réserve de dispositions spécifiques légalement prévues.

L'ensemble des textes réglementaires du personnel s'appliquent aux salariés à temps partiel, sur la base des modalités spécifiques prévues par le présent accord.

Le contrat ou l'avenant au contrat doivent comporter les mentions légales obligatoires.

#### Rémunération

Sous réserve de la répercussion des absences, les éléments fixes mensuels de rémunération perçus par un salarié à temps partiel représentent une fraction de ceux qu'il recevrait s'il travaillait à temps complet.

Cette fraction résulte de l'application du pourcentage de temps partiel aux éléments fixes mensuels d'un salarié à temps complet.

Les montants des éléments variables (primes de travail, indemnités, gratifications, allocations) sont déterminés chaque mois en fonction du service assuré par le salarié au cours du mois et dans les conditions précisées par la réglementation du personnel portant sur la rémunération.

#### Réglementation du travail

La réglementation du travail est applicable au personnel travaillant à temps partiel. Les souhaits exprimés par le salarié en matière de répartition de la durée du travail ou d'attribution des journées chômées supplémentaires peuvent nécessiter des aménagements conformément aux conditions fixées par la réglementation du travail en vigueur.

## Les différents types de contrat de travail

### Le temps partiel GENERALITES (suite) :

#### Durée du travail

La durée du travail représente un pourcentage situé entre 50 et 91,4 % de la durée annuelle de travail (année civile) d'un salarié à temps complet suivant le même régime de travail.

Le pourcentage de la durée annuelle de travail (%DA) est obtenu soit par modification de la durée journalière de travail, soit par attribution de journées chômées supplémentaires (VT), soit par une combinaison des deux.

La durée annuelle de travail à temps partiel est obtenue en appliquant ce pourcentage à la durée annuelle à temps complet.

Sauf accord de l'intéressé, la durée minimale du travail effectif prévue pour une journée de service d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à la durée suivante : durée minimum d'un salarié à temps complet du même régime de travail X taux de temps partiel.

La répartition des horaires à temps partiel est réalisée sur la période de référence applicable au régime de travail du salarié (sièges = 5 jours ; autres = 6 mois). Les horaires peuvent être répartis sur l'année, uniquement lorsque le temps partiel est réalisé par attribution de journées chômées supplémentaires (VT).

Dans le cas d'une répartition annuelle, l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées excédant le mois peut être envisagée lorsqu'elle est compatible avec le maintien des connaissances professionnelles, dans le cadre des règles de certification en vigueur.

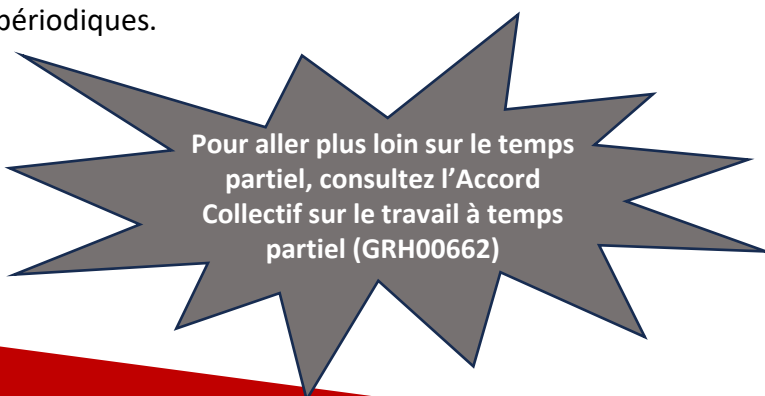
Pour les salariés dont le temps partiel est réalisé uniquement par l'attribution de VT, les annexes ci-après indiquent les pourcentages de travail à temps partiel correspondant à des nombres entiers de journées de travail (jours pour les roulants), de journées chômées supplémentaires et de jours de congés.

#### Journées chômées supplémentaires

Les journées chômées supplémentaires (VT) sont positionnées par le service après avoir étudié les souhaits exprimés par le salarié à temps partiel. Elles doivent faire l'objet d'une programmation au moins un mois à l'avance ou peuvent figurer dans le roulement pour les salariés maintenus dans un roulement.

Elles sont accordées conformément aux articles 18 et 33 du décret n° 99-1161.

Les absences ont, sur les journées chômées supplémentaires, les mêmes répercussions que sur les repos hebdomadaires ou périodiques.



Pour aller plus loin sur le temps partiel, consultez l'Accord Collectif sur le travail à temps partiel (GRH00662)

## **Les différents types de contrat de travail**

### **Le temps partiel GENERALITES (suite) :**

#### **Repos**

Les salariés à temps partiel du régime des sièges bénéficient du même nombre annuel de repos hebdomadaires et de repos supplémentaires et dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet suivant ce régime de travail. Les salariés à temps partiel des régimes des établissements et les roulants bénéficient, sous réserve de la répercussion des absences, du même nombre annuel de repos périodiques et de repos supplémentaires ou complémentaires que les salariés à temps complet suivant le même régime de travail. Pour les salariés en roulement et leurs remplaçants, la durée des repos périodiques auxquels sont accolées des journées chômées supplémentaires peut être réduite dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet. Les conditions de programmation en vigueur et les dispositions concernant la durée des repos journaliers des salariés de remplacement restent applicables.

#### **Modification des conditions d'utilisation**

La répartition de la durée du travail et/ou les conditions d'attribution des journées chômées supplémentaires peuvent être modifiées sous réserve d'un préavis de 2 mois.

Ce délai peut être réduit :

à la demande du service, en cas de circonstances accidentelles et imprévisibles.

à la demande du salarié, en cas d'événement grave le concernant. Dans ce cas, le salarié peut également demander à modifier le taux de temps partiel

Pour les salariés dont le service n'est pas tracé à l'avance (salarié de remplacement, de réserve, ou en service facultatif), il ne peut être dérogé à la programmation des journées chômées supplémentaires préparée pour un mois donné qu'en cas de circonstances accidentelles et imprévisibles.

Par ailleurs, lorsque l'utilisation à temps partiel a entraîné l'affectation du salarié dans un autre emploi et/ou une autre résidence, le salarié à temps partiel est prioritaire, à tout moment en cas de vacance, pour être affecté dans son ancienne résidence à temps partiel ou à temps plein.

#### **Dépassements de la durée du travail**

Les motifs de dépassement de la durée du travail prévue pour chaque salarié sont uniquement ceux permis par la réglementation du temps de travail auquel il est soumis.

Les dépassements éventuels sont évalués par rapport à la durée journalière moyenne de travail applicable au régime de travail du salarié et sur la période de référence applicable au dit régime.

Le nombre d'heures complémentaires ainsi effectuées peut être porté au tiers de la durée stipulée au contrat de travail ou à l'avenant.

Les heures complémentaires sont rémunérées suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Chaque heure complémentaire réalisée donne lieu à une majoration de salaire calculée à partir du taux de l'indemnité pour heures supplémentaires.

## Les différents types de contrat de travail

### Le temps partiel CONGÉS:

Les congés sont attribués en jours "ouverts". Le nombre annuel de jours de congés est calculé en fonction du nombre théorique de jours de travail du salarié à temps partiel au cours de l'année. Il est obtenu par la formule :

$$28 \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{(365 - (R + F))}$$

Ainsi, lorsque le temps partiel est réalisé uniquement par réduction de la durée journalière moyenne de service (soit  $VT = 0$ ), le nombre de congés reste le même qu'à temps complet (28). Les journées chômées supplémentaires et les autres jours ouvrables non travaillés situés pendant les périodes de congé conservent leur qualité. Dans tous les cas, l'absence totale d'un salarié qui regroupe des journées chômées supplémentaires, des repos et des congés ne peut être supérieure à celle d'un salarié à temps complet.

dans cette formule :

28 = nombre annuel de jours de congé à temps complet.

R = nombre annuel de repos du régime de travail.  
F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche.

VT = nombre annuel de journées chômées supplémentaires.

### Influence des absences sur le congé réglementaire

Lorsque des absences entraînent une réduction du congé annuel, le décompte est effectué sur un crédit normal de 28 jours dans les conditions prévues par les textes réglementaires en vigueur.

Le nombre annuel de jours de congés est alors obtenu par la formule :

$$\text{Nombre de jours de congés après réduction} \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{365 - (R + F)}$$

$$\text{(arrondi à l'entier supérieur).}$$

### **Durée du congé des salariés passant d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel ou vice-versa :**

Lorsqu'en cours d'année, un salarié travaillant à temps complet est autorisé à exercer une activité à temps partiel ou, inversement, lorsqu'un salarié à temps partiel accepte un travail à temps complet, le nombre total de jours de congé dû pour l'exercice (28 jours) est réparti entre les deux périodes au prorata du nombre de mois (exceptionnellement du nombre de jours de calendrier) de chacune d'elles, compte tenu, le cas échéant, des absences ayant une répercussion sur la durée du congé annuel.

Les journées de congés sont rémunérées à la valeur de la période d'acquisition. Lorsqu'une journée de congé est prise dans la période où la durée du travail est inférieure à celle au titre de laquelle elle a été acquise, la différence par rapport à la durée journalière moyenne de service (DJS) du régime de travail est payée au salarié sous la forme d'une indemnité de congé non pris.

Dans le cas contraire, la différence fait l'objet d'une retenue dans les mêmes conditions qu'en cas de congé pris en trop.

### Congés supplémentaires avec solde

Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions relatives aux congés supplémentaires avec solde prévus par les textes réglementaires en vigueur. Toutefois, le crédit de congés supplémentaires pour soins est obtenu par la formule :

$$5 \text{ (plus 1 par enfant à charge à partir du deuxième)} \times \frac{(365 - (R + F + VT))}{365 - (R + F)}$$

$$\text{(arrondi à l'entier supérieur).}$$

### Jours fériés

Le nombre de fériés intervient dans le calcul du nombre de journées chômées supplémentaires (VT) attribuées chaque année. Ces dernières ne doivent donc pas être positionnées sur un jour férié.

## Les différents types de contrat de travail

### Le temps partiel DÉROULEMENT DE CARRIÈRE & DIVERS :

#### DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le déroulement de carrière des salariés à temps partiel s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet et sans discrimination. Les périodes d'emploi à temps partiel n'ont pas de répercussions sur le calcul des anciennetés.

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### *Exercice de mandats de représentant du personnel*

Les salariés travaillant à temps partiel exerçant un mandat de représentant du personnel peuvent déroger à la durée maximale d'absence résultant de l'utilisation de crédits d'heures fixée par le code du travail. En cas d'utilisation de cette possibilité, aucun crédit d'heures ne pourra être considéré comme ayant été utilisé en dehors des heures de travail ni être rémunéré à ce titre.

##### *Stages de formation professionnelle*

Pendant la durée du stage de formation professionnelle, le salarié à temps partiel choisi est considéré comme travaillant à temps complet.

En conséquence :

pendant un stage de courte durée ou discontinu, le salarié reste rémunéré à temps partiel. La différence entre le temps complet et le temps partiel est compensée ou rémunérée au taux de l'heure supplémentaire sans majoration,

pendant un stage continu de longue durée (1 mois au minimum), le salarié est replacé à temps complet pour la totalité de la durée du stage.

### Le temps partiel choisi en cours de carrière :

#### Taux et forme de la réduction volontaire du travail

Toutes les demandes comprises entre 50 et 91,4 % (taux correspondant à une durée moyenne de 32 heures par semaine) de la durée réglementaire annuelle du travail à temps complet dans le régime de travail du salarié (régime des sièges, des établissements à 122 repos, des agents de réserve à 125 repos, des établissements à 132 repos, roulants) seront examinées. Le temps partiel peut être accordé par une modification de la durée journalière de travail ou/et par l'attribution de journées non travaillées.

Ces journées non travaillées, à caractère individuel, et leur programmation sont fixées contractuellement entre le salarié et l'entreprise. Le salarié bénéficie par ailleurs des autres repos de son régime de travail, attribués soit de façon collective, soit dans le cadre individuel d'un compte temps.

Le temps partiel pourra être modulé sur l'année par programmation de périodes non travaillées et de périodes travaillées.

Dans ce cas, les dépassements éventuels sont évalués par rapport à la durée journalière moyenne de travail applicable au régime de travail du salarié et sur la période de référence applicable audit régime.

Si, pour répondre à la demande de certains salariés, ces périodes excèdent le mois, il appartiendra à l'établissement de vérifier qu'elles sont compatibles avec le maintien des connaissances professionnelles dans le cadre des règles de certification en vigueur.

## Les différents types de contrat de travail

### Le temps Partiel choisi en cours de carrière : Mode opératoire

#### L'expression de la demande

Le salarié candidat au temps partiel choisi bénéficie d'une priorité par rapport à l'embauche à temps partiel dans un poste équivalent de la même entité.

La demande de temps partiel est effectuée par écrit (sur imprimé spécifique) auprès du directeur d'établissement (ou assimilé) au moins 2 mois avant le début de la période de travail à temps partiel souhaitée.

La demande de travail à temps partiel dans le cadre du congé parental est régie par les dispositions légales en vigueur.

#### Traitement de la demande

Le directeur d'établissement (ou assimilé) dispose d'un délai d'un mois pour fournir sa réponse.

Ce délai sera mis à profit pour :

examiner les souhaits du salarié au cours d'un entretien avec l'encadrement de proximité, notamment en termes d'activité et de périodicité de travail.

étudier les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant d'accorder le temps partiel dans le poste ou l'unité de travail du demandeur.

Le travail à temps partiel n'est pas conditionné à une affectation particulière.

Cependant, en cas d'impossibilité d'aménager l'organisation du travail, le travail à temps partiel peut être subordonné à l'affectation dans un autre emploi et/ou une autre unité de travail.

En cas de refus, celui-ci devra être exprimé au salarié par écrit et de façon motivée.

En cas de difficulté, le salarié peut demander que sa situation soit examinée avec les délégués du personnel concernés.



## Les différents types de contrat de travail

### Durée des périodes de travail à temps partiel, modification du travail à temps partiel et conditions de reprise à temps complet

#### Durée des périodes de travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est accordé :

- Soit pour une durée indéterminée avec une période initiale d'un an minimum,
- Soit pour une durée déterminée d'un an, avec reconduction possible, sous préavis de 2 mois, pour une nouvelle période à durée déterminée en accord avec le directeur d'établissement.

Une clause de tacite reconduction sur les mêmes bases d'organisation peut être introduite à la demande du salarié.

Exceptionnellement, à la demande du salarié, le directeur d'établissement (ou assimilé) peut éventuellement autoriser le temps partiel pour une durée déterminée inférieure à un an, notamment pour accompagnement d'une personne en fin de vie.

#### Modification du travail à temps partiel

Le taux et/ou l'organisation du travail à temps partiel peuvent être modifiés dans les conditions de l'article 3.5 de l'annexe 1 du présent accord.

#### Reprise du travail à temps complet

La reprise à temps complet intervient :  
sous préavis de 3 mois pour le temps partiel accordé pour une durée indéterminée,  
au terme de la période de travail à temps partiel accordée pour une durée déterminée.

En cas d'événement exceptionnel (séparation, diminution importante du revenu du ménage, décès ou longue maladie du conjoint ou du partenaire de PACS, surendettement, ...) les conditions de reprise à temps complet seront examinées dans un délai maximum d'un mois à compter de la demande.

#### Rémunération du temps partiel

Les salariés à temps partiel sont rémunérés au prorata du temps travaillé, suivant les modalités fixées au chapitre II de l'annexe 1 du GRH00662.

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Formules 32 heures Innovantes

L'aménagement du temps de travail à titre individuel, dans le cadre du temps partiel choisi, doit se faire dans le respect des durées et horaires journaliers de service de l'unité à laquelle appartient le salarié.

Toutefois, des formules individuelles conduisant des volontaires à travailler quatre jours par semaine sur la base de 32/35ème de la référence annuelle de leur régime de travail, peuvent être mises en place.

Ces formules doivent contribuer à une meilleure organisation du travail et à une amélioration des services rendus.

Les possibilités d'accès à ces formules pourront être refusées dès lors que les taux d'absence découlant du temps partiel deviendraient incompatibles avec le bon fonctionnement du service, cette incompatibilité étant appréciée au niveau des unités opérationnelles ou de proximité.

#### Formules « "32 heures innovantes" » en régime sièges

Dans les unités où l'organisation hebdomadaire du travail est basée sur 4 journées de 8 heures et une journée de 5 heures 05, avec un service assuré sur 8 heures le 5ème jour par roulement (les salariés assurant le service le 5ème jour prenant leur journée courte un autre jour de la semaine), les salariés pourront demander à bénéficier d'une formule prévoyant une organisation du temps de travail hebdomadaire basée sur 4 journées à 8 heures, la 4ème journée devant être placée sur la "journée courte" du service.

Dans ce cas, les salariés concernés devront contribuer au bon fonctionnement du service en acceptant une certaine diversification de leurs tâches et missions pour cette journée.

La durée annuelle de travail correspond à 32/35ème de la durée annuelle de référence du régime de travail. Elle est réalisée par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires (VT) et l'utilisation d'un « crédit d'heures » par le service, en concertation avec le salarié.

Ce crédit est utilisé lors de pointes de charges, uniquement en prolongation de journées :

dans les limites d'un minimum d'une heure et d'un maximum de 3 heures quotidiennes, dans le respect de la durée maximale journalière prévue dans la réglementation du travail.

La mise en œuvre de ce crédit d'heures est réalisée moyennant le respect d'un préavis de 10 jours calendaires. Toutefois, ce crédit d'heures peut également être mis en œuvre dans le cas des circonstances et limites prévues par la réglementation du travail en vigueur.

Ces heures correspondent à des heures travaillées normales et ne constituent pas des dépassements d'horaires, au sens de l'article 3.6 de l'annexe 1 du présent accord. Cependant, elles entrent en compte dans le nombre d'heures effectuées pour le calcul de la prime de travail.

Les salariés pourront demander à bénéficier d'une seconde formule prévoyant une organisation identique du temps de travail hebdomadaire basée sur 4 journées de 8 heures, sans « crédit d'heures » et donc inférieure à 32/35ème.

La mise en œuvre de ces formules conduit à la non-application des dispositions de la réglementation du travail en vigueur relatives :

au compte temps,

à la durée journalière de service moyenne du régime des sièges.

Dans ces deux formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail du salarié, suivant les modalités prévues au chapitre II de l'annexe 1 du présent accord.

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Formules 32 heures Innovantes (Suite)

#### Formules « "32 heures innovantes" » en régimes établissements

L'organisation du travail est basée sur 4 journées travaillées en moyenne par grande période de travail (GPT).

La durée annuelle de travail correspond à 32/35ème de la durée annuelle de référence du régime de travail. Elle est réalisée par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires (VT) et l'utilisation d'un « crédit d'heures » par l'établissement, en concertation avec le salarié.

Ce crédit est utilisé lors de pointes de charges ou incidents uniquement en prolongation de journées :

dans les limites d'un minimum d'une heure et d'un maximum de 3 heures quotidiennes, dans le respect de la durée maximale journalière prévue dans la réglementation du travail en vigueur.

La mise en œuvre de ce crédit d'heures est réalisée moyennant le respect d'un préavis de 10 jours calendaires. Toutefois, ce crédit d'heures peut également être mis en œuvre dans le cas des circonstances et limites prévues par la réglementation du travail.

Ces heures correspondent à des heures travaillées normales et ne constituent pas des dépassements d'horaires, au sens de l'article 3.6 de l'annexe 1 du présent accord. Cependant, elles entrent en compte dans le nombre d'heures effectuées pour le calcul de la prime de travail. Pour assurer la contrainte du nombre de repos doubles et de week-ends, un repos périodique et une journée chômée supplémentaire (VT) pourront être associés.

Afin de faciliter la programmation des journées chômées supplémentaires sur le semestre, la durée des GPT pourra être ramenée à deux jours chaque fois que nécessaire.

Dans cette formule, la rémunération est proportionnelle au temps de travail du salarié, suivant les modalités fixées au chapitre II de l'annexe 1 du présent accord.

#### Formules « "32 heures innovantes" » pour le personnel roulant

Des formules similaires à celle décrite à l'article 9 du GRH00662 peuvent être mises en œuvre pour le personnel roulant.

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Formules classiques

**TRAVAIL A TEMPS PARTIEL** réalisé par l'attribution d'un nombre annuel de journées chômées supplémentaires

**FORMULES CLASSIQUES** : Pourcentages de travail à temps partiel correspondant à des nombres entiers de journées (jours) de travail, de journées chômées supplémentaires (VT) et de congés.

Les Durées Journalières de Service moyennes sont celles du régime de base.

### Temps partiel : Les annexes

Formule classique, régime siège :

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	214	114	28	
91,40%	195	114	26	21
89,26%	191	114	25	26
85,54%	183	114	24	35
80,00%	171	114	23	48
74,79%	160	114	21	61
71,49%	153	114	20	69
67,77%	145	114	19	78
64,05%	137	114	18	87
60,74%	130	114	17	95
57,02%	122	114	16	104
53,72%	115	114	15	112
50,00%	107	114	14	121

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes

Formule classique, régime sédentaire 122 RP :

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	205	122	28	
91,40%	187	122	26	20
89,27%	183	122	25	25
85,41%	175	122	24	34
80,00%	164	122	23	46
75,11%	154	122	21	58
71,24%	146	122	20	67
67,81%	139	122	19	75
64,38%	132	122	18	83
60,52%	124	122	17	92
57,08%	117	122	16	100
53,65%	110	122	15	108
50,00%	102	122	14	117

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes

Formule classique, réserve 125 RP :

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	202	125	28	
91,40%	184	125	26	20
89,13%	180	125	25	25
85,65%	173	125	24	33
80,00%	161	125	23	46
74,78%	151	125	21	58
71,30%	144	125	20	66
67,83%	137	125	19	74
64,35%	130	125	18	82
60,87%	123	125	17	90
56,96%	115	125	16	99
53,48%	108	125	15	107
50,00%	101	125	14	115

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes

Formule classique, sédentaire 132 RP :

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	195	132	28	
91,40%	178	132	26	19
89,17%	174	132	25	24
85,65%	167	132	24	32
80,00%	156	132	23	44
74,89%	146	132	21	56
71,30%	139	132	20	64
67,71%	132	132	19	72
64,13%	125	132	18	80
60,54%	118	132	17	88
56,95%	111	132	16	96
53,36%	104	132	15	104
50,00%	97	132	14	112

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes

Formule classique, personnel roulant :

Taux	Journées de travail	Repos périodiques et repos supplémentaires	Congés	Journées chômées supplémentaires (VT)
Temps complet	201	126	28	
91,40%	183	126	26	20
89,08%	179	126	25	25
85,59%	172	126	24	33
80,00%	160	126	23	46
75,11%	151	126	21	57
71,18%	143	126	20	66
67,69%	136	126	19	74
64,19%	129	126	18	82
60,70%	122	126	17	90
57,21%	115	126	16	98
53,71%	108	126	15	106
50,00%	100	126	14	115

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes Formules 32 heures innovantes :

régime siège	DJS moy	Journées de travail	Repos hebdomadaires et journées chômées	Journées chômées supplémentaires (VT)	Repos supplémentaires (compte temps)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	7 h25	214	104	0	10	9	28	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	7 h25	195	104	21	10	9	26	91,4 % de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours par semaine	8 h	176	104	52	0	9	24	91,4 % de la durée de référence du régime. <b>dont crédit d'heures = 45 h</b>
Temps partiel innovant VARIANTE 4 jours par semaine	8 h	176	104	52	0	9	24	88,6 % de la durée de référence du régime.

régime ets 122 RP	DJS moy	Journées de travail	RP périodiques et Supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	7 h 45	205	122	0	10	28	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	7 h 45	187	122	20	10	26	91,4 % de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	7 h 45	181	104	45	10	25	91,4 % de la durée de référence du régime. <b>dont crédit d'heures = 50 h</b>

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes

Formules 32 heures innovantes :

régime ets 132 RP	DJS moy	Journées de travail	RP périodiques et Supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	8 h 02	195	132	0	10	28	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	8 h 02	178	132	19	10	26	91,4 % de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	8 h 02	172	104	54	10	25	91,4 % de la durée de référence du régime. dont crédit d'heures = 51 heures

régime ets réserve 125 RP	DJS moy	Journées de travail	RP périodiques et Supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	7 h 45	202	125	0	10	28	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	7 h 45	184	125	20	10	26	91,4 % de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	7 h 45	181	104	45	10	25	91,4 % de la durée de référence du régime. dont crédit d'heures = 50 h

## Les différents types de contrat de travail

### Temps partiel : Les annexes Formules 32 heures innovantes :

Personnel roulant	DJS moy	Journées de travail	RP périodiques et Supplémentaires	Journées chômées supplémentaires (VT)	Fériés	Congés	Durée annuelle du travail
Temps complet (régime de base)	7 h 48	201	126	0	10	28	durée annuelle du régime
Temps partiel (formule classique)	7 h 48	183	126	20	10	26	91,4 % de la durée de référence du régime.
Temps partiel innovant 32/35ème 4 jours/GPT	7 h 48	181	104	45	10	25	90 % de la durée de référence du régime.



FÉDÉRATION  
DES CHEMINOTS



# Les différents types de contrat de travail

## TABLEAU DE SYNTHESE DES REGIMES DE TRAVAIL

Réf RH0077	Durée moy journalière	Libellé régime de travail	Repos périodiques (+1 si 53 DI)	RP doubles	Journées chômées	Repos hebdo	Samedi + dimanche	Dimanche +samedi ou lundi	Dimanche accolé à un samedi ou un lundi	Repos supplémentaires programmés	Repos supplémentaires du compte temps
Codification sur la fiche individuelle			RP	RD	VC	RH	RPSD	WERP	WE	RU // RM	RQ
Art. 25 § 1a	7h25 A	Dir. centrales et régionales base <b>114 RP</b>			52	52				0	1 j. pour 24 j. travaillées maxi 10
Art. 25 § 4 et RH0608	7h28 <b>A15</b>	Dir. centrales et régionales application du "Toutefois" avec <b>115 RP</b>			52	52				2	1j. pour 26 j . travaillées maxi. 9
Art. 25 § 4 et RH0608	7h30 <b>A16</b>	Dir. centrales et régionales application du "Toutefois" avec <b>116 RP</b>			52	52				4	1j. pour 30 j . travaillées maxi. 8
Art. 25 § 4 et RH0608	7h32 <b>A17</b>	Dir. centrales et régionales application du "Toutefois" avec <b>117 RP</b>			52	52				6	1j. pour 34 j travaillées maxi. 7
Art. 25 § 4 et RH0608	7h34 <b>A18</b>	Dir. centrales et régionales ; application du "Toutefois" avec <b>118 RP</b>			52	52				8	1j. pour 40 j . travaillées maxi. 6
Art. 25 § 1b	7h45 B	Ets <b>122 RP</b>	<b>114</b>	52			12	14	22	8	
Art. 38 § 5 et RH0657 Annexe 1	7h45 <b>B25</b>	Agent de réserve <b>125 RP</b> , agent des brigades de la surveillance générale cat. n°1.	<b>114</b>	52			12	14	22	5	1j. pour 38 j . travaillées maxi.6
Art. 25 § 1c	8h02 C	Ets <b>132 repos</b>	<b>118</b>	52			12	14	22	14	
RH0657 Annexe 2	8h02 <b>C20</b>	Agent des brigades de la surveillance générale cat. n°2 "nuit"	<b>118</b>	52			12	14	22	8	1j. pour 38 j. travaillées maxi. 6
Art. 16	7h48 <b>R</b>	Personnel roulant <b>126 repos</b>	<b>116</b>	52 <b>3/mois</b>			12			10 5/semestre	
Art 25 § d	8h23	Etablissement de la Dir. Circulation certains postes à <b>140 repos</b>	<b>128</b>	52			12	14	22	12	
Art 25 § d	8h51	Etablissement de la Dir. Circulation certains postes à <b>150 repos</b>	<b>138</b>	52			12	14	22	12	
Art 25 § d	9h23	Etablissement de la Dir ;circulation certains postes à <b>160 repos</b>	<b>148</b>	52			12	14	22	12	29

## Les différents types de contrat de travail

### LE TÉLÉTRAVAIL :

- Tout salarié peut demander à télétravailler.
- La demande s'effectue auprès de son N+1.
- L'employeur peut refuser et doit motiver sa réponse dans le mois.
- En revanche, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail à un salarié (L'article L. 1222-9 du Code du travail).
- L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail (L. 411-1 du code de la sécurité sociale).
- Le télétravailleur a droit à 150€ de remboursement de mobilier.
- Le télétravailleur a droit à une indemnité mensuelle à 18€ pour participation aux frais de connexion internet
- 4 formules possibles :
  - À la carte (3 plages de temps par mois, à raison d'une plage maximum par semaine)
  - Formule fixe entre 1 à 3 jours entiers par semaine fixés à l'avance
  - Formule mensuelle entre 1 à 3 jours entiers par semaine, non fixés à l'avance
  - Formule souple de 4 à 10 jours mensuels

S'il convient de reconnaître un intérêt significatif pour le télétravail de la part de certains agents, et la CGT ne le conteste pas, il est aussi nécessaire de mettre en lumière les dysfonctionnements et les risques engendrés par ce mode de travail qui seront décuplés en étant associés au « flex office ».

Pour l'UFCM CGT, afin de garantir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, il faut véritablement comptabiliser le temps de travail avec un décompte horaire. Le véritable droit à la déconnexion, c'est quand le temps passé à travailler est suspendu.



# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS :

### Que dit l'Accord collectif du 14 juin 2016 relatif à la mise en place du Forfait en Jours ?

Personnels concernés : Agents de maîtrise et cadres répondant aux conditions posées par le présent accord. Le forfait en jours constitue une modalité particulière d'organisation du temps de travail. Réservé aux salariés autonomes dans l'organisation de leur travail au sens du présent accord et qui ont signé une convention individuelle de forfait en jours.

### Périmètre d'application du forfait en jours

Les critères posés sont cumulatifs et obligatoires.

#### ➤ Principe général d'autonomie

L'autonomie s'apprécie au regard de la mission et des responsabilités générales qui sont confiées aux salariés, qui les conduisent en pratique à ne pas pouvoir avoir d'horaires prédéterminés de travail. Est ainsi autonome le salarié qui, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, reste maître de l'organisation de son travail et de son emploi du temps. Au regard des missions du salarié, des besoins de l'organisation collective de la vie au travail et dans le cadre d'un dialogue régulier avec le supérieur hiérarchique, ces salariés, dont les horaires de travail ne sont pas obligatoirement fonction de ceux des agents placés sous leurs ordres, ont ainsi la faculté d'organiser par eux-mêmes leur temps de travail.

#### ➤ Catégories de salariés éligibles

1. Les cadres (de la classe 6 à 9) des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel.
2. Les agents de maîtrise des établissements ou autres organismes à caractère opérationnel dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité, similaires à des emplois classés dans le collège cadre. Les parties conviennent qu'eu égard aux organisations opérationnelles en place, seuls les agents de maîtrise de qualification E sont éligibles au forfait en jours. Les attachés « TS » ne sont pas éligibles au forfait en jours.
3. Les cadres (de la classe 6 à 9) des directions centrales (sièges et services centraux des métiers et activités) et des directions régionales.

#### ➤ Identification des postes éligibles au forfait en jours

L'éligibilité au forfait en jours est clairement indiquée dans les fiches de poste à l'occasion des mouvements de personnels.

# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS (suite) :

### Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

#### **Convention individuelle de forfait :**

La mise en place du forfait en jours implique la signature par le salarié concerné d'une convention individuelle de forfait, Celle-ci constitue un avenant au contrat de travail du salarié et est établie par écrit.

Elle précise notamment le nombre de jours travaillés et de jours non travaillés.

Elle rappelle en outre le nécessaire respect des repos quotidiens et hebdomadaires ainsi que le droit à la déconnexion.

L'avenant se rattache à la nature du poste occupé au jour de la signature de ce dernier. La convention individuelle de forfait est signée en même temps que le document attestant de la prise de poste.

En cas de mobilité professionnelle conduisant à ne plus être affecté sur un poste éligible au forfait en jours, la convention individuelle de forfait cesse d'être applicable. Ce point est précisé dans la convention individuelle de forfait.

Une convention individuelle de forfait peut être proposée à chaque salarié autonome répondant aux conditions posées dans l'accord. Chaque salarié est libre d'accepter ou non sa convention individuelle de forfait.

Le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait :

- Ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail ;
- N'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction ;
- Ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel.

Il en va de même lorsqu'un salarié ne souhaite plus bénéficier d'une convention Individuelle de forfait et souhaite revenir à un régime de tableau de service.

Le salarié a le droit de renoncer à la convention individuelle de forfait sous réserve d'un préavis de deux mois. La première année, ce renoncement prend effet au plus tôt à la date anniversaire de signature de la convention. Par la suite, il prend effet à l'issue du préavis de deux mois. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de préavis peut être raccourci par accord des deux parties.

#### **Forfait de référence :**

La convention précise, notamment, le nombre de jours travaillés du forfait annuel. La période de référence annuelle de décompte des jours travaillés est définie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année. Le nombre de jours travaillés dans l'année n'est pas modifié les années bissextiles.

Pour les salariés mentionnés aux points 1 et 2 des catégories concernées, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 205 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.

Pour les salariés mentionnés au point 3 des catégories concernées, les conventions individuelles de forfait sont conclues dans la limite de 210 jours par an pour une année complète d'activité et un droit complet à congés payés.

A la demande du salarié et sous réserve d'acceptation du directeur d'établissement (ou assimilé), il peut être convenu d'un forfait en jours réduit (c'est-à-dire établi sur la base d'un nombre de jours travaillés inférieur au plafond des 205 jours ou 210 jours) par l'attribution de journées chômées supplémentaires. Les conditions applicables à ces forfaits en jours réduits sont celles définies pour le temps partiel.

Toutefois, le forfait en jours n'est pas compatible avec des dispositifs de temps partiel reposant totalement ou en partie sur une réduction de la durée journalière de travail, ni avec un temps partiel prévoyant un crédit d'heures.

Le télétravail et le travail bi-localisé sont compatibles avec le forfait en jours dans le respect des prescriptions réglementaires.

# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS (suite) :

### Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

#### **Indemnité spécifique de Possibilité de dépassement de forfait :**

Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord préalable écrit du supérieur hiérarchique, travailler au-delà du forfait de référence prévu dans la limite de 5 jours par an.

Ce dépassement fait l'objet d'un avenant à la convention individuelle, formalisé avant tout mise en œuvre. Cet avenant est conclu pour une durée maximale d'un an et ne peut être reconduit tacitement. Il est conclu au plus tard avant la fin du deuxième trimestre de l'année considérée.

Les jours travaillés au-delà du forfait de référence en application de l'avenant mentionné à l'alinéa précédent font l'objet d'une majoration égale à 25%.

#### **Prise en compte des surcroûts exceptionnels de travail :**

Lorsque, avec l'accord du supérieur hiérarchique, un salarié au forfait en jours a effectué un surcroût de travail exceptionnel n'entrant pas directement dans les missions habituelles du poste tenu ou dans le cadre d'un dérangement pendant les repos hors astreinte, et qui l'a amené à dépasser sa charge de travail habituelle, ce surcroût donne lieu à rémunération dans les conditions définies par la réglementation du personnel ou peut, sur demande des agents, être compensé.

#### **Forfait en jours pour les cadres et agents de maîtrise d'établissement (FJ 205) :**

Les salariés ayant signé une convention individuelle de forfait en jours perçoivent pendant la durée de ladite convention une indemnité spécifique fixe mensuelle.

Cette indemnité est exprimée en pourcentage de la valeur du traitement (hors indemnité de résidence) de l'échelon 1 de la première position de rémunération de la qualification de l'emploi tenu.

Le pourcentage, commun à l'ensemble des qualifications, est fixé à 3,1

Pour les salariés qui en font la demande, cette indemnité peut être convertie en repos. La demande doit être faite avant le début de la période de référence du forfait (1<sup>er</sup> janvier de chaque année). Le salarié bénéficie alors de 4 repos supplémentaires, Ces derniers doivent être pris dans l'année et ne peuvent être épargnés sur le CET.

A défaut, ces derniers sont supprimés et la prime mentionnée ci-dessus est versée à due proportion des jours non pris (3,1% si 4 jours non pris ; 2,325% si 3 jours non pris ; 1,55% si 2 jours non pris ; 0,775% si 1 jour non pris) sous forme d'un rappel portant sur la période de référence.

Dans le cas d'un agent contractuel, la qualification retenue est celle du poste sur lequel opère l'agent dans le cadre de la convention de forfait en jours. Si un agent contractuel est affecté sur un poste dit "à fourchette", la qualification retenue pour le calcul de l'indemnité est la plus élevée des deux qualifications.

Les dispositions prévues par la réglementation du personnel en matière de réduction des indemnités fixes mensuelles pour les cas d'absences, d'entrée/sortie ou de réduction du taux de temps travaillé s'appliquent à l'indemnité spécifique de forfait en jours.

#### **Suivi de la charge de travail et droit à la déconnexion :**

Les salariés en forfait en jours organisent leur travail en autonomie. Il appartient au supérieur hiérarchique de veiller à la compatibilité de la charge de travail avec une durée et une amplitude de travail raisonnables, avec une bonne répartition dans le temps du travail et avec l'équilibre de la vie personnelle et professionnelle.

Le forfait en jours ne doit pas conduire les salariés à travailler de manière régulière sur des plages horaires plus importantes que celles des équipes dont ils ont la responsabilité.

# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS (suite) :

### Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

#### **Principes généraux :**

Les salariés en forfait en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires prévus par l'accord d'entreprise pour le personnel sédentaire :

- Du repos journalier (12 heures consécutives minimum, 14 heures en cas de travail de nuit) ;
- Pour les salariés en FJ205, des repos périodiques en principe le dimanche auquel est accolé un autre repos périodique (samedi en général) l'ensemble faisant 60 heures ;
- Pour les salariés en FJ210, le repos hebdomadaire le dimanche auquel est accolée une journée de chômage (samedi en général) — l'ensemble faisant 60 heures.
- Ils doivent bénéficier également d'une coupure au sein d'une journée de travail.
- La mise en place du forfait en jours ne remet pas en cause la possibilité d'une journée courte là où elle est pratiquée.

#### **Cadrage de la charge de travail a priori :**

La mise en place du forfait en jours implique d'assurer l'adéquation entre la charge de travail liée aux missions du poste tenu et une durée raisonnable de travail.

La charge de travail, des objectifs annuels et le lissage de la charge sur l'année doivent être compatibles avec la prise effective des repos et avec le respect d'une durée de travail normale.

Les salariés en forfait en jours ont pour référence de durée normale de travail, la durée mentionnée à l'article 2 de l'accord sur l'organisation du temps de travail appréciée en moyenne sur l'année (FJ210 = 1589 heures et FJ205 = 1568 heures) et pour référence de durée maximale, les durées de temps de travail effectif mentionnées à l'article 26 du même accord.

La charge de travail est ajustée pour les salariés au forfait en jours.

De même, il doit être tenu compte, le cas échéant, des astreintes, des interventions qu'elles génèrent, et des éventuels surcroûts exceptionnels de travail dans l'évaluation et le lissage de la charge de travail sur l'année et dans l'appréciation des objectifs.

Ce cadrage de la charge de travail doit faire l'objet d'un échange entre le salarié et son supérieur hiérarchique lors de l'entretien de prise de poste.

#### **Suivi des journées travaillées, des prises de repos et congés et de la charge effective de travail :**

Le salarié en forfait en jours déclare, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, les jours non travaillés au titre des congés, des repos supplémentaires ou des autres congés/repos dont il bénéficie.

Le salarié déclare également, le cas échéant, les heures accomplies au titre des interventions d'astreinte, des surcroûts exceptionnels de travail et/ou des heures de nuit ouvrant droit à repos compensateur.

Les déclarations du salarié sont validées par le supérieur hiérarchique.

# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS (suite) :

### Caractéristiques des conventions individuelles de forfait en jours

#### **Possibilité d'émettre un signalement :**

Le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail, sans préjudice des prérogatives des membres de la CSSCT en matière de droit d'alerte.

Le salarié signale, via le document ou l'outil de gestion des temps qui lui est applicable, s'il a connu dans la période considérée des difficultés dans la prise effective de ses repos quotidiens et/ou de fin de semaine. Il lui appartient d'en indiquer la fréquence et les causes.

Lorsque le salarié en fait la demande, il appartient alors au supérieur hiérarchique d'organiser dans les plus brefs délais (10 jours maximum) un entretien avec celui-ci. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien mentionné plus haut.

L'analyse partagée entre le salarié en forfait en jours et le supérieur hiérarchique doit permettre de déterminer les éventuelles actions à engager en vue d'une meilleure maîtrise de la charge de travail et de garantir des repos effectifs.

L'usage du signalement ne doit entraîner aucune sanction.

Indépendamment de la déclaration du salarié, il appartient au supérieur hiérarchique, lorsqu'il a connaissance de difficultés du salarié quant à la prise effective de ses repos et/ou à sa charge de travail, d'organiser un échange avec lui en vue de remédier à la situation.

#### **Entretien individuel :**

Les salariés en forfait en jours bénéficient au minimum d'un entretien annuel spécifiquement consacré à l'organisation de leur travail. Cet entretien se distingue de l'EIA.

Il doit permettre d'aborder la charge et l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et les enjeux touchant à la rémunération.

À la prise de poste ou lors de la signature de la convention individuelle de forfait, un entretien de cadrage de la charge de travail est réalisé. Un point d'étape est également réalisé à mi-année la première année.

L'entretien doit permettre, en cas de constat partagé sur une charge trop importante de travail, de rechercher les causes de cette surcharge et convenir de mesures permettant d'y remédier.

#### **Droit à la déconnexion :**

En application de la loi n°2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et conformément aux stipulations de l'accord de branche, il est rappelé que les salariés ne sont soumis à aucune obligation de connexion avec leur entreprise en dehors de leur temps de travail, notamment par le biais des outils numériques mis à leur disposition pour une utilisation professionnelle et qu'ils n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels électroniques, au téléphone, ou autres formes de sollicitations qui leur seraient adressés pendant les périodes de repos, de congés, ou lors des périodes de suspension des contrats de travail. Il appartient aux émetteurs de courriels ou d'appels de proscrire toute sollicitation qui serait de nature à remettre en cause dans les faits ce droit.

De plus, sans préjudice des exigences liées à la continuité du service, il est rappelé que les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail.

## Les différents types de contrat de travail

### LE FORFAIT EN JOURS (vu par la CGT) :

Que dit la CGT sur le Forfait en jours, quelles sont ses revendications ?

Pourquoi la CGT n'a pas signé l'accord sur le Forfait en Jours en 2016 à l'époque de la négociation ?

- Absence d'un dispositif auto-déclaratif a posteriori inviolable et infalsifiable des heures réellement effectuées ;
- Absence d'un vrai dispositif d'alerte, dès le non-respect des repos quotidiens, hebdomadaires, annuels. **Ce dispositif permettrait tout autant de protéger le salarié au forfait-jours que son responsable quant aux moyens mis à sa disposition ;**
- Absence de moyens nécessaires (humains et organisationnels) aux DET et DUO pour pouvoir assurer correctement leurs nouvelles responsabilités professionnelles, juridiques et pénales pour gérer les agents au forfait jours ;
- Absence totale de garantie pour le non-dépassement du nombre maximum de jours travaillés (205 pour les maîtrises qualif E et les cadres d'établissements et assimilés et 210 jours pour les cadres des directions régionales et sièges) ;
- Absence de transparence pour la définition des postes éligibles ;
- Remise en cause inadmissible du rôle des CSSCT.

La CGT réaffirme que d'autres solutions existent pour concilier les protections et la référence horaire pour les agents non soumis à tableau de service.

La CGT et son UFCM continuent inlassablement à porter les revendications des cheminots de l'encadrement qui garantissent de bonnes conditions de vie et de travail, leur équilibre vie personnelle et vie professionnelle et leur santé au travail.

#### Bon à savoir...

Extrait de l'analyse d'Alexis CUKIER, directeur du programme « travail et démocratie » au centre international de philosophie :

« On a assisté [...] ces dernières années à une recrudescence des pathologies liées aux surcharges de travail et au harcèlement ... Derrière l'apparente « rationalisation » de la production, se trouvent en réalité de nouvelles formes de contrôle social qui visent à intensifier l'engagement subjectif au travail, les travailleurs étant conduits à s'investir corps et âme dans leur travail sans toutefois que leur soient accordés les moyens d'une véritable autonomie. »

## Les différents types de contrat de travail

### Le Bénévolomètre

Le télétravail, le forfait jours, le flex office...

Si certains pensent y trouver leur compte, les dérives sont bien réelles, et il est parfois trop tard quand on réalise que l'on a progressivement glissé vers un point de non retour.

La CGT propose ce « Bénévolomètre », qui vous permettra de mesurer, suivant votre régime, le temps de travail que vous donnez gratuitement à l'entreprise lorsque vous dépassez vos horaires, quotidiennement, et avec le cumul annuel.

Car si un dépassement du temps de travail ponctuel peut être acceptable, il ne doit pas être la norme et doit systématiquement être récupéré.

Le code du travail prévoit en effet un nombre d'heures de travail fixe de 1607 heures annuelles pour tout salarié.

### Mesurer mon temps de travail bénévole à la SNCF

#### Calcul pour un forfait 210 jours ou tableau de service régime siège

Durée Journalière de travail	7h33	8:00	8:30	9:00	9:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00
Dépassement équivalent en Journées de Service	0	7	20	33	46	60	73	86	99	112
En fin d'année, j'aurais travaillé gratuitement depuis le :	NC	20-déc	03-déc	14-nov	24-oct	07-oct	18-sept	30-août	12-août	24-juil

### Mesurer mon temps de travail bénévole à la SNCF

#### Calcul pour un forfait 205 jours ou tableau de service établissement

Durée Journalière de travail	7h45	8:00	8:30	9:00	9:30	10:00	10:30	11:00	11:30	12:00
Dépassement équivalent en Journées de Service	0	12	26	40	54	68	81	95	109	123
En fin d'année, j'aurais travaillé gratuitement depuis le :	NC	17-déc	27-nov	06-nov	17-oct	27-sept	10-sept	21-août	01-août	12-juil

# Les différents types de contrat de travail

## LE FORFAIT EN JOURS (vu par la CGT Fin) :

FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

UNION FÉDÉRALE DES CADRES ET MAÎTRISES



AUX CHEMINOTS  
CONTRACTUELS & STATUTAIRES

Montrauil, le 15 avril 2025

## CHARGE ET TEMPS DE TRAVAIL : DES REVENDICATIONS QUI MONTENT !

À l'appui d'un syndicalisme de terrain, au plus près des cheminots, l'UFCM-CGT et ses militant.e.s constatent, sur le périmètre du GPU et même plus largement sur l'ensemble de la branche ferroviaire, que le sujet du temps de travail et la charge de travail des ingénieur.e.s, cadres, technicien.ne.s et agent.e.s de maîtrise (ICTAM) est un sujet revendicatif aussi important que celui de la rémunération, avec lequel, au demeurant, il entretient un lien étroit et évident.

Les ICTAM sont directement percutés par les politiques de restructuration et de suppression de postes et voient leur charge de travail croître de façon exponentielle. Nombre d'entre eux expriment le fait de devoir travailler le soir, les week-ends ou encore pendant leurs congés afin de tenir les impératifs de production et soulager leur quotidien au travail, sans pour autant réussir à empêcher ce dernier de s'accumuler, alourdissant de facto leur charge mentale, qui n'a jamais été aussi élevée.

Pour celles et ceux exerçant des fonctions d'encadrement, la réduction massive d'emplois touchant les fonctions transverses engendre un report de charge important : ce dernier se fait essentiellement via des dispositifs de « reporting » en tout genre, transfert de tâches administratives et RH.

La CGT, signataire de l'accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels (PEDPP), a obtenu des garanties concernant l'adéquation charge-ressources (ACR) qu'elle entend bien faire respecter par la Direction.

**L'UFCM-CGT REVENDIQUE QUE LES CHARGES DE TRAVAIL SOIENT MESURÉES ET SUIVIES AFIN D'ÊTRE EN PERMANENCE ADAPTÉES À L'AGENT ET PLACÉES SOUS CONTRÔLE SOCIAL !**

L'UFCM-CGT combat toute organisation du travail forfaitisée, notamment celle décomptée en jours en vigueur dans la branche. Cette organisation nuit à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle et reporte les responsabilités juridiques de l'employeur sur le ou la salarié.e et son ou sa responsable hiérarchique direct. Elle génère des discriminations, notamment en faisant un prérequis à la prise de poste. Cette organisation ne permet ni la comptabilisation et la rémunération de l'intégralité des heures travaillées ni les repos journaliers, hebdomadaires et annuels : elle constitue de fait un frein à l'emploi.

**TEMPS DE TRAVAIL → LA MÈRE DE TOUTES LES BATAILLES :  
LE DÉCOMPTE EN HEURES**

Afin d'améliorer les conditions de vie et de travail, l'UFCM-CGT a des propositions concrètes, dont :

- la mise en place d'un décompte horaire pour contrôler le temps de travail mais aussi le temps de repos et que le décompte horaire déclenche des dispositifs d'alerte ;
- l'instauration de dispositifs de déconnexion sous la responsabilité de l'employeur ;
- l'ouverture de négociations portant sur la réduction du temps de travail à 32 heures, voire moins pour les salarié.e.s en horaires décalés ou travaillant de nuit. Le respect de la durée légale de 35 heures de travail hebdomadaires doit d'ores et déjà être garanti dans l'organisation du travail, y compris pour les ICTAM.

**L'UFCM-CGT REVENDIQUE QUE LE TRAVAIL SOIT MESURÉ EN HEURES, SEULE CONDITION À MÊME DE GARANTIR LES DROITS DES AGENT.E.S AU REPOS ET À DES TEMPS JOURNALIERS DE TRAVAIL ADAPTÉS ET RESPECTUEUX DE L'ÉQUILIBRE VIE PRO-VIE PERSO !**



## La vie des salariés

### Le Compte Epargne Temps (CET) :

#### Informations Pratiques :

1er janvier 2016, le nouvel accord sur le Compte Epargne Temps (CET) au sein du Groupe public ferroviaire offre aux salariés la possibilité d'épargner des jours de congés et de repos. Avec leur sous-compte de fin d'activité (CFA), les salariés pourront utiliser les jours épargnés pour cesser leur activité ou réduire leur temps de travail, en fin de carrière, en étant rémunérés.

Les salariés, en utilisant leur sous-compte courant (CC), peuvent aussi épargner à court terme, pour couvrir de courtes absences pendant leur carrière.

#### Quand ?

Chaque année, le salarié peut verser jusqu'à 10 jours (cumul des deux sous-comptes), que ce soient des repos compensateurs\*, des repos des compteurs temps compensé (TC et TY), certains repos supplémentaires (les RQ), des congés annuels (8 jours par an maximum pour un salarié à temps plein, 10 pour les CS) ou des jours de congé pour médaille d'honneur des chemins de fer.

Pour les agents mis à disposition, seuls les jours de congés annuels et les congés médaille d'Honneur du Travail peuvent être épargnés.

\* Repos de nuit, pour fête (RCF), pour astreinte (RS), spécifique aux roulants (RG).

#### Comment ça marche ?

##### UTILISATION DES JOURS ÉPARGNÉS

- Soit pour couvrir de courtes absences (entre 1 et 20 jours).
- Soit pour un congé de fin d'activité ou une réduction d'activité lorsque le salarié atteint l'âge d'ouverture des droits à pension de retraite (le décès ou l'accompagnement d'un proche en fin de vie permet une sortie anticipée de jours du sous-compte fin d'activité).
- L'utilisation du CET est possible pour compléter un congé paternité à partir des deux sous-comptes : l'entreprise offre alors 1 jour pour une utilisation CET comprise entre 1 et 7 jours, et un 2e jour au-delà.

##### ABONDEMENT & SURABONDEMENT

- Dans tous les cas, l'entreprise ajoute aux jours épargnés des jours supplémentaires (1 par an).
- Si le salarié utilise son sous-compte de fin d'activité pour cesser son travail, l'entreprise augmente de 50% l'abondement déjà versé. S'il l'utilise pour réduire son temps de travail, elle augmente de 5% le nombre de jours utilisés pour cette réduction. C'est le surabondement.

##### PLAFONDS

Le sous-compte courant est limité à 20 jours et le sous-compte de fin d'activité à 250 jours, abondements compris.

##### MONÉTISATION

La monétisation des jours de congés épargnés est possible à partir du 26e jour pour un salarié à temps plein, par année civile considérée.

Tous les autres jours du CET sont monétisables.

La monétisation est possible depuis les 2 sous-comptes.

## La vie des salariés

### Classification Rémunération :

#### Éléments de contexte pour bien comprendre :

L'accord sur le volet Classifications/ Rémunérations de la convention collective de la branche ferroviaire du 6 décembre 2021 a été signé par 3 organisations syndicales que sont l'UNSA ferroviaire, SUD rail et la CFDT. **La CGT ne l'a pas signé et s'y est même opposée.** L'ensemble des organisations syndicales l'ayant approuvé, représentant plus de 50% du résultat des élections professionnelles dans la branche ferroviaire, cet accord s'impose donc malheureusement à l'ensemble des salariés des entreprises ferroviaires, SNCF comprise que l'on soit contractuel ou au cadre permanent. **A noter que les OS signataires n'ont en revanche pas signé la déclinaison d'entreprise visant la transposition de cet accord dans le GPU SNCF. Cherchez l'erreur !**

Les conséquences sont désastreuses pour les cheminotes et cheminots des différentes entreprises du GPU SNCF.

#### Pour bien comprendre, faisons un bref rappel sur le principe de fonctionnement avant cet accord :

Il y avait dans l'entreprise (applicable à l'ensemble des SA et de la SAS Fret) un dictionnaire des filières (GRH 0263) avec des référentiels qui définissaient les contours, les contenus des métiers et les déroulements de carrière ou parcours professionnels. Il y avait 530 emplois repères dans l'entreprise répartis en différents grades (pour les agents au CP) et équivalents pour les contractuels. **L'accord sur le volet Classifications/ Rémunérations abroge le dictionnaire des filières.**

#### Avec cet accord :

C'est donc la fin des grades et le début des classes. Les emplois types se substituent aux emplois repères. On passe ainsi de 530 emplois repères à 152 emplois types. On n'a encore jamais réussi à mettre 12 litres d'eau dans un sceau de 8 litres. C'est dire si les emplois types (qui figurent dorénavant sur les fiches de paie) sont, au mieux, approximatifs, au pire, complètement déconnectés des réalités du métier exercé ! **C'est la première anomalie.**

Les emplois types regroupent donc des postes ou des emplois repères ayant des missions principales relevant de la même finalité mais pouvant être sur le fond, bien différentes. L'emploi type est donc alimenté par plusieurs emplois repères !

**Les emplois types sont répartis en 13 familles professionnelles.**

# La vie des salariés

## Classification Rémunération (suite) :

### CLASSIFICATION:

#### LES EMPLOIS-TYPES ET LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

13 familles professionnelles	152 Emplois-Types										
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Maintenance, Ingénierie et travaux du réseau ferré</li> <li>2 Maintenance matériel roulant et spécialisée</li> <li>3 <b>Circulation / Exploitation</b></li> <li>4 Production ferroviaire</li> <li>5 Conduite / Manœuvre du matériel voyageur et fret</li> <li>6 Services / Relation Client / Marketing</li> <li>7 Pilotage et animation de la sécurité et de la qualité</li> <li>8 Responsables / Management</li> <li>9 Sûreté</li> <li>10 Fonctions transverses</li> <li>11 Gestion foncière et immobilière</li> <li>12 Système d'information et digital</li> <li>13 Médical / social</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>Exemple d'Emploi-Type dans la famille Circulation / Exploitation</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Emploi-type</th> <th>Descriptif</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation</b></td> <td>Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il/Elle travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.</td> </tr> <tr> <td><b>Technicien/Technicienne ferroviaire circulation</b></td> <td>Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et/ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.</td> </tr> <tr> <td><b>Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons</b></td> <td>Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.</td> </tr> <tr> <td><b>Gestionnaire PC</b></td> <td>Assure, en temps réel la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la</td> </tr> </tbody> </table>	Emploi-type	Descriptif	<b>Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation</b>	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il/Elle travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.	<b>Technicien/Technicienne ferroviaire circulation</b>	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et/ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.	<b>Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons</b>	Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.	<b>Gestionnaire PC</b>	Assure, en temps réel la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la
Emploi-type	Descriptif										
<b>Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation</b>	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Il/Elle travaille dans un poste d'aiguillage ou au sol. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.										
<b>Technicien/Technicienne ferroviaire circulation</b>	Effectue, organise ou dirige, dans le respect des procédures de sécurité, les opérations de sécurité, de mouvement et de régulation liées à la formation et/ou à la circulation des trains dans une zone géographique donnée. Exerce ses missions dans un poste d'aiguillage important et/ou supervise l'activité d'un ou plusieurs postes d'aiguillage en assurant, le cas échéant, la direction opérationnelle d'une petite équipe. Il/Elle peut assurer l'entretien de certaines installations.										
<b>Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons</b>	Assure les actions nécessaires pour que l'entreprise dispose des sillons dont elle a besoin afin d'assurer ses engagements vis-à-vis de ses clients. Commande ou conçoit les sillons, suit les réponses, peut gérer les aléas et rechercher les solutions avec les acteurs externes et internes.										
<b>Gestionnaire PC</b>	Assure, en temps réel la coordination entre les différents interlocuteurs internes et externes pour permettre la gestion, la										

Pour chaque emploi type, il y a des critères classants. Ils sont au nombre de 6 :

- o **Technicité**
- o **Connaissance/ Savoirs et Savoir-faire**
- o **Autonomie**
- o **Responsabilité**
- o **Encadrement/ Animation**
- o **Relations internes et externes.**

Ces critères classants, très subjectifs et à la main exclusive de l'employeur, déterminent la classe d'entrée et de sortie de l'emploi type.

Les classes, au nombre de 9, sont réparties de la façon suivante :

## La vie des salariés

### Classification Rémunération (suite) :

Catégories Professionnelles	Exécution			Maîtrise			Cadre		
Qualifications	A	B	C/ TA	D/ TB	E	F	G	H	CS
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Prenons un exemple pour illustrer cette notion de classe d'entrée et de sortie...

FAMILLE	EMPLOI-TYPE	Cotation	Classe d'entrée	Exécution			Maîtrise		Cadre			
				Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5	Classe 6	Classe 7	Classe 8	Classe 9
CIRCULATION / EXPLOITATION	Opérateur/Opératrice ferroviaire circulation	11	2									
	Technicien/Technicienne ferroviaire circulation	15	4									
	Gestionnaire / Concepteur/Conceptrice sillons	15	4									
	Gestionnaire PC	15	4									

On constate, à travers cet exemple, que pour chacun des emplois types afférent à la famille « Circulation/ Exploitation » il y a une classe d'entrée, une classe de sortie, parfois une classe intermédiaire. Cet ensemble représente les perspectives d'évolution professionnelle uniquement à la main de l'employeur. **Avec ce système, la qualification est relative à l'emploi réellement tenu, elle n'appartient plus au salarié !** Cet accord de branche ne prévoit aucun parcours professionnel, et donc d'accompagnement possible pour un changement d'emploi type, de « famille professionnelle », ou pour accéder aux catégories supérieures. Le système ne repose donc que sur la détection, dont les critères seront à la main de la hiérarchie. **C'est la deuxième anomalie !**

#### La rémunération :

C'est un autre versant problématique de ce volet Classifications/ Rémunérations.

Dans ce système, les qualifications des salariés et leurs diplômes ne sont pas reconnus. Le texte précise : « **Les parties signataires rappellent que seul l'emploi type doit être évalué, et non les compétences individuelles des salariés** ».

Ainsi, des salariés Bac+5 peuvent être placés sur des postes de Maîtrise de premier niveau. **C'est la troisième anomalie !**

## La vie des salariés

### Classification Rémunération (suite) :

Toujours dans le registre rémunération, il est question dorénavant d'une Rémunération Annuelle Garantie en lieu et place d'une grille de salaire, où chacun, en fonction de sa qualification, perçoit le même salaire horaire (hors ancienneté). Les planchers de cette RAG sont particulièrement bas. A cela s'ajoute une négociation dite « de gré à gré » qui individualise et opacifie la rémunération.

**C'est la quatrième anomalie !**

Des exemples pour illustrer et comprendre :

Un cheminot occupant un emploi de classe 5 (QE, aujourd'hui) doit percevoir au minimum 25 700 euros bruts, soit 1 977 euros bruts mensuels sur 13 mois, soit 1,2 fois le SMIC.

Un cheminot QE-16 au statut perçoit 2 074 euros bruts par mois (dont prime de travail et indemnité de résidence), avec un régime spécial de prévoyance et de retraite bien meilleur !

Un cheminot occupant un emploi de classe 7 (QG, aujourd'hui) doit percevoir au minimum 36 800 euros bruts (les trois premières années), soit 2 831 euros bruts mensuels sur 13 mois, soit 1,8 fois le SMIC.

Une QG-26 au statut perçoit 3 030 euros bruts par mois (dont prime de travail et indemnité de résidence), avec le régime spécial.

### L'ancienneté :

Elle n'est désormais plus reconnue dans les mêmes proportions que par le passé. L'accord de branche prévoit en effet une majoration pour ancienneté de 9% pour les classes 8 et 9 et 18% pour toutes les autres en 30 ans de carrière. Avec le statut, c'est 23,6% pour TOUS les cheminots pour 28,5 ans de carrière ! **C'est la cinquième anomalie !**

### Les Facilités de Circulation :

Voir aussi chapitre Facilités de Circulation

Aussi curieux que cela puisse paraître, l'accord Classifications/ Rémunérations consacre un chapitre complet sur les facilités de circulation...

Des facilités de circulation qui sont maintenant à la main du patronat. Elles sont attribuées et gérées par un organisme patronal sans contrôle ou possibilité de recours des bénéficiaires ou de leurs représentants.

Requalifiées d'avantage en nature, elles sont quérables, soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

En outre, elles sont millésimées, contingentées et soumises à délais de réservation.

L'accord consacre donc une perte de droits existants, y compris pour les cheminots du GPU.

Ainsi, il fixe le cadre et le mécanisme pour limiter les droits des cheminots de la branche si un employeur, par voie d'accord d'entreprise ou de manière unilatérale, ouvre la possibilité de facilités de circulation aux salariés. **C'est la sixième anomalie !**

## La vie des salariés

### Classification Rémunération (fin) :

#### Conclusion :

- o Un système de classification opaque et subjectif ;
- o Un déroulement de carrière contraint et des rémunérations indigentes ;
- o Une majoration de salaire pour ancienneté très en deçà de ce qui se pratique dans de nombreuses branches et dans le GPU ;
- o Une majoration pour ancienneté différenciée selon les collèges ou qualifications discriminatoire et inacceptable ;
- o Les diplômes pas reconnus ;
- o Des facilités de circulation à la main du patronat ;
- o ...

Au regard des éléments développés, force est de constater que le cadre social de haut niveau mis en avant par l'UTP (patronat du ferroviaire) et les gouvernements successifs n'est pas au rendez-vous ! Si les conséquences désastreuses de cet accord sont moins marquantes pour les agents du cadre permanent (même si c'est loin d'être neutre), elles sont en revanche dramatiques pour les agents contractuels et les salariés des autres entreprises ferroviaires. **En outre, dans un contexte de libéralisation des marchés et de transfert des personnels, de fin des recrutements au statut à la SNCF depuis le 1er janvier 2020, le plan de discontinuité de Fret SNCF... ce volet Classifications/ Rémunérations est lourd de conséquences pour tous les salariés du rail, cheminotes et cheminots au CP ou contractuels du GPU SNCF compris.**

Pour aller plus loin sur cette thématique, vous pouvez retrouver toutes nos interventions sur le site de la CGT Cheminots ([www.cheminotcgt.fr](http://www.cheminotcgt.fr)). L'accord Classifications/ Rémunérations est en accès libre sur internet, en particulier sur le site de l'UTP.

**La CGT ne se résigne pas, le combat continue !**

## La vie des salariés

### Cessation Anticipée d'Activité (CAA) :

#### Préambule :

L'accord collectif relatif aux dispositifs d'accompagnement de fin de carrière du 11 avril 2024 a été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la SNCF (CGT, UNSA, SUD et CFDT). **À noter toutefois que la genèse de ce texte est à mettre au crédit de la seule CGT.** C'est elle en effet, qui porte depuis des années, l'impérieuse nécessité d'améliorer les dispositifs existants pour tous les cheminotes et cheminots (au cadre permanent & contractuels). En outre, cette revendication s'est accrue dans le cadre des négociations post réforme des retraites avec l'objectif de l'annihiler ou à tout le moins, d'en réduire ses conséquences désastreuses.

Si l'accord est en deçà des propositions de la CGT, il n'en demeure pas moins une avancée sociale pour le corps cheminot dans une période où la tendance est plutôt à la perte de conquises sociales. La CGT a donc apposé sa signature accompagnée d'une lettre de réserve !

À noter enfin que l'entreprise a tenté en plein cœur de l'été 2024 de raboter certaines dispositions de cet accord au travers d'annexes et d'un guide d'application qui réduisent les droits des cheminots. Contrairement à certaines OS qui s'échinent à légitimer les reculs, la CGT est la seule organisation syndicale à s'y être opposée et à revendiquer de nouveaux droits.

**Pour plus d'informations, prenez contact avec vos représentants CGT.**

#### Le fond :

##### 1- Le champ d'application :

- Salariés contractuels et statutaires des cinq sociétés du GPU (SNCF, Réseau, Voyageurs, Fret, G&C) ainsi que le GIE SNCF Optim ;
- Salariés contractuels et statutaires des filiales SNCF Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des AOT et détenues majoritairement directement ou indirectement par SNCF Voyageurs ;
- Compatible avec le CET ;
- Entre en vigueur au 1er janvier 2025. Afin de tenir compte du délai d'instruction fixé à 6 mois, les salariés qui en font la demande à compter du 1er juillet 2024 bénéficieront des dispositions de l'accord.

## La vie des salariés

### Cessation Anticipée d'Activité (suite) :

#### Modalités pratiques :

- L'Entretien Professionnel (EP) comme vecteur de l'information. Dans ce cas, la manager pourra être accompagné par un acteur RH afin d'évoquer les différentes possibilités d'une transition vers la retraite.
- Cet EP « renforcé » de fin de carrière pourra être réalisé à tout moment à la demande du salarié à partir de 50 ans ou 4 années avant l'âge d'ouverture des droits (AOD) selon les modalités les plus favorables au salarié.
- L'EP est tracé dans station C.
- Liquider impérativement son droit à pension de retraite après le dispositif de fin de carrière (Cessation Anticipée d'Activité (CAA) ou Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC)).
- Ce dispositif est prolongé le cas échéant par des congés et jours de repos épargnés sur le CET fin d'activité
- Il est donc impératif de déterminer très précisément et en amont du dispositif de fin de carrière, la date à laquelle le salarié souhaite cesser son activité à la SNCF.
- Demande de CAA ou de TPFC par écrit et par le biais de l'imprimé spécifique au plus tard 6 mois avant la date de début souhaitée.
- Confirmation par écrit de l'employeur dans un délai de 6 semaines maximum.
- Aucun refus possible de CAA par l'employeur dès lors que le salarié remplit les conditions.
- Refus possible du TPFC pour cause de service mais doit être motivé par écrit et accompagné dans toute la mesure du possible, d'une proposition alternative.
- L'engagement du salarié dans un dispositif de CAA ou de TPFC est irréversible (si évènement exceptionnel, le cas est étudié).
- Pour le calcul de la pension de retraite, l'ensemble des périodes de CAA, de TPFC ou de retraite progressive est décompté comme du temps plein pour la retraite.
- L'entreprise prend à sa charge la totalité des cotisations patronales et salariales retraite correspondant à la part non travaillée.

## La vie des salariés

### Cessation Anticipée d'Activité (suite) :

#### Les différents dispositifs :

Ils sont au nombre de 3 :

#### ➤ La Cessation Anticipée d'Activité (CAA) :

Elle se décline en plusieurs formules selon la situation professionnelle des agents contractuels ou au cadre permanent. L'objectif étant de permettre aux salariés d'aménager la durée du travail en fin de carrière afin de cesser plus tôt leur activité à la SNCF. La durée du travail prévue sur l'ensemble de la CAA est fixée à 50 % de la durée du travail à temps complet dans le régime de travail du salarié. L'ensemble des jours travaillés est regroupé dans la première période de la CAA (temps complet) afin de cesser totalement son activité sur la seconde période.

#### La formule pour tous :

- Durée de 18 mois (9 mois travaillés à 100 % et 9 mois non travaillés).
- Tous les salariés si au moins 15 ans d'ancienneté à la SNCF.
- Versement d'une indemnité complémentaire de CAA égale à 25 % :
  - Du traitement complet.
  - De l'indemnité de résidence à temps complet.
  - De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable.
  - D'un douzième de la prime de fin d'année.
  - Pour les contractuels, l'indemnité de la CAA est égale à 25 % du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

La période travaillée est donc rémunérée à 75 % pour 100 % de travail. La seconde période est aussi rémunérée à 75 % pour 0 % de travail (50 % +25 % d'indemnité complémentaire de CAA).

#### La formule ASCT/ADC

- 24 mois ou 30 mois maximum si ERPA pendant au moins 20 ou 25 ans pour les ADC statutaires.
- Pour les ADC contractuel, il faut avoir occupé un poste d'ADC au sein de la SNCF pendant au moins 12 ans, de manière consécutive ou pas, par période minimale d'un an et à condition de tenir ou d'avoir tenu un ERPA pendant au moins 20 ans. La période de CAA peut aller jusqu'à 30 mois maximum.
- Pour les ASCT, il faut avoir occupé le métier pendant 12 ans minimum de manière consécutive ou pas, par période minimale d'un an et avoir eu au cours de leur carrière des Repos Hors Résidence (RHR) pendant au moins 20 ans. La période de CAA peut aller jusqu'à 36 mois maximum.
- Les indemnités de la CAA sont versées selon le modus faciendi formule « pénibilité ».

#### La formule « pénibilité » :

- 24 mois maximum si poste à pénibilité supérieur ou égal à 20 ans.
- 30 mois maximum si poste à pénibilité supérieur ou égal à 25 ans.
- Versement d'une indemnité complémentaire majorée et portée à 37,5% en moyenne sur l'ensemble de la période (soit 50 % de l'indemnité et donc 100 % de rémunération sur la période travaillée et 25 % d'indemnité pour 75 % de rémunération sur la période non travaillée) :
  - Du traitement complet.
  - De l'indemnité de résidence à temps complet.
  - De la moyenne des primes de travail des 12 derniers mois ou de la valeur moyenne théorique de la prime de travail si elle est plus favorable.
  - D'un douzième de la prime de fin d'année.
  - Pour les contractuels, l'indemnité de la CAA est égale à 37,5 % en moyenne sur l'ensemble de la période du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

## La vie des salariés

### Cessation Anticipée d'Activité (suite) :

#### Les différents dispositifs :

##### ➤ Le Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC) :

- Accordé pour 12 mois mini et 24 mois maxi avant la cessation d'activité à la SNCF, voire 36 mois si ERPA pendant au moins 20 ans.
- Durée du travail comprise entre 50 et 80 % de la durée du travail à temps complet dans le régime de travail du salarié.
- Temps partiel réalisé par attribution de journées non travaillées.
- Les journées non travaillées doivent être réparties sur l'ensemble de la période du temps partiel de fin de carrière (12, 24 ou 36 mois).
- Rémunération égale à la fraction du temps travaillé (entre 50 et 80 %) majoré de 10 %.

##### ➤ La retraite progressive :

Possibilité d'en bénéficier deux ans avant l'âge minimum légal de départ à la retraite du régime général, soit 62 ans à terme à condition de :

- Justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixée à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.
- Exercer une activité comprise entre 40 et 80 % d'un temps complet dans le régime de travail du salarié.
- rémunération versée au salarié à temps partiel est complétée d'une partie de la pension de retraite liquidée.
- Attention : En application du code de la sécurité sociale, le CAA et TPFC ne peuvent pas se cumuler avec la retraite progressive.

#### Repositionnement sur des emplois à moindre pénibilité :

- Avoir occupé un Emploi Repère à Pénibilité Avérée (ERPA) depuis au moins 20 ans.
- Demander à évoluer vers un métier ne figurant pas sur la liste ERPA avec pour conséquence une perte des Éléments Variables de Solde (EVS).
  - Possibilité dans ce cas de bénéficier de l'Indemnité de Repositionnement d'un ERPA vers un emploi non ERPA.
    - L'Indemnité socle de Repositionnement est une indemnité fixe forfaitaire dégressive sur 3 ans :
      - ❑ 3000 € la première année, soit 250 € versés mensuellement.
      - ❑ 2520 € la deuxième année, soit 210 € versés mensuellement.
      - ❑ 2040 € la troisième année, soit 170 € versés mensuellement.
    - Cas particulier des salariés percevant moins de 250 € mensuels dans le cadre de leur poste ERPA :
      - ❑ 1800 € une année, soit 150 € versés mensuellement.
    - Majoration possible par les 5 sociétés du GPU et du GIE OPTIM afin de tenir compte des spécificités et des métiers de leurs salariés. Cela peut être :
      - ❑ Une majoration du montant de l'indemnité
      - ❑ Une majoration de la durée du versement de l'indemnité
      - ❑ Étendre le périmètre d'éligibilité
      - ❑ Une réduction des conditions d'ancienneté sur un ERPA pour accéder au dispositif.

## La vie des salariés

### Cessation Anticipée d'Activité (fin) : Conditions financières de fin de carrière :

- Mise en place, au 1er janvier 2025, d'un 12ème échelon d'ancienneté pour les agents au CP (10ème pour les ADC) :
  - Il faut cumuler une ancienneté sur les échelons 11 et 10 supérieure ou égale à 8 ans à compter du 1er janvier 2025, 7 ans à compter du 1er janvier 2026, 6,5 ans à compter du 1er janvier 2027.
- Dans le même temps et afin de tenir compte de la création de l'échelon 12, les conditions d'attribution de l'échelon 11 (échelon 9 pour les ADC) sont revues à compter du 1er janvier 2025 :
  - Il faut une ancienneté sur l'échelon 10 supérieure ou égale à 5 ans à compter du 1er janvier 2025 puis 3,5 ans à compter du 1er janvier 2026.
  - A partir du 1er janvier 2026, les tableaux ci-après s'appliquent...

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Majoration	2%	4%	6%	8%	10%	12%	14%	17%	20%	23,60%	27,3%	31,1%
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	3 1/2 ans	4 ans	4 1/2 ans	3 1/2 ans	3 ans	

- Pour les ADC...

Echelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2%	5%	8%	11%	14%	17%	20%	23,6%	27,3%	31,10%
Temps de séjour normal	2 ans	2 1/2 ans	2 1/2 ans	3 ans	3 ans	3 1/2 ans	4 1/2 ans	3 1/2 ans	3 ans	

- Mise en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, d'un niveau supplémentaire d'ancienneté pour les salariés contractuels :
  - Majoration de 21,6 % pour les classes 1 à 6
  - Majoration de 10,8 % pour les classes 7 et 8.

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%	9,0%	10,8%	12,6%	14,4%	16,2%	18,0%	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%	9,0%	9,9%	10,8%

- Évolution de la grille statutaire à compter du 1<sup>er</sup> avril 2025 avec création d'un niveau 3 « de fin de parcours » pour les classes 3 à 7 et TA et TB, soit deux nouvelles positions de rémunération. L'accès aux niveaux de fin de parcours ne devrait plus permettre un accès à la classe supérieure.
- Pour les salariés des classes 3 à 7, il faut cumuler les deux conditions suivantes et ne pas avoir d'OMS :
  - Être âgé d'au moins 50 ans
  - Être positionné sur la dernière PR du niveau 2 des classes 3 à 7.
  - D'autres modalités font l'objet des annexes évoquées en préambule.
  - Pour les ADC, même principe mais avec des variantes inhérentes à l'âge.
- Mesures d'accompagnement salarial des salariés contractuels en fin de parcours professionnel :
  - Pour les salariés des classes 3 à 8 à condition de ne pas avoir de perspectives d'évolution sur la classe supérieure.
  - Avoir 60 ans lors de la campagne de revalorisation salariale.
  - Augmentation individuelle spécifique de 3 % sauf si OMS.
  - Les agents de conduite bénéficieront, l'année de leurs 60 ans, lors de la campagne de revalorisation salariale, d'une augmentation spécifique de 3 % sauf si OMS.

## La vie des salariés

### Mixité:

En 2021, la CGT a été signataire de l'accord Égalité Professionnelle Femmes-Hommes & Mixité. Cet accord, valable pour la période 2021-2024, loin d'être parfait et à la hauteur des revendications exigeantes portées par la CGT (c'est pour cette raison que la signature de la CGT était associée à une lettre de réserve), avait tout de même le mérite de conforter des droits existants et surtout d'en apporter de nouveaux, en particulier :

- Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne.
- Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération
- Lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales et intrafamiliales.



La direction communique abondamment, y compris au-delà de nos frontières, sur sa politique de mixité, s'appuyant sur de nombreux indicateurs souvent dépourvus de données exploitables. Mais sur le terrain, ces chiffres peinent à se traduire en expériences concrètes.

**Le quotidien des cheminotes et des cheminots reste, lui, marqué par un décalage persistant entre les discours et la réalité vécue.**

## La vie des salariés

### Mixité:

Le taux de féminisation dans les métiers dit techniques reste encore très faible. Encore de trop nombreux sites de travail n'ont pas de vestiaires ou de toilettes pour les femmes, avec eau et savon. Pour les roulants, le temps pour s'y rendre n'est pas pris en compte, y compris avec des crochets de plus en plus courts dans les roulements.

La surreprésentation des femmes dans d'autres métiers (infirmières, médico- sociaux...) démontre qu'un travail sur la mixité doit être véritablement engagé. Aussi, dans l'encadrement, la mixité doit également progresser, les femmes et les hommes doivent avoir les mêmes possibilités d'accès à tous les postes à responsabilité.

Les inégalités salariales persistent et s'intensifient selon les bassins d'emploi et selon les métiers depuis la transposition de l'accord de branche « Classifications / Rémunérations ». Enfin, toute discrimination doit être dénoncée et l'entreprise doit garantir une égalité salariale à tous les cheminots contractuels ou statutaires.

Dans le cadre d'un nouvel accord qui doit être négocié prochainement, La CGT portera des revendications afin de gagner de nouveaux droits pour les cheminotes et les cheminots. En premier lieu, élargir son champ d'application à l'ensemble des sociétés SNCF, ainsi qu'aux filiales Voyageurs issues d'appels d'offres dans le cadre des contrats de service public, au GIE, à Hexafret et à Technis.

En outre, **la CGT exigera :**

- La mise en place de la grille unique salariale garantissant la reconnaissance des savoirs et savoir-faire afin de gommer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.
- Des indicateurs précis sur le salaire médian par classe et par ancienneté afin de rectifier les inégalités si elles existent.
- La création de **comités de Proximité Santé-Sécurité-Conditions de travail** pour permettre l'amélioration des conditions et de l'organisation du travail : mise en place des 32 heures sans perte de salaire pour tous les cheminots, aménagement des locaux (vestiaires, toilettes avec eau et savon, salle d'allaitement, ...), respect de l'équilibre vie privée/ vie professionnelle.
- Une formation professionnelle de qualité avec des délais de prévenance de 2 mois minimum, la prise en charge des frais d'hébergement, des frais de garde afin de permettre aux parents de mieux s'organiser et de pouvoir s'émanciper dans leur travail.
- Une meilleure prise en compte de la maternité avec de nouveaux droits lors de la grossesse, PMA, FIV et démarche d'adoption avec autorisation d'absence pour conjoint et une réelle prise en compte du retour de la femme après sa grossesse.
- La progression du recrutement des femmes afin de gagner la mixité dans tous les métiers du ferroviaire.

## La vie des salariés

### Mixité: Un combat permanent pour la CGT

Quelques chiffres en France :

- 1 femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint, 111 féminicides au 23 octobre 2024.
- 1 viol ou tentative de viol toutes les 2 minutes 30 (en 2021, 210 000 viols).
- 444 700 plaintes de femmes victimes de violence en 2023. 80 % d'entre elles sont classées sans suite... Seulement 1 % des affaires de viol aboutit à une condamnation.

#### EN ENTREPRISE :

Dans le monde du travail, l'employeur a l'obligation de garantir la santé et la sécurité des cheminot·e·s, il est donc de sa responsabilité de mettre en place les mesures spécifiques pour lutter contre les violences et protéger les victimes. Les agresseurs doivent être sanctionnés.

À la SNCF, l'accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la mixité est arrivé à terme. Les négociations sont en cours. La CGT revendique :

- Une réelle formation contre les violences sexistes et sexuelles à tous les cheminot·e·s et également à tous les nouveaux embauchés lors de leur formation premier emploi,
- Des logements d'urgence aménagés pour protéger les victimes,
- Le temps et les moyens nécessaires pour entamer toutes les démarches juridiques et administratives.

**Toute personne qui subirait ou qui constaterait des violences sexistes et sexuelles doit se rapprocher des militants CGT.**

#### EXTRÊME DROITE : UNE VOIE DANGEREUSE !

La normalisation des idées d'extrême droite, réactionnaires, bâties sur le rejet de l'autre et les rapports de domination sont un grave danger, en particulier pour les femmes. Partout où ces partis exercent un pouvoir, les droits des femmes sont bafoués et les violences sexistes et sexuelles ne sont pas prises en compte, voire niées.

Les chiffres au travail :

- 8 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour.
- 35 % des salarié·e·s ont été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.

## La vie des salariés

### Mixité:

## Ce que disait la CGT le 8 mars 2025, journée internationale des droits des femmes



La montée des idées d'extrême droite depuis plusieurs décennies a réussi à coloniser l'espace public français grâce à une propagande offensive et un relookage de façade. Divisant la population selon la nationalité, la couleur de peau ou encore la religion, instrumentalisant la laïcité, le RN porte également une vision rétrograde de la famille et du féminisme.

Leur idéologie s'appuie sur des relents conservateurs qui remettent en cause les droits et revendications des travailleuses et travailleurs, comme le droit à l'avortement, les protections contre les violences sexistes et sexuelles ou encore l'égalité professionnelle.

C'est en fait cantonner les femmes à un rôle de reproductrice et de mère au foyer.

“ Les stagiaires, c'est quand même fait pour faire des pipes et du café dit E.Zemmour ”

**DÉFINITIVEMENT NON !**

“ Le progrès pour les femmes est de rester à la maison dit M.Le Pen ”

**DÉFINITIVEMENT NON !**

Les parois et le plafond de verre empêchent les femmes d'atteindre les postes à responsabilités. Seulement 29,27 % des cadres et 30,37 % des cadres supérieurs sont des femmes.

**Le sexisme demeure prégnant au sein du GPU SNCF.**

Les conditions et l'organisation du travail ne permettent pas la mixité faute d'un d'accueil suffisant, parmi lesquelles l'absence de toilettes, de vestiaires, de vêtements de travail adaptés, de délais entre deux trains pour les roulants.

L'adaptation des locaux, des horaires et de la production permettrait une véritable féminisation des métiers, qui demeure au stade de la communication quand elle ne tourne pas au grotesque.

**CERTIFIÉ CONFORME N.S.T.C.®**  
Nouveau Statut du Travail Cheminot



## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap :

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, un nouvel accord intitulé « Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap » est en place pour une durée de 3 ans (30 juin 2028). Contrairement aux autres organisations syndicales représentatives au sein du GPU, **la CGT a fait le choix de ne pas apposer sa signature... Décryptage :**

**La Fédération CGT des Cheminots est très soucieuse de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.**

Un accord doit donc :

- Apporter de nouveaux droits
- Permettre l'insertion des salariés en situation de handicap dans le monde du travail
- Maintenir ces salariés dans l'emploi.

**Notre entreprise doit être un exemple en matière d'inclusion.**

Or, en 2024, le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans le GPU atteignait péniblement les 6%, taux minimum légal. Avec 2,2% des recrutements en CDI prévus dans l'accord, impossible d'améliorer ni même de maintenir ces chiffres !

En outre, cet accord ne garantit aucun volume minimal d'embauches de Personnes en Situation de Handicap !!!

**En réalité, la direction mise sur une population Cheminote vieillissante, usée par le travail qui représente à ses yeux un « potentiel » de travailleurs handicapés.**

#### Et ce n'est pas tout...

- 24 travailleurs en situation de handicap via le dispositif HANTRAIN sur la durée de l'accord contre 120 dans l'accord 2018 – 2021.
- Un chiffrage tout aussi peu ambitieux Pour les alternants (hors dispositif HANTRAIN) !
- Les missions du CorHE ont été transformées et ce dernier n'est plus en charge d'apporter une aide aux opérations de recrutement notamment pour la recherche des candidatures.
- Tous les aménagements de poste sont financés par l'Agefiph, à condition que les caisses ne soient pas vides ... Sinon quid de ces aménagements ?
- La prise en charge du transport domicile-travail n'est plus prise en charge en totalité. Désormais, elle est plafonnée à un trajet aller-retour de 60 km maxi par jour et à 20 000€ par année civile (dont 12 000€ versée par l'Agefiph).
- Pour prétendre à ces différentes aides, il faudra désormais 35 heures de présence dans l'entreprise mais également un contrat supérieur à 30 jours dans l'entreprise.

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (suite) :

Pour la CGT, la prévention est un élément essentiel pour préserver la santé des travailleurs et plus particulièrement des travailleurs en situation de handicap. L'accord dit : « Le rôle du médecin du travail est indispensable afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail : notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, risque de contagion et leur état de santé, ... ». **Comment peut-on oser affirmer de telles choses dans un accord et dans le même temps, fermer les cabinets médicaux les uns après les autres ?** De plus, les Médecins du travail n'ont ni le temps ni les moyens nécessaires pour mener à bien leurs missions de prévention, notamment envers les Cheminots en situation de handicap.

En outre, l'obligation d'informer les CSE et les CSSCT lors d'embauches de personnes en situation de handicap n'est plus reprise dans le texte alors que le code du travail le prévoit, tout comme l'obligation de la prise en compte du handicap dans les programmes de prévention des CSSCT (PAPRI Pact) qui étaient clairement inscrits dans les accords antérieurs.

Enfin, il y a dans cet accord beaucoup de phrases types, passe-partout comme : « vous porterez une attention particulière, ... dans la limite des possibilités, ... » **mais en réalité, il y a très peu d'engagements tant attendus par les Cheminotes et Cheminots en situation de handicap.** Concrètement, il n'apporte aucune amélioration palpable en matière de formation professionnelle, de maintien dans l'emploi, de parcours professionnel ni d'engagement concernant les « Aidants Familiaux ». En revanche, celui-ci est teinté de recul.

En conséquence, après consultation de ses instances, **la Fédération CGT des Cheminots a décidé de ne pas valider l'accord en faveur de l'emploi pour les travailleurs en situation de handicap proposé par la direction.**

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

##### Aides à la compensation du handicap :

- Elles s'appliquent aux agents du cadre permanent, CDI, CDD, intérimaires, alternants, stagiaires si le contrat/convention de stage est supérieur à 30 jours de présence dans l'entreprise.
- Les dossiers de demande d'aides sont traités par le Correspondant Handicap et Emploi, à partir des éléments fournis.
- Toute demande doit être accompagnée:
  - De la justification du titre de bénéficiaire (ou du récépissé de demande de RQTH),
  - De la prescription du médecin du travail,
  - Des devis liés aux dépenses envisagées.
- Toutes dépenses d'investissement supérieures à 3000 €, ainsi que les demandes de transport domicile/travail seront étudiées dans le cadre de commissions ad hoc.
- Les aides de l'accord sont mobilisables après déduction:
  - Des aides de droit commun (CPR, CPAM, Mutuelles...).
  - Des aides externes (Prestation de Compensation du Handicap (PCH), aides des conseils régionaux, Agefiph...)
  - Des aides versées par l'Action Sociale SNCF pour les compensations du handicap concernant la sphère privée et familiale.

Les aides accordées au titre de l'accord Handicap ne se substituent pas aux aides de la MDPH, de l'Agefiph ou aux aides des organismes de sécurité sociale ou de prévoyance.

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (suite) :

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

#### Aides à l'adaptation de la situation de travail :

Ces aides peuvent concerner l'accès à l'emploi ou le recrutement, l'accès à la formation ou à l'amélioration des compétences, le maintien ou le retour en emploi des salariés en situation de handicap.

Aides	Conditions et précisions
Aménagement matériel/physique du poste (ex. fauteuil ergonomique, plan incliné, bureau électrique, lunettes spécifiques dont le poste justifie l'usage, chaussures de sécurité orthopédiques, aménagement d'un véhicule de service...)	Pour aménagement d'un véhicule de service : sur avis de la Commission Transport.
Aides à la communication (interprète LSF, LPC, vélotypie, abonnement à des applications type Roger'svoice...) et formations spécifiques à l'utilisation d'aides techniques (Jaws, Zoomtext, Tadeo...)	Uniquement en lien avec un salarié identifié BOETH ou pour rendre accessible des webinaires, conférences...
Auxiliaire professionnel (aide à la réalisation des actes professionnels rendus difficiles ou impossibles en raison de la situation de handicap)	Sur le budget alloué à la politique handicap des sociétés après avoir sollicité les aides de droits communs (Agefiph). <ul style="list-style-type: none"> <li>• Application des conditions générales précisées en introduction de l'annexe.</li> <li>• Une réévaluation du besoin sera réalisée annuellement par le médecin du travail.</li> <li>• En lien avec le CorHE, la médecine du travail, le référent handicap de la société et ligne managériale le cas échéant et l'acteur RH de proximité</li> </ul>
Accompagnement de maintien dans l'emploi	Limité à une période de 6 mois Limité à deux jours par semaine
Aide au transport pour les trajets domicile- travail (et travail-travail occasionnel) Aménagement de place de parking PMR au travail	Allouable si le salarié ne peut pas prendre les transports en commun ou ne peut pas conduire du fait de son handicap <ul style="list-style-type: none"> <li>• La prise en charge des frais de taxi est plafonnée à un trajet de 60 km aller-retour par jour de service nécessitant la mobilisation d'un taxi et à un montant de 20 000 € par année civile (montant incluant les aides de droit commun) sauf avis spécifique rendu de la Commission Transport.</li> </ul> Pour les cas existants avant la signature du présent accord ne rentrant pas dans ce cadre, une commission paritaire spécifique (avec un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord) sera réunie pour examiner ces dossiers et trouver des solutions alternatives. Les modalités de fonctionnement de cette commission seront définies dans les 4 mois suivant la signature.

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (suite) :

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

#### Aides à l'adaptation de la situation de travail (suite et fin) :

Aides	Conditions et précisions
Aide au transport pour les trajets domicile- travail (et travail-travail occasionnel) Aménagement de place de parking PMR au travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Décision par la Commission Transport sur la base de l'avis formulé par le médecin du travail, d'une évaluation sociale, d'une évaluation par le Correspondant Handicap et Emploi et lorsqu'aucune solution alternative moins onéreuse ne peut se mettre en place.</li> <li>• Réexamen systématique du dossier à échéance de l'aide (un an maximum avant nouveau passage en Commission Transport)</li> </ul>
Accessibilité des locaux de travail, notamment sanitaires (tous types de handicaps)	Le budget alloué à la politique handicap des sociétés peut être mobilisé pour répondre à un besoin particulier d'accessibilité que peut rencontrer un travailleur handicapé. Il viendra en complément du financement employeur et/ ou propriétaire.
Recours à une étude ergonomique ou à un expert d'un type de handicap (déficience visuelle, auditive, psychologue du travail, ergothérapeute...)	Uniquement à la demande du médecin du travail ou du CorHE. Financement sous condition d'avoir sollicité les aides de droits communs (Agefiph).
Télétravail	Mise en place du télétravail TH sur préconisation du médecin du travail et selon le document d'application en vigueur à date de la demande, en lien avec ligne managériale et acteur RH de proximité.
Aide à l'aménagement du véhicule de service (utilisation du véhicule de service par le salarié)	Sur avis de la Commission Transport.
Tutorat spécifique TH	À la suite de recrutement ou arrêt supérieur à 3 mois, ou à la suite de reconversion professionnelle, Contrat de professionnalisation ou d'alternance
Coaching spécifique TH	À la suite de différentes situations: <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un recrutement (CDI, Contrat de professionnalisation ou d'alternance...),</li> <li>- d'un arrêt supérieur à 3 mois,</li> <li>- d'une reconversion professionnelle,</li> </ul> Ou pour aider le salarié dans son acceptation et la gestion de son handicap

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (suite) :

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

#### Aides de compensation pour l'accès à la formation ou à l'évolution professionnelle :

Aides	Conditions et précisions
Aides techniques ou humaines ou moyen à mettre en place pour compenser le handicap en situation de formation ou d'examens/ allongement de la durée de la formation	Exemples: remise à niveau scolaire, formation spécifiques (utilisation d'un logiciel)...
Frais de déplacement ou d'hébergement	Prise en charge des éventuels surcoûts liés au handicap permettant de compenser la fatigabilité (ex : chambre accessible PMR en hôtel, chambre d'hôtel si moins cher que déplacements taxi)
Bilan professionnel/ bilan de compétences	Possibilité de prise en charge du surcoût lié au handicap du bilan de compétences destinés à sécuriser le parcours professionnel du salarié en situation de handicap (par exemple pour financer le recours à des prestataires spécialisés). Limité à un bilan professionnel par salarié sur la durée de l'accord.
Temps supplémentaire pour les examens	Tiers temps, ou temps supplémentaire déterminé si nécessaire par le médecin du travail et communiqué aux COFO et chargé d'examen ou acteurs RH référents des dispositifs concernés
Transfert des aménagements de poste dans le cadre d'une mobilité	Intégralement sur le budget alloué à la politique handicap des sociétés

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (suite) :

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

#### Aides de compensation servant à la fois la sphère professionnelle et privée :

Aides	Conditions et précisions
Prothèses auditives (hors accessoires, options et assurance)	Remboursement du reste à charge (après versements des autres aides) dans la limite de 1500€ pour 2 prothèses et 750€ pour 1 prothèse. Si, après sollicitation de l'Agefiph, un reste à charge demeure, le salarié aura la possibilité de solliciter la MHE (qui validera avec l'employeur) pour un financement additionnel.
Autres aides techniques (tout instrument, équipement ou système technique adapté ou spécialement conçu pour compenser une limitation d'activité rencontrée par une personne du fait de son handicap, acheté ou loué par la personne handicapée pour son usage personnel et professionnel) hors accessoires, options et assurances. Ex: fauteuil roulant manuel ou électrique.	Remboursement du reste à charge après mobilisation des différentes aides possibles (CPR/CPAM, Mutuelle, Action Sociale, Agefiph...). Et à condition que l'aide apporte un bénéfice sur la vie professionnelle ou soit utilisée pour la vie professionnelle
Aide à l'obtention du permis de conduire	Frais d'inscription+ code + conduite + un passage d'examen. En complément du CPF et des aides externes mobilisables (aides Agefiph, SNCF Optim'services- Action Sociale notamment). Mobilisable sous conditions : <ul style="list-style-type: none"><li>• Que le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport,</li><li>• Que cette solution permette d'éviter le recours au taxi ou transport adapté,</li><li>• D'évaluation sociale.</li></ul>
Aide à l'aménagement du véhicule personnel du salarié	Financement sur le budget des aides de SNCF Optim'services-Action Sociale après évaluation sociale. Mobilisation du budget alloué à la politique handicap des sociétés en complément si nécessaire, sur avis de la Commission Transport

## La vie des salariés

### Travailleurs en situation de handicap (fin) :

#### Quelques informations pratiques pour vous aider...

#### Aides de compensation servant à la fois la sphère professionnelle et privée (suite et fin) :

Aides	Conditions et précisions
Aide à l'acquisition d'un véhicule neuf ou d'occasion (hors assurance et maintenance)	<p>Sur avis de la Commission Transport, mobilisable à condition que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le salarié ne puisse pas se rendre au travail par d'autres moyens (transports en commun) en raison de son handicap ou d'absence de transport,</li> <li>• Les adaptations nécessitées par le handicap ou son évolution requièrent l'acquisition d'un nouveau véhicule ou d'un véhicule de gamme supérieure,</li> <li>• Cette solution permette de mettre fin au recours d'un taxi ou transport adapté,</li> <li>• Une évaluation sociale soit réalisée,</li> <li>• Ce soit en complément des aides externes mobilisables (PCH et aide Agefiph notamment).</li> </ul> <p>1 fois maximum par salarié, couvrant 50 % du montant du véhicule et dans la limite de 10 k€.</p> <p>SNCF Optim'services- Action sociale ne contribue pas à l'acquisition d'un véhicule. Néanmoins, un accompagnement budgétaire et une aide au montage financier du projet peut être proposé aux salariés.</p>
Aide animalière (visant la suppléance partielle de certains actes de la vie par l'acquisition et l'entretien d'un animal éduqué par une structure spécialisée)	<p>En complément des aides externes mobilisables (notamment PCH)</p> <p>Prise en charge du reste à charge dans la limite de 500 € par salarié sur la durée de l'accord</p>



## La vie des salariés

Notre fédération

**Forte de plus de 30 000 syndiqué-es**

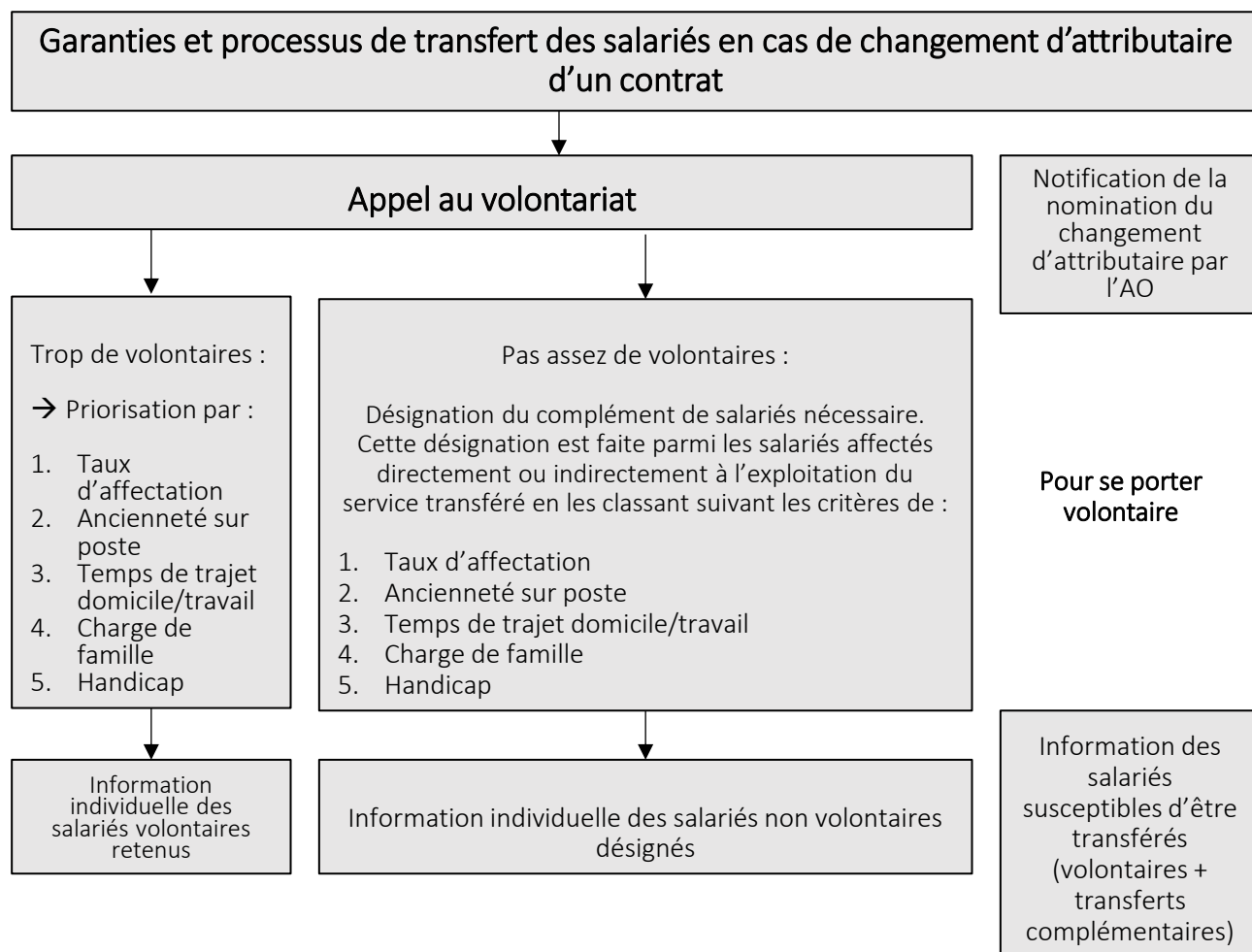
La Fédération CGT des Cheminots est la 1<sup>re</sup> organisation syndicale à la SNCF et dans la branche ferroviaire. Faisant partie des 33 fédérations professionnelles qui composent la Confédération Générale du Travail, qui rassemble plus de 600 000 adhérent-e-s, elle promeut des valeurs de paix, de solidarité, de justice sociale et d'égalité de droits pour tous les salarié-e-s, sans exception. Elle œuvre à permettre l'émancipation des travailleur-se-s au travers de l'information via la presse et les publications syndicales, de la formation syndicale et de l'accès de tous-tes à des activités sociales désintéressées des enjeux du tourisme marchand.

La CGT des Cheminots défend les intérêts individuels et collectifs des cheminots de toutes les entreprises ferroviaires, dans le groupe SNCF comme en dehors, quels que soient leur grade, leur filière, leur statut ou leur type de contrat de travail.

Elle est organisée en proximité, au plus près de ton lieu de travail, avec près de 300 syndicats de cheminots répartis sur l'ensemble du territoire.

Elle dispose de structures et d'outils spécifiques notamment avec ses Collectifs Jeunes, son Union Fédérale des Retraités et son Union Fédérale des Cadres et Maîtrises.

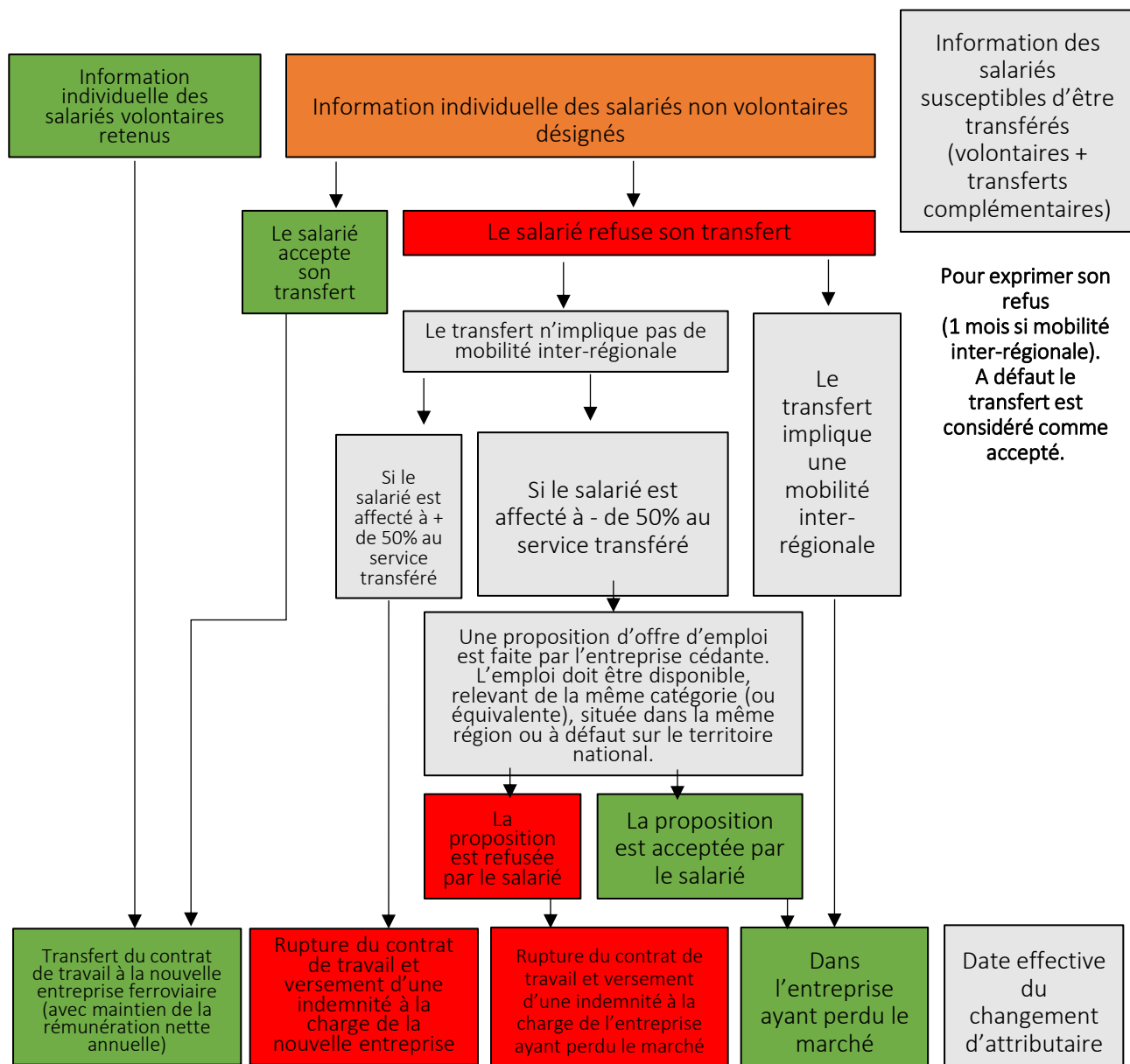
## Reprise d'activité par une filiale ou la concurrence



Suite page suivante

# Reprise d'activité par une filiale ou la concurrence

Suite de la page précédente



## Reprise d'activité par une filiale ou la concurrence

### Les garanties sociales auprès d'un nouvel employeur

La loi prévoit un dispositif protecteur pour les salariés, avec des garanties sociales qui s'appliquent pour les uns de façon pérenne, pour les autres à titre temporaire.

		Salarié au statut	Salarié contractuel
Pérenne	La rémunération sur les 12 derniers mois (Minimum garanti de manière pérenne)		
	La garantie de l'emploi sans limite de temps Si le salarié reste au sein de la branche ferroviaire		
	L'affiliation au régime spécial de retraite De manière pérenne si le salarié reste au sein de la branche ferroviaire		
	L'affiliation au régime général de retraite		
	Le maintien de l'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire		
Maximum 15 mois (A défaut d'accord signé dans la nouvelle entreprise)	Le maintien des accords collectifs d'entreprise (Ex. Organisation du travail, cessation progressive d'activité...)		
	Avancement en échelon et conditions de classement en position (Article 13, chapitre 6 + chapitre 2 du statut)		
	Les dispositions réglementaires liées à la rémunération (Ex. RH131)		
Renvoyés à la négociation de branche	Les facilités de circulation SNCF		
	L'accès à la médecine de soin spécialisée		
	Le logement		

# **GOVERNEMENT & DIRECTION VEULENT LA JUNGLE SOCIALE : MONTRONS LES CROCS !**



## **ORGANISONS LA RIPOSTE !**

# La rémunération

## Mesures salariales et négociations salariales pour les contractuels et les agents au cadre permanent

### Préambule :

La négociation individuelle sur les salaires ou tout autre élément du contrat de travail entre l'employeur et le salarié ne sera pas abordé dans ce livret.

### Principe de la négociation collective :

#### *1 Quelques règles élémentaires de droit :*

Les règles juridiques consécutives, en partie aux dernières réformes régressives, constituent un recul conséquent en ce qui concerne les droits et garanties collectives des salariés.

Si le code du travail a maintenu la primauté de la branche sur l'entreprise pour certaines thématiques (c-a-d que l'accord d'entreprise ne peut être moins favorable que l'accord de branche), il prévoit en revanche pour de nombreuses autres thématiques que l'accord d'entreprise prévaut sur l'accord de branche (par exemple dans le domaine de la durée du travail...). C'est cela qu'on appelle « l'inversion de la hiérarchie des normes ». **Un accord d'entreprise peut donc être moins favorable que celui de la branche.**

#### *2 Négociations collectives dans l'entreprise :*

Elles sont obligatoires sur certains thèmes et facultatives sur d'autres :

#### **Obligatoires :**

- Le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée
- L'égalité professionnelle Hommes/ Femmes
- La gestion des emplois et des parcours professionnels (pour les entreprises supérieures ou égales à 300 salariés)
- **La rémunération**

Elles se font dans le cadre de NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)

Elles ne sont obligatoires que si présence syndicale (ce qui est le cas dans le GPU et dans les entreprises de la branche)

## La rémunération

### Mesures salariales et négociations salariales pour les contractuels et les agents au cadre permanent

#### NAO sur les salaires :

Chaque année, la NAO porte sur les salaires. Cela ne signifie pas qu'elle se conclut par un accord. Évidemment, l'entreprise intègre dans chacune de ces négociations des éléments qui, même s'ils ne sont pas neutres, ne constituent pour autant pas des augmentations générales de salaire. C'est l'une des raisons pour lesquelles la CGT n'appose que très rarement sa signature aux accords salariaux proposés.

Petit tour d'horizon et rétrospective sur le sujet...

Des années d'exonérations de cotisations sociales par les employeurs

75 milliards en 2022

80 milliards en 2023

En dix ans, elles ont plus que doublé pour répondre au chantage à l'emploi.

Dix ans d'austérité salariale et des pensions, de baisse de pouvoir d'achat.

Dix ans de « dé-financement » du système de protection sociale.

Les entreprises font des bénéfiques records (146 milliards en 2023 pour celles du CAC 40 et 1,3 milliard en 2023 et 2,4 milliards en 2022 pour la SNCF).

Début 2024, la Direction SNCF ouvre des discussions sur la grille des salaires **mais** pour les seuls cheminots au statut.



#### La CGT refuse ce marasme salarial et revendique au contraire :

- Une grille unique pour tous les cheminots statutaires et contractuels.
- Un premier niveau de salaire à 2000 € brut par mois.
- Des garanties sur le déroulement de carrière.
- La reconnaissance des diplômes et des formations au recrutement comme en cours de carrière.
- Un treizième mois pour tous.
- La correction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes par des mécanismes structurels de classification et de rémunération.
- Une échelle mobile des salaires (indexation à ajustement intégral qui permet à minima de compenser intégralement l'inflation et de préserver ainsi le pouvoir d'achat).

## La rémunération

### Grille unique des salaires statutaires et contractuels selon la CGT

Position de Rémunération	Qualification								Niveau d'embauche ou repositionnement en cours de carrière	MONTANTS BRUTS
										Base Smic Brut 2000€ (Proposition CGT)
1	Execution 1								sans diplôme	2 000 €
2	Execution 1									2 163 €
3	Execution 1									2 326 €
4	Execution 1									2 489 €
5	Execution 1	Execution 2							BEP/CAP	2 652 €
6	Execution 1	Execution 2							BEP/CAP	2 815 €
7		Execution 2								2 978 €
8		Execution 2								3 141 €
9		Execution 2	Execution 3						BAC	3 304 €
10		Execution 2	Execution 3						BAC	3 467 €
11			Execution 3							3 630 €
12			Execution 3							3 793 €
13			Execution 3	Maitrise 1					BTS/DUT	3 956 €
14			Execution 3	Maitrise 1					BTS/DUT	4 119 €
15				Maitrise 1						4 282 €
16				Maitrise 1						4 445 €
17				Maitrise 1	Maitrise 2				Licence	4 608 €
18				Maitrise 1	Maitrise 2				Licence	4 771 €
19					Maitrise 2					4 934 €
20					Maitrise 2				Maitrise	5 097 €
21					Maitrise 2	Cadre 1			Maitrise	5 260 €
22					Maitrise 2	Cadre 1				5 423 €
23						Cadre 1				5 586 €
24						Cadre 1			Master	5 749 €
25						Cadre 1	Cadre 2		Master	5 912 €
26						Cadre 1	Cadre 2			6 075 €
27							Cadre 2			6 238 €
28							Cadre 2			6 401 €
29							Cadre 2	Cadre sup 1	Doctorat	6 564 €
30							Cadre 2	Cadre sup 1	Doctorat	6 727 €
31								Cadre sup 1		6 890 €
32								Cadre sup 1		7 053 €
33								Cadre sup 1	Cadre Sup 2	7 216 €
34								Cadre sup 1	Cadre Sup 2	7 379 €
35									Cadre Sup 2	7 542 €
36									Cadre Sup 2	7 705 €
37									Cadre Sup 2	7 868 €
38									Cadre Sup 2	8 031 €

#### Mais au fait, c'est quoi le salaire ?

Le salaire est le paiement de la qualification du salarié pour un temps de travail donné et mesuré. Il est constitué :

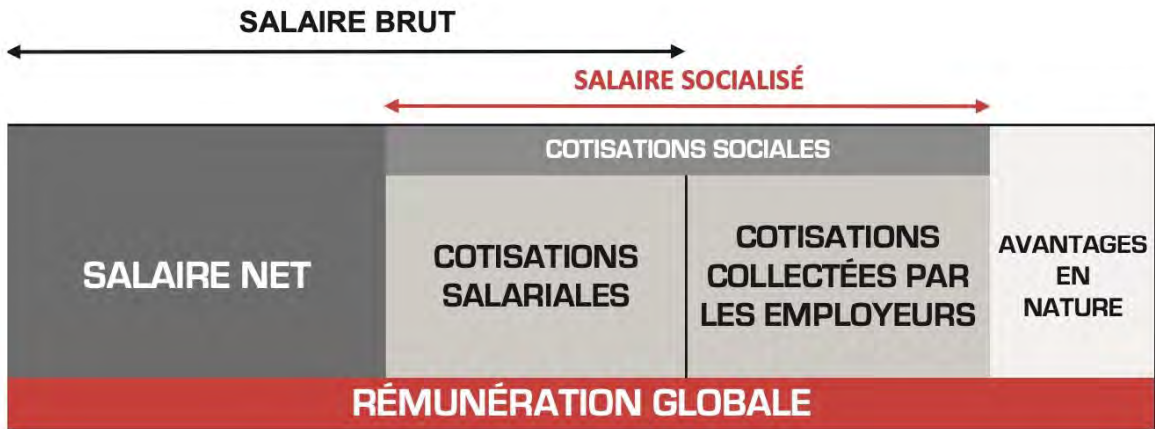
- D'une partie directement visible par le salarié afin de satisfaire ses besoins pour le mois (logement, loisirs, nourriture...). **C'est le salaire net !**
- D'une partie invisible car socialisée. Elle est constituée des cotisations sociales (part salariée et part employeur) et non de charges comme le prétend le patronat. Elle est versée directement et

immédiatement aux caisses de retraite, de sécurité sociale, des allocations familiales, du chômage...

#### C'est le salaire pour toute la vie !

Le montant ainsi prélevé est mutualisé et redistribué selon les besoins à ceux qui sont malades, accidentés, retraités...

# La rémunération



Le salaire socialisé est la « cible des employeurs » parce qu'il est invisible (contrairement au salaire net) et donc méconnu d'une certaine façon.

Pour les salariés du régime général (cheminots hors statut), le taux effectif de cotisations sociales collectées par l'employeur au niveau du SMIC est passé de 42,6% à 6,9% en 30 ans, soit un allègement de 83,8%.

Pour les cheminots au statut, la cotisation prévoyance sur l'ensemble de la rémunération est de 3,6% (jusqu'à 2,5 fois le SMIC), soit un allègement pouvant atteindre 62,5%.

Ces allègements représentent l'argent des salariés qui disparaît dans les poches du patronat.

Ce sont des services publics en moins (fermetures de lits, dans les hôpitaux par exemple).

C'est de l'argent en moins dans les caisses de retraite et de prévoyance.

En outre, la Direction de l'entreprise privilégie les Éléments Variables de Rémunération au détriment des salaires...

Les éléments ci-après montrent la logique patronale sur le sujet des rémunérations :

Les employeurs développent les éléments variables de rémunération non liquidables (pour la retraite), non pérennes plutôt que des augmentations de salaire.

La part moyenne d'EVS dans la rémunération des cheminots du GPU SNCF est de 15,8%. Elle atteint plus de 25% pour certains métiers.

C'est autant de salaires socialisés que les cheminots ne perçoivent pas.

## LE PRIX DE LA CASSE SOCIALE

L'intéressement, la participation ne sont pas soumis à cotisations sociales. Ils sont non pérennes et complètement aléatoires. Les directions développent ces formes de rémunération au détriment du salaire.

Ils ne contribuent pas au financement de la Sécurité sociale ni des retraites et ne sont donc pas pris en compte dans le calcul du montant en cas de maladie, chômage ou retraite.

Ils sont liés aux objectifs de productivité et se traduisent par des suppressions d'emplois, la dégradation des droits, le gel des salaires, la dégradation des conditions de travail, l'externalisation, la mise en concurrence entre cheminots et la casse sociale.

C'est le principe des vases communicants, une façon pour les directions d'éluider la problématique des salaires en se réfugiant derrière la rémunération globale. Mais ce n'est pas du salaire socialisé...

La multiplication des dispositifs (plus de 80) d'exonérations de cotisations, les mesures de rémunérations aléatoires, non pérennes, non soumises à cotisations sociales se traduisent par un recul des droits : baisse des remboursements des frais de santé ou des droits futurs à la retraite.

À terme, si les cotisations sociales venaient à disparaître, les cheminots devraient dépenser plus pour espérer conserver le même niveau de protection sociale.

# La rémunération

## Focus NAO 2024 :

REVENDEICATIONS CGT	LA DIRECTION
Augmentation générale des salaires de 12 % et revalorisation des pensions pour une meilleure répartition des richesses produites par le travail des cheminots	Propose 0,5 % d'augmentation salariale à partir d'Avril 2025
Une grille salariale unique pour tous les cheminots (contractuels et statutaires) garantissant : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la reconnaissance des diplômes, des formations, de l'expérience, des savoirs et savoir-faire des cheminots,</li> <li>▪ un déroulement de carrière et une progression salariale automatique,</li> <li>▪ l'égalité entre les cheminots contractuels et statutaires,</li> <li>▪ l'égalité entre les femmes et les hommes,</li> <li>▪ un salaire mensuel de début, sans diplôme et sans expérience, de 2000 euros brut.</li> </ul>	REFUS
Un plan de programmation de rattrapage du contentieux salarial qui s'élève à plus de 30 % pour récupérer 8 années de gel salarial et rendre aux cheminots les richesses accaparées par la direction.	REFUS
Un treizième mois pour tous	REFUS
La revalorisation des primes de travail, de traction et l'équivalent pour les cheminots contractuels pour reconnaître la spécificité et la technicité des métiers (Conducteurs, ASCT, Agents Circulation, Équipement, Matériel, Suge,...)	15 EUROS SUR TOUTES LES PRIMES DE TRAVAIL A PARTIR DE AVRIL 2025 Et équivalent pour les contractuels
La mise en place de l'échelle mobile des salaires pour ne plus subir l'inflation, ne plus ralentir la progression salariale et perdre du pouvoir d'achat	REFUS
L'augmentation des indemnités et allocations en lien avec l'évolution des prix	REFUS



### La CGT donne la vérité des prix !

La Direction de l'entreprise construit, avec l'aide d'un cabinet d'économistes reconnus comme pro-patronal, les chiffres qu'elle souhaite en mélangeant des choux avec des carottes.

Si sur le plan culinaire, l'expérience peut être tentée, sur le plan économique et politique, cela relève de la malhonnêteté intellectuelle.

En effet, il y a 3 éléments distincts :

1. Les augmentations générales des salaires (+0,5% en 2024)
2. Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) qui représente les promotions professionnelles, l'ancienneté...
3. Les primes et indemnités diverses (GIR, intéressement...)

C'est en faisant l'amalgame de ces trois éléments qu'on arrive à des chiffres complètement farfelus que la Direction utilise pour faire croire à des augmentations mirifiques de l'ordre de 17% en 2023 par exemple !

## La rémunération

### Aide à la compréhension de la rémunération des contractuels :

La rémunération est la contrepartie due par la SNCF en faveur de l'agent pour sa prestation de travail. En règle générale, le salaire est la contrepartie du travail fourni. Il comprend le salaire de base, les avantages en nature, les primes ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs. Montant du salaire minimum, calcul du salaire, retenues, bulletin de paie, réduction des cotisations patronales sur les bas et moyens salaires... vous trouverez dans cette rubrique l'ensemble des informations sur la rémunération.

D'après l'article [Article L3241-1](#) du code du travail, « *Sous réserve des dispositions législatives imposant le paiement des salaires sous une forme déterminée, le salaire est payé en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal dont le salarié est le titulaire ou le cotitulaire. Le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire.*

*Toute stipulation contraire est nulle ».*

En principe, Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

Pour revenir au Groupe SNCF, la convention collective nationale de la branche ferroviaire du 31 Mai 2016 (Classification et Rémunérations => Accord du décembre 2021 : voir chapitre idoine) prévoit un montant des rémunérations minimales brutes de branche qui constituent le salaire de base.

Voici ce que dit le GRH 00391:

Classes / ancienneté	à l'embauche	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans	33 ans
Classe 1	21981	22311	22645	22985	23330	23680	24035	24396	24761	25133	25510	25892
Classe 2	22459	22796	23138	23485	23837	24195	24558	24926	25300	25679	26065	26456
Classe 3	24115	24477	24844	25217	25595	25979	26368	26764	27165	27573	27986	28406
Classe 4	25792	26179	26572	26970	27375	27785	28202	28625	29054	29490	29933	30382
Classe 5	28110	28532	28960	29394	29835	30282	30737	31198	31666	32141	32623	33112
Classe 6	33135	33632	34137	34649	35168	35696	36231	36775	37326	37886	38455	39031
Classe 7	39898	40496	41104	41720	42346	42981	43626	44281	44945	45619	46303	46998
Classe 8	49704	50450	51206	51974	52754	53545	54349	55164	55991	56831	57684	58549
Classe 9	64531	65499	66481	67479	68491	69518	70561	71619	72694	73784	74891	76014

## La rémunération

### Aide à la compréhension de la rémunération des contractuels (suite) :

Cette nouvelle grille entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2024 est issue de la convention Avenant du 6 décembre 2023 à l'accord du 6 décembre 2021 relatif aux classifications et aux rémunérations ; cet avenant est applicable pour une durée indéterminée.

Il est à préciser qu'en matière de rémunération, il est défini au niveau de la branche des règles obligatoires pour toutes les entreprises, protégeant ainsi les salariés de tout dumping social. Les rémunérations fixées par la branche constituent donc des planchers. **Cependant, ce discours bien huilé du patronat du ferroviaire (l'UTP) ne dupe personne et ne passe pas l'épreuve de l'analyse portée par la CGT. La Convention collective de la branche ferroviaire n'a hélas pas vocation à donner des garanties sociales de haut niveau aux salariés du rail mais bel et bien d'affaiblir par tous les moyens, l'entreprise historique SNCF avec la complicité de ses dirigeants !**

Les entreprises sont évidemment libres de proposer des salaires plus élevés. Il ne s'agit donc pas des salaires réels mais de minima qui s'imposent à toutes les entreprises. C'est pour cela qu'elles sont dénommées « rémunérations annuelles minimales garanties ». Par ailleurs, tous les salariés des collèges exécution et maîtrise bénéficieront d'une prime d'ancienneté automatique.

#### ELEMENTS DE REMUNERATION :

La rémunération de l'agent qu'il perçoit sur 12 mois est composée de plusieurs éléments. Pour les agents contractuels, il faut distinguer les éléments constituant la rémunération mensuelle matérialisée sur la fiche de paie et les différentes primes perçues de manière épisodique.

#### ❖ Rémunération mensuelle :

Elle est constituée :

- Du salaire brut mensuel,
- De la prime d'ancienneté de 1,8% pour les classes 1 à 6 et 0,90% pour les classes 7 à 9 du salaire de base brut mensuel sur chaque période de 3 ans, voir tableau 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
Prime d'ancienneté classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8	3,6	5,4	7,2	9	10,8	12,6	14,4	16,2	18	19,8
Prime d'ancienneté classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9	1,8	2,7	3,6	4,5	5,4	6,3	7,2	8,1	9	9,9

## La rémunération

### Aide à la compréhension de la rémunération des contractuels (fin) :

- De la prime de travail (réservée aux agents roulants tel que les conducteurs ou les ASCT)
- De l'allocation familiale supplémentaire ; le montant est fixé en fonction de la qualification de l'agent ou de la classe du personnel contractuel ainsi que du nombre d'enfants à charge ( GRH00649). Elle est accordée sans condition de ressource.
- Des éléments variables de solde ou EVS => GRH00131 et GRH00372 (allocation de déplacement, dimanche, jour férié, heures de nuit...).

#### ❖ Versements ponctuels :

Ils sont de divers ordres **mais ne constituent pas nécessairement du salaire !**

- La prime (pour les classes 1 à 5) ou part variable (pour les classes 6 à 9) perçue au mois d'Avril en fonction des objectifs initialement fixés et les réalisations de l'agent.
- La gratification annuelle d'exploitation (GRH00652) perçue fin juin et qui correspond à 12,8% du salaire brut mensuel avec un minimum de 260€.
- La prime d'intéressement en fonction du bénéfice réalisé par la SA employeur et conformément aux accords signés entre la direction et les syndicats.
- La prime de vacances de 500€ pour un agent dont le temps de travail est supérieur ou égal à 60% et en dessous de ce seuil, il est appliqué une proratisation. Elle est perçue fin juin (GRH00251/GRH00412)
- Indemnités de départ à la retraite conformément aux dispositions du chapitre V en son article 24,2 de l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire. Elles sont versées en fonction de l'ancienneté de l'agent.

Cette rémunération peut être revalorisée notamment lors des entretiens individuels annuels (EIA) au cours desquels l'agent manifeste sa volonté d'obtenir une augmentation salariale sur la base de l'évaluation des missions qui lui sont assignées par sa hiérarchie.

Cette augmentation est financée par une enveloppe dont le montant est arrêté entre la direction et les organisations syndicales lors des négociations annuelles obligatoires (NAO, courant novembre de l'année -N). Ce budget est ensuite réparti entre les différentes entités dont les managers attribueront les augmentations aux agents conformément à la fourchette décidée par la direction.

# La rémunération

## Lecture des fiches de paie GRH00131

La rémunération globale reprend :

- **Le salaire net** : le salaire de base + EVS (Éléments Variables de Solde)
- **Le salaire socialisé (brut)** : les cotisations salariales et les cotisations patronales versées aux organismes sociaux (financement pour la protection sociale).

SNCF RESEAU  
15 RUE JEAN-PHILIPPE RAMEAU CS 80001 S  
93418 ST DENIS CEDEX  
RCS DE BOBIGNY B 412260737 CODE APE 5221Z

PERIODE DU 01/08/23 AU 31/08/23  
CONTRAT DU 01/02/23

PERSONNEL CONTRACTUEL  
CON BRANCHE FERROVIAIRE N°3217 EN COURS DE NEGOCIATION  
EMPLOI TYPE : Spécialiste ressources/support  
SERVICE GESTIONNAIRE : GA-Paye Dir Centr

ETABLISSEMENT EMPLOYEUR :  
SIEGE SNCF RESEAU  
15 rue Jean-Philippe RAMEAU  
93418 SAINT DENIS CEDEX  
LIEU PRINCIPAL D'AFFECTATION :  
RESEAU ST DENIS 12 RUE JEAN PHILIPPE RAMEAU  
SIRET : 41226073721563  
ORGANISME COLLECTEUR :  
URSSAF DE LILLE

BULLETIN DE PAIE DU  
MOIS DE Août 2023  
A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE



2D-DOC

GADC 0020029828

CLASSE : 6	Gestionnaire Sinistres
TEMPS CONTRACTUEL : FORFAIT 210 JOURS	
MATRICULE :	

DESIGNATION	TYPE	PERIODE	BASE DE CALCUL OU NOMBRE	VALEUR OU TAUX (%)	GAINS OU RETENUES	CHARGES PATRONALES	
						TAUX (%)	MONTANTS
SALAIRE DE BASE					3303,43		
ALLOCATION FAMILIALE SUPPLEMENTAIRE IMPO						3,11	
SALAIRE BRUT MENSUEL					3306,54		
SANTÉ							
Sécurité Sociale-Mal.Mat.Inval.Décès			3306,54	0,612	-20,23	0,918	-231,46
Incapacité Invalidité Décès tranche A			3306,54	0,708	-25,96	1,082	-38,93
Complémentaire santé forfait			3306,54	1,140	-37,69	1,710	-56,54
Complémentaire santé tranche A			3306,54				
ACCIDENT TRAVAIL-MAL PROFESSIONNELLE							
Cotisation Sécurité Sociale			3306,54			1,500	-49,60
RETRAITE							
Sécurité Sociale plafonnée			3306,54	6,900	-228,15	8,550	-282,71
Sécurité Sociale déplafonnée			3306,54	0,400	-13,23	1,500	-62,82
Complémentaire tranche 1			3306,54	4,010	-132,60	6,010	-198,72
FAMILLE							
ASSURANCE CHOMAGE			3306,54			3,450	-114,08
Chômage			3306,54			0,150	-4,96
APEC TA			3306,54	0,024	-0,78	0,036	-1,19
CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR							
Activ.Sociales - Fonctionnement CSE			3306,54			1,941	-64,18
Autres contributions employeur			3306,54			7,836	-259,10
Autres contributions employeur			125,83			8,000	-10,07
CSG déductible de l'impôt sur le revenu			3374,51	6,800	-229,47		
CSG-RDS non déductible impôt sur le revenu			3374,51	2,900	-97,86		
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS					2571,15		-1404,72
Montant Net Social							
ALLOE PRISE CHARGE TRAJET DOM/TRAV	RAP	01/07/23				63,08	
PARTICIP FRAIS PROF POSTE TELETRAVAIL			22,00	1,000		22,00	
Net à payer avant impôt sur le revenu					2605,64		
Impôt sur le revenu prélevé à la source (*)			2713,89	2,700	-73,28		
Taux personnalisé / non personnalisé							
TOTAL DU PAR L'EMPLOYEUR			4711,26				

(\*)L'administration fiscale reste votre unique interlocuteur pour toute question sur ce thème.

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE	PRELEVEMENT A LA SOURCE	NET PAYÉ EN EUROS
MENSUEL	3306,54	2713,89	73,28	2532,36 EUR
CUMUL ANNUEL	23284,37	19059,93	772,72	

MODE DE PAIEMENT : virement SEPA A COMPTER DU DERNIER JOUR OUVRE DU MOIS

Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet www.service-public.fr

PAGE : 1/1

# La rémunération

## Lecture des fiches de paie GRH00131

1

### **Salaire de base**

La base minimale est une rémunération annuelle garantie (RAG). Elle est définie dans l'entreprise en fonction de l'accord "Classifications - Rémunérations" de la branche ferroviaire. Le montant de ces éléments correspondant à un régime de travail établi sur la base d'une moyenne de 35 heures par semaine.

À cela s'ajoute une prime d'ancienneté à partir de 3 ans dans l'entreprise.

2

### **Indemnités - Allocations (GRH0372)**

Les indemnités sont des dédommagements liés aux sujétions (nuits, dimanches...). La base de calcul est déterminée en nombre d'heures et la valeur correspond au taux horaire.

Les indemnités de travail de nuit sont comprises entre 21h00 et 06h00 et celles de milieu de nuit entre 0h00 et 04h00.

Les allocations sont des remboursements de frais.

Les éléments dénommés "allocation" ne sont pas soumis à retenue pour les caisses de retraite.

3

### **Cotisations salariales et patronales (GRH0403)**

Qu'elles soient dites "patronales" ou "salariales", les cotisations sont du "salaire" issu des richesses que créent les travailleurs dans les entreprises, les services, les administrations. Elles sont, concrètement, la seule part de richesses créées qui va directement du cotisant vers la réponse aux besoins de la collectivité des travailleurs, sans passer par la poche des actionnaires (financement de la protection sociale, retraite, santé...).

4

### **Net à payer**

C'est le montant perçu par le cheminot.

## La retraite

### Pour les agents au cadre permanent

• **Ouverture des droits** (âge légal) : **59 ans** (Né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1976), **54 ans** pour ADC (Né à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1981<sup>er</sup>).

- *Particularités suivant date de naissance antérieure ou départ anticipé.*
  - *Cprpf.fr, rubrique Retraite.*

• Nombre de trimestres requis pour retraite à taux plein : **172 (43 ans)**.

• Si vous ne réunissez pas les conditions pour bénéficier du taux maximum, vous pouvez :

- soit continuer à travailler jusqu'à ce que vous réunissiez les conditions pour bénéficier du taux maximum ou jusqu'à avoir atteint l'âge du taux maximum automatique (**64 ans** si vous êtes né en 1955 ou après, ou 1960 pour ADC) ;
- soit partir à la retraite avec une réduction de son montant. C'est ce qu'on appelle la **décote** (-1,25% par trimestre manquant, limités à 20 trimestres).

• Si vous réunissez les conditions nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 75 %, vous pouvez :

- soit partir à la retraite au taux maximum ;
- soit continuer à travailler. Dans ce cas, une **surcote** est appliquée au montant de la retraite (+1,25% par trimestre manquant).

• Calcul :

- **Rémunération de base X Trimestres SNCF acquis/Trimestres requis tous régimes X 75% X Coefficient de décote ou surcote**
- Rémunération de base calculée sur les 6 derniers mois tenant compte de :
  - Traitement ;
  - Prime de travail ;
  - PFA ;
  - Gratifications ;
  - Suppléments de rémunération.

• A partir de 50 ans, il est normalement donné au salarié, lors de l'EIA, une information sur la CAA (Cessation Anticipée d'Activité).

• Les calculs concernant la retraite sont disponibles sur les sites de la CPRPF ou le la CPAM.

• Un RDV peut également être demandé à la caisse de retraite dont dépend le salarié.

## La retraite

### Pour les agents contractuels

- **Ouverture des droits** (âge légal) : **64 ans** (Né à partir du 1° janvier 1968).
  - *Particularités suivant date de naissance antérieure ou départ anticipé.*
    - *Service-public.fr, recherche « F14043 » ou « À partir de quel âge un salarié peut-il partir en retraite ? »*
- **Nombre de trimestres requis pour retraite à taux plein : 172 (43 ans).**
- Si vous ne réunissez pas les conditions pour bénéficier du taux maximum, vous pouvez :
  - soit continuer à travailler jusqu'à ce que vous réunissiez les conditions pour bénéficier du taux maximum ou jusqu'à avoir atteint l'âge du taux maximum automatique (**67 ans** si vous êtes né en 1955 ou après) ;
  - soit partir à la retraite avec une réduction de son montant. C'est ce qu'on appelle la **décote** (-1,25% par trimestre manquant, limités à 20 trimestres).
- Si vous réunissez les conditions nécessaires pour bénéficier du taux maximum de 50 %, vous pouvez :
  - soit partir à la retraite au taux maximum ;
  - soit continuer à travailler. Dans ce cas, une **surcote** est appliquée au montant de la retraite (+1,25% par trimestre manquant).
- **Calcul sur les 25 meilleures années.**
- **Salaire annuel moyen × taux de liquidation × (Nb de trimestres cotisés/172) = montant de la retraite de base**
- Le taux de liquidation varie suivant l'âge de départ et le nombre de trimestres cotisés :
  - Si départ à 67 ans taux plein de 50% sans décote
  - Si 172 trimestres cotisés taux plein de 50% sans décote
- **Le calcul ne tient pas compte de l'AGIRC et l'ARCO.**

### Ce que la CGT revendique :

- La CGT revendique l'extension du régime spécial des cheminots, qu'il s'agisse de la prévoyance ou de la retraite, à l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire.
- La CGT revendique également l'abrogation des dispositions progressives des réformes et par conséquent le départ à taux plein à 50 ans (traction) et 55 ans pour tous les cheminots.



# La protection sociale

## Médecine de soin et spécialisée

### Petit coup de projecteur sur notre histoire...

L'accès à une médecine spécifique pour les cheminots remonte aux temps des compagnies. Dans l'entre-deux guerres, la santé des cheminots est jugée déplorable. En 1929, l'importance de la prévention des problèmes de santé par un suivi régulier et de proximité est révélée comme indispensable au bon fonctionnement des réseaux ferroviaires. Ce dispositif de santé s'est renforcé lors de la réunification et de la nationalisation en 1938.

Les services médicaux veillent à la préservation de la santé des salariés au travail et vérifient l'aptitude médicale et psychologique de ceux qui exercent des tâches de sécurité.

Un réseau interne de cabinets médicaux est à la disposition des salariés sur l'ensemble du territoire. Un pôle de soutien psychologique complète les services aux agents salariés et aux managers.

Les services médicaux sont organisés autour de trois médecines, des trois laboratoires d'analyses médicales et d'un pôle de soutien psychologique :

#### La médecine de prévention et de santé au travail (SPST) :

elle répond à l'obligation de tout employeur d'organiser la surveillance médicale de la santé de ses salariés dans un objectif de prévention des risques et maladies professionnelles.

#### La médecine de soins :

elle offre des soins accessibles sans avance de frais, en interne (généralistes et spécialistes) et complétée par un réseau de médecins agréés exerçant en cabinets privés

#### La médecine d'aptitude sécurité :

elle répond à l'obligation de toute entreprise de transport ferroviaire de s'assurer que la santé des salariés habilités aux fonctions de sécurité ne présente pas un risque pour l'exploitation ferroviaire.

#### Les laboratoires d'analyses médicales :

ils réalisent les analyses biologiques et toxicologiques au profit des 3 médecines.

#### Le pôle de soutien psychologique :

il propose un accompagnement de soutien psychologique individuel ou collectif des salariés SNCF ayant vécu des événements professionnels stressants ou traumatisants

## La protection sociale

### Des menaces pèsent sur nos cabinets médicaux

Règlement européen STI-OPE, problème de statut juridique des laboratoires, agrément des services médicaux et mise en place de la Complémentaire Santé Obligatoire **servent aujourd'hui de prétextes à la direction pour annoncer la suppression de 160 postes dans les cabinets médicaux !**

De plus, les ordres de la direction des services médicaux contribuent chaque jour à éloigner les infirmiers et médecins des agents.

Ces directives vont jusqu'à exiger la dénomination de ces derniers comme clients et d'interdire les prises de rendez-vous en soins, ou même de prodiguer des soins.

### Ce que la CGT revendique :

- L'arrêt des fermetures des cabinets médicaux et la réouverture ou la création de cabinets médicaux pour un meilleur maillage du territoire notamment dans le cadre de la VMAS;
- L'extension du régime spécial, de ses garanties, de sa couverture, de l'accès aux cabinets médicaux et à la médecine générale et spécialiste à tous les cheminots actifs, retraités et ayants droit ;
- La mise en place de comités de proximité Santé Sécurité Conditions de travail à la SNCF, dans ses filiales et dans les entreprises de branche ;
- L'instauration de réels parcours professionnels et la reconnaissance des qualifications pour les cheminots des services médicaux ;
- La mise en place d'un nouveau statut du travailleur cheminot pour l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire.



## La protection sociale

### Complémentaire Santé Obligatoire : Quelques éclairages...

En 2025, nous célébrons les 80 ans de la Sécurité sociale, un système destiné à couvrir les travailleurs et leurs familles des risques et des aléas de la vie, la maladie, les accidents, la vieillesse... **Une idée moderne basée sur un principe selon lequel « on cotise selon ses moyens, on reçoit selon ses besoins ».**

Jamais le patronat n'aura digéré cette progression sociale. **Ce sont les salaires et l'emploi qui, à travers les cotisations sociales, permettent le financement de cette protection solidaire et universelle.**

Toutes les mesures d'exonération de cotisations sociales, y compris par la mise en place de rémunération comme l'intéressement, viennent donc gravement nuire à la Sécurité sociale.

Elles servent l'illusion du « trou de la Sécu », que le patronat et les gouvernements prétextent pour revenir sur les conquêtes sociales, menacer l'accès aux soins, le régime de retraite, notre modèle social tout entier.

Ainsi, courant 2022, Le patronat, dont la direction SNCF, avec l'aide de la CFDT cheminots, a engagé une négociation de branche en vue d'imposer aux cheminots du cadre permanent et à leur famille l'adhésion contrainte à une complémentaire-santé obligatoire.

#### Quelques éléments de compréhension...

Les complémentaires-santé peuvent être de plusieurs types :

- Les mutuelles,
- Les institutions de prévoyance,
- Les assurances à but lucratif.

La CGT n'est pas opposée aux complémentaires-santé, à l'exception des assurances qui n'ambitionnent que le profit et non la santé. La CGT a d'ailleurs participé à la création de plusieurs mutuelles, dont des mutuelles cheminotes. Cependant, la CGT est opposée à tout transfert de la Sécurité Sociale vers les complémentaires-santé et à la remise en cause de la liberté d'adhésion mutualiste et au libre-choix de l'organisme par l'affilié.



## La protection sociale

### Complémentaire Santé Obligatoire : Quelques éclairages...

En outre, les complémentaires-santé obligatoires imposées aux salariés :

- Constituent un repli organisé de la Sécurité Sociale : on passe d'un système basé sur la réponse aux besoins, à un système minimaliste auquel s'ajoutent des étages plus ou moins individuels et tous privés ;
- Ouvrent droit pour le patronat, à une exonération de cotisation sociale pour l'ensemble des sommes versées ;
- Occasionnent un surcoût global, car les organismes de Sécurité Sociale ont des coûts de gestions nettement moindres, sans tenir compte du but lucratif des assurances ;
- Retirent au salarié le choix d'adhérer ou non à une mutuelle et de la choisir, le tout au profit des grands groupes assurantiels qui tendent à imposer leur monopole ;
- Accentuent mécaniquement les dépassements d'honoraires en les faisant payer par les complémentaires-santé (et donc par les salariés), soit un transfert du pouvoir d'achat des salariés vers celui des professions libérales ;
- Excluent de la solidarité les privés d'emploi et les retraités ;
- Condamnent les salariés arrivant en retraite à une brutale hausse de leurs cotisations car ils doivent prendre en charge la part employeur, à laquelle s'ajoute souvent une majoration au prétexte de l'âge.

A noter toutefois que la Fédération CGT des cheminots est signataire des accords complémentaires-santé des personnels contractuels de la SNCF. D'une part, parce qu'il s'agit d'une obligation légale imposée par la loi (contrairement aux agents du cadre permanent qui bénéficient de dispositions statutaires, en particulier la prévoyance et le système de soins, nous y revenons plus loin). D'autre part, en ayant le souci permanent de faire en sorte que ce prélèvement obligatoire à destination d'officines privées pèse le moins possible sur le budget mensuel des cheminots contractuels. L'accord complémentaire-santé des contractuels SNCF est globalement de bon niveau en termes de rapport cotisation/prestations (60 % de la cotisation est réglée par l'entreprise et 40 % par le cheminot) même si de nombreuses problématiques rencontrées sont à déplorer, en particulier dans les modalités pratiques (formules, changement de situation...).

En revanche, la mise en place d'une complémentaire-santé obligatoire pour les cheminots du Cadre Permanent n'était ni obligatoire, ni nécessaire car :

- Les salariés régis par le Statut sont préservés par la loi de cette obligation ; le code du travail dit : « Vous pouvez **choisir de ne pas adhérer** si le dispositif a été mis en place par décision unilatérale de l'employeur avec participation financière du salarié ».
- Les prestations du Régime Spécial de Prévoyance des cheminots sont supérieures au régime général.

Dit autrement, le caractère obligatoire pour les agents du cadre permanent (la complémentaire santé a été imposée à l'ensemble des agents du CP) tient au fait qu'il s'agit d'un accord d'entreprise ! Celui-ci a été signé par les organisations syndicales représentatives UNSA, SUD et CFDT. La CGT quant à elle, s'y est opposée.

## La protection sociale

### CSO : Les revendications de la CGT...

Pour la CGT, cette CSO pour les agents du CP conduit inéluctablement vers :

- Un isolement des cheminots retraités actuels dans les mutuelles cheminotes. Leurs cotisations mutualistes vont augmenter en moyenne de 15 à 20 % dès la première année sous l'effet de frais de gestion assumés par une moindre population et de la suppression de la solidarité intergénérationnelle qui leur permet de collectiviser les risques maladie avec les populations plus jeunes ;
- La disparition du tissu mutualiste cheminot en le privant de 130 000 cheminots actifs et leur famille ;
- **La remise en cause de la médecine de soins interne, généraliste et spécialiste**, comme l'a d'ailleurs toujours affirmé la direction SNCF ;
- **La remise en cause des droits directement issus du Statut** : maintien de salaire en cas de maladie, allocation décès versée par le Régime Spécial, pension de réforme...

**La CGT Continue d'affirmer son opposition à la CSO et son retrait pour les statutaires ! Elle revendique au contraire :**

- L'amélioration des prestations du régime spécial, notamment en pérennisant les prestations spécifiques non-pérennes ;
- L'accès à la médecine de soins généraliste et spécialiste pour l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire, actifs, retraités, statutaires et contractuels.
- L'extension du Régime Spécial de Prévoyance et de Retraite à l'ensemble des cheminots de la branche ;

**Cette extension du régime spécial de prévoyance à l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire rentre aussi dans le cadre plus global d'amélioration des droits des salariés du ferroviaire à travers la revendication d'un Nouveau Statut du Travail Cheminot (NSTC) prenant en compte les conditions de travail, la rémunération, le temps de travail...**

La mise en place d'une CSO pour les cheminots du Cadre Permanent est un recul historique pour les cheminots, le Régime Spécial et les droits statutaires.

De leur embauche à la fin de vie, les cheminots doivent pouvoir bénéficier des prestations servies par le régime spécial de prévoyance et ainsi avoir accès aux cabinets médicaux SNCF. A noter également que les Prestations Spécifiques Non-Pérennes (PSNP) principalement utilisées par les retraités mais également (dans une moindre mesure) par les actifs, sont menacées avec le risque de les voir transférées sur la CSO, conduisant à en exclure les retraités !



La bataille de la CGT sur l'extension du régime spécial de prévoyance doit aussi se conjuguer avec celle pour obtenir l'arrêt des fermetures des cabinets médicaux, la réouverture de ceux qui ont été fermés et l'ouverture de nouveaux cabinets, avec le recrutement des personnels médicaux et paramédicaux nécessaires à leur bon fonctionnement.

## La protection sociale

### **Accident du travail & Accident du trajet**

CPRPF & Code de la Sécurité Sociale

#### **Les démarches :**

##### **Informez votre employeur**

Vous devez informer votre employeur dans les 24 heures, avant la fin de votre service en précisant le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins éventuels. En cas d'impossibilité du fait des lésions, un membre de la famille ou un collègue peut informer l'employeur.

Si une autre personne est responsable de l'accident, indiquez-le en précisant ses coordonnées.

Votre employeur devra faire parvenir la déclaration d'accident du travail à la CPR dans les 48 heures et pourra émettre des réserves sur l'origine de l'accident dans un délai de 10 jours francs.

Il vous remettra également une feuille d'accident du travail (imprimé N°S6201 CERFA N°11383#02 « Feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle ») à présenter aux professionnels de santé intervenant dans le cadre de votre accident et à conserver précieusement. Ce formulaire vous permettra de bénéficier d'une prise en charge à 100% des frais médicaux liés à votre accident dans la limite des tarifs de base de la sécurité sociale, sans avance de frais.

Cette feuille devra être transmise à la CPR après guérison ou consolidation ou si votre accident n'est pas reconnu comme accident du travail.

##### **Consultez au plus vite un médecin**

Vous devez impérativement consulter un médecin, dans un temps au plus proche des faits, pour faire établir un certificat médical décrivant le plus précisément possible la nature et le siège des lésions résultant de votre accident.

Ce certificat papier (imprimé CERFA 11138\*04 CM-PRE S 6909d) comprend 3 volets :

- Les volets 1 et 2 à adresser à la CPR ou la CPAM pour les contractuels dans les 24 heures,
- Le volet 3 à conserver.

Le médecin peut également adresser de façon dématérialisée par saisie électronique le certificat médical directement à la CPR ou la CPAM pour les contractuels et dans ce cas, vous n'avez aucune démarche à faire. Il vous remet uniquement le volet 3 à conserver.

Le médecin peut vous prescrire un arrêt de travail (imprimé CERFA 10170\*07 PRN-BIS) qui comprend 3 volets :

- les volets 1 et 2 à adresser à la CPR ou la CPAM pour les contractuels dans les 48 heures suivant l'interruption de travail,
- le volet 3 à adresser à votre employeur.

Il peut également prescrire un certificat d'arrêt de travail dématérialisé et télétransmis directement à la CPR ou la CPAM pour les contractuels.

## La protection sociale

### Accident du travail & Accident du trajet (Suite)

CPRPF & Code de la Sécurité Sociale

#### Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Si vous êtes victime d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, vous pouvez bénéficier de la prise en charge spécifique aux accidents du travail dès votre embauche.

Les principales conditions requises pour la reconnaissance d'un accident du travail sont :

- Un fait accidentel : un événement précis survenu à une date certaine
- Un lien de subordination entre la victime et son employeur au moment de l'accident
- Une lésion corporelle ou psychique médicalement constatée par un médecin

#### Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?

Un accident de trajet est un événement **soudain** et **imprévu** qui vous a causé un dommage corporel et qui s'est produit entre les points suivants :

- Votre résidence et votre lieu de travail
- Votre lieu de travail et le lieu de restauration où vous vous rendez pendant la pause repas

#### L'accident a eu lieu entre la résidence et le lieu de travail

Votre résidence peut être votre habitation principale.

Elle peut également être une maison secondaire habituelle, c'est-à-dire où vous faites l'objet de séjours fréquents et réguliers.

Elle peut également être tout autre lieu où vous vous rendez de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ou d'agrément.

Le trajet entre votre domicile et votre lieu de travail doit être **le plus direct possible**.

À titre exceptionnel, certains détours peuvent être acceptés (par exemple, si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier).

L'accident de trajet peut également être reconnu pour les circonstances suivantes :

- **L'interruption du trajet ou le détour est justifié par les nécessités essentielles de la vie courante (par exemple : arrêt pour faire des courses de la vie courante, détour pour accompagner des enfants à l'école ou à leur lieu de garde)**
- **L'interruption du trajet ou le détour est lié au travail (par exemple : récupération d'un colis, déplacement pour se rendre à un rendez-vous professionnel extérieur).**

Le trajet doit être effectué pendant une plage horaire **en lien avec vos heures de travail**, prenant en compte la longueur du trajet et les moyens de transport utilisés.

Ainsi, l'accident de trajet n'est pas admis si le trajet a été effectué plusieurs heures après ou avant les heures de travail.

L'accident de trajet est toutefois admis, à titre exceptionnel, si le trajet effectué est lié au travail.

Exemple : pot organisé dans l'entreprise, avec l'accord de l'employeur, après les heures de travail.

#### Attention

C'est à **vous** de démontrer que les conditions sont réunies pour que l'accident soit retenu comme un accident de trajet.

## La protection sociale

### Accident du travail & Accident du trajet (Suite)

CPRPF & Code de la Sécurité Sociale

#### Accident du travail en télétravail :

##### **Un accident en télétravail peut-il être qualifié d'accident du travail ?**

En cas d'**accident du travail en télétravail, la loi est claire**. Selon le même article du Code du travail, « *l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail* ». Concrètement, l'accident sera pris en charge de la même manière et dans les mêmes conditions que s'il était survenu au sein des locaux de l'entreprise.

Pour être précis, l'[article L411-1](#) du Code de la sécurité sociale définit un accident du travail comme « *l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* », et ce, quelle qu'en soit la cause. Alors, la survenance de l'accident aux temps et lieu du travail entraîne une présomption de qualification d'accident du travail.

##### **Accident du télétravail en télétravail : que faire ?**

Vous vous êtes blessé alors que vous effectuiez votre travail à distance ? En cas d'accident du travail en télétravail, les démarches restent les mêmes qu'en cas d'accident dans les locaux de votre entreprise. En tant que salarié, vous devez tout d'abord envoyer un certificat médical à votre Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM). Vous disposez par ailleurs d'un délai de 24 heures pour prévenir (ou faire prévenir) votre employeur de cet accident, sauf cas de force majeure et d'impossibilité absolue.

De son côté, l'entreprise doit remplir une déclaration d'accident du travail, et l'envoyer à la CPAM dans les 48 heures suivant les faits. Si l'accident occasionne un arrêt de travail, l'employeur doit également fournir à la CPAM une attestation permettant de calculer les attestations journalières auxquelles vous avez droit, en tant que salarié.

En cas d'accident du travail en télétravail, l'employeur a la possibilité de contester l'origine professionnelle des faits. Il dispose de 10 jours pour émettre ses réserves auprès de la CPAM qui pourra mener une enquête durant 70 jours. Dans ce cas de figure, c'est à l'employeur de prouver le caractère non-professionnel de l'accident.

##### **Est-ce qu'il faut un témoin pour un accident de travail ?**

C'est à vous d'apporter toutes les preuves faisant le lien entre votre accident et votre activité professionnelle. **Les témoignages peuvent jouer un rôle essentiel : si nécessaire indiquez le nom et les coordonnées des témoins sur la déclaration d'accident.**

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents au cadre permanent

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### Prescriptions à suivre par l'agent

- Avertir ou faire avertir le jour même son directeur d'établissement.
- Communiquer les éléments indispensables à un contrôle, contenus dans la prescription d'arrêt de travail (adresse où il peut être visité, sorties autorisées ou non, sorties libres ou non, dates de début et de fin de l'arrêt) et, si nécessaire, un numéro de téléphone auquel il peut être joint et, le cas échéant, le code d'accès à la résidence.
- Dans les 48 heures :
  - adresser au Service du contrôle médical de la Caisse le volet n°1 de l'avis médical d'arrêt de travail ou de prolongation d'arrêt de travail,
  - adresser le volet n° 2 à son établissement.
  - L'agent conserve le volet n°3.

**A noter : Désormais l'arrêt de travail est dématérialisé, à défaut, un nouveau CERFA sécurisé avec plusieurs points d'authentification est obligatoire.**

#### Au cours de l'arrêt (SIC GRH00359)

*L'agent malade ne peut quitter son domicile que si le médecin le prescrit, et en respectant strictement les conditions fixées par le médecin.*

*Pendant une interruption de service, l'agent ne peut quitter la localité qu'il habite qu'avec un accord écrit du médecin prescripteur. Afin de mettre la Caisse et l'établissement en mesure d'exercer les contrôles réglementaires, l'agent est tenu de faire connaître à la Caisse et à son directeur d'établissement la date de son départ avant le changement de résidence et de lui préciser son adresse dans la localité où il doit séjourner ainsi que la durée du séjour.*

*Toutefois, un accord préalable du médecin-conseil de la Caisse est obligatoire lorsque le lieu de résidence temporaire envisagé se situe en dehors du territoire national. Cet accord préalable est conditionné par l'existence d'un bénéfice thérapeutique.*

*L'agent ne doit pas se livrer à des activités incompatibles avec sa situation d'arrêt de travail. L'agent doit également respecter les prescriptions du règlement de prévoyance de la Caisse.*

#### Temps partiel pour motif thérapeutique (SIC GRH00359)

*L'agent qui n'est pas en état d'assurer un service normal, peut, sur prescription du médecin de soins, et avec l'accord du médecin conseil de la Caisse, travailler à temps partiel pour motif thérapeutique (réduction de la durée du travail) :*

- *si le maintien au travail ou la reprise du travail, ainsi que le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé*
- *s'il doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.*

## La protection sociale

### Congés maladie

#### Pour les agents au cadre permanent (Suite)

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

*Les conditions d'exercice des fonctions possibles sont déterminées par le médecin du travail.*

*L'agent bénéficiant d'une réduction de la durée du travail pour motif thérapeutique perçoit des prestations en espèces dont le montant est égal à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences, pendant une durée déterminée par le médecin conseil de la Caisse mais ne pouvant excéder 365 jours décomptés sur les trois années précédant la prescription.*

#### **Contrôle médical**

Le régime spécial des SA constituant le GPF assure le versement des prestations en espèces des agents du cadre permanent. En conséquence, ces derniers sont tenus de se soumettre au contrôle médical exercé par la Caisse de Prévoyance et au contrôle administratif exercé à l'initiative du directeur d'établissement de la SA employeur.

Si l'agent est absent au moment d'un contrôle, il peut faire l'objet d'un nouveau contrôle.

L'agent en situation d'arrêt de travail pour maladie dont l'arrêt n'est pas considéré comme justifié par le médecin ayant effectué le contrôle médical perd le bénéfice des prestations en espèces prévues.

L'agent en situation d'arrêt de travail pour maladie qui refuse de se soumettre au contrôle médical ou qui ne respecte pas les prescriptions prévues, perd le bénéfice des prestations en espèces prévues.

Avant toute suspension des prestations en espèces, l'agent est invité à présenter ses observations.

#### **Contrôle administratif (SIC GRH00359)**

*L'agent en situation d'arrêt de travail pour maladie, qui refuse de se soumettre à un contrôle administratif, qui est absent au moment de ce contrôle, ou qui ne respecte pas les prescriptions prévues vis-à-vis de son établissement perd le bénéfice des prestations en espèces prévues.*

*Avant toute suspension des prestations en espèces, l'agent est invité à présenter ses observations.*

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents au cadre permanent (Suite)

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### Contestation d'ordre médical

L'agent peut contester l'avis médical.

La contestation de l'avis médical est soumise au contrôle médical. En cas de persistance du désaccord, le cas est soumis, soit à la demande de l'agent, soit à l'initiative du contrôle médical de la Caisse, à l'avis d'un expert médical.

En cas de contestation portant sur la date de reprise de service, l'agent est placé en situation de maladie jusqu'à décision définitive.

Ces dispositions s'appliquent également aux situations de longue maladie.

#### Montant et durée des prestations :

- 1er au 184ème jour décomptés sur les douze mois précédant la prescription de l'arrêt de travail
  - montant est égal à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence, des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences.
  - En outre, le montant des prestations en espèces des agents de conduite est augmenté de la valeur de la prime fixe supplémentaire prévue, par journée d'absence.
- 185ème au 365ème jour décomptés sur les douze mois précédant la prescription de l'arrêt de travail
  - montant est égal à :
    - la moitié du traitement, des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement du point de vue de la répercussion des absences et, le cas échéant, de la prime accordée.
    - la totalité de l'indemnité de résidence et des éléments assimilés à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences.
- prestations à compter du deuxième jour d'interruption de service (journée de carence), sauf :
  - arrêt maladie de prolongation ;
  - reprise d'activité entre deux prescriptions d'arrêt de travail pour la même cause ne dépassant pas 48 heures ;
  - arrêt pour accident du travail ou accident de trajet ;
  - arrêt en lien avec une maladie professionnelle ;
  - arrêt en rapport avec une affection de longue durée (ALD).

## La protection sociale

### **Congés maladie** **Pour les agents au cadre permanent (Fin)**

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### **(SIC GRH00359)**

*Lorsqu'un agent tombe malade au cours d'un congé réglementaire, ce congé est interrompu à compter du jour de la constatation médicale et l'agent est placé en situation de maladie pendant la durée de l'arrêt prescrit par le médecin, sous réserve de l'application des dispositions prévues.*

*Deux interruptions de service sont toujours considérées comme distinctes dès lors que l'agent a repris son service pendant au moins une journée complète.*

### **Assurance longue maladie** **Pour les agents au cadre permanent**

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### **Durée du droit aux prestations**

Le droit aux prestations au titre de la longue maladie s'ouvre, le cas échéant, avec effet rétroactif, à compter du premier jour de l'arrêt de travail.

Il peut se poursuivre pendant cinq ans à compter du premier jour de l'interruption de service.

*Particularités pour extension de 6 mois avant la réforme → Art 16 du GRH00359*

#### **Calcul des prestations pour régime de longue maladie (SIC GRH00359)**

- **Pendant trois ans**, la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences, et, le cas échéant, de la prime fixe supplémentaire prévue pour les agents de conduite.
- **Pendant deux ans**, la moitié du traitement, des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement du point de vue de la répercussion des absences et, le cas échéant, de la prime fixe supplémentaire prévue pour les agents de conduite, ainsi que la totalité de l'indemnité de résidence, des éléments de rémunération assimilés à celle-ci du point de vue de la répercussion des absences.

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents contractuels

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

Les salariés contractuels sont affiliés au régime général de la sécurité sociale. Ils bénéficient d'une protection sociale complémentaire reposant sur trois accords collectifs signés le 7 octobre 2015 et entrés en vigueur le 1er janvier 2016 (GRH00984, GRH00985 & GRH00986).

Le dispositif combine, de manière schématique :

- Le remboursement des frais de santé (mutuelle) ;
- Le maintien du salaire par l'entreprise en cas d'arrêt de travail n'excédant pas 180 jours (maladie, accident, congés liés à la parentalité) ;
- Des garanties de prévoyance couvrant l'incapacité longue, l'invalidité et le décès.

En 2015, en raison du changement de statut de la SNCF en 3 EPIC, une renégociation des accords a été organisée. La CGT y a tenu toute sa place.

Malgré notre opposition de fond au principe des complémentaires « santé » obligatoires mais actant l'obligation de la loi, la CGT décide de signer avec réserves l'accord, afin de valider la baisse de cotisation. De plus, l'accord prévoit un comité de suivi paritaire en capacité de prendre nombre de décisions (cotisation dans la limite de 10% - modifications de remboursements).

La responsabilité de la CGT est bien d'y siéger, afin de porter la voix de tous les cheminots contractuels et d'éviter les dérives d'autres organisations syndicales se réclamant du réformisme

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### Prescriptions à suivre par l'agent

- Le salarié en arrêt-maladie **dispose de 48 heures pour adresser la prescription de son médecin à la Sécurité sociale, ainsi qu'à son employeur.** Une fois informé, celui-ci fournit une attestation de salaire à la caisse d'assurance-maladie dont dépend le salarié (articles L321-2 et R323-10 du code de la Sécurité sociale.
- Dans les 48 heures :
  - adresser au Service du contrôle médical de la Caisse le volet n°1 de l'avis médical d'arrêt de travail ou de prolongation d'arrêt de travail,
  - adresser le volet n° 2 à son établissement.
  - L'agent conserve le volet n°3.

#### Au cours de l'arrêt

Vous devez respecter les obligations suivantes :

- Suivre les prescriptions de votre médecin
- Vous soumettre aux contrôles médicaux organisés par votre employeur et/ou la Sécurité sociale
- Respecter l'interdiction de sortie ou les heures de sorties autorisées
- Vous abstenir de toute activité, sauf autorisation de votre médecin traitant

Si vous ne respectez pas ces obligations, le versement des indemnités journalières est suspendu.

De plus, si vous exercez une activité rémunérée non autorisée par votre médecin traitant, vous vous exposez à une sanction financière.

#### Temps partiel pour motif thérapeutique

À la suite d'un arrêt de travail, un salarié peut bénéficier d'un dispositif « allégé » à la reprise : le temps partiel thérapeutique. Ce régime particulier ouvre droit à des indemnités, pour le salarié, et obéit à certains prérequis.

#### **Le mi-temps thérapeutique : généralité**

On appelle communément « mi-temps thérapeutique » les dispositifs de reprise progressive de travail que peut prescrire le médecin traitant à la suite d'un arrêt maladie ou d'un accident du travail. Le dispositif s'applique aussi bien aux fonctionnaires qu'aux salariés du privé et peut concerner également des personnes atteintes de maladie longue ou chronique sans arrêt de travail préalable.

## **La protection sociale**

### **Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)**

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

Le médecin traitant est chargé d'estimer la durée hebdomadaire de travail que pourra effectuer le bénéficiaire, en fonction de sa rééducation, de sa maladie et/ou des modalités de son poste. Ainsi, les temps partiels thérapeutiques s'effectuent à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% du temps plein fixé habituellement dans le contrat de travail du salarié ou fonctionnaire concerné. Dans le secteur privé, cette phase à temps partiel peut durer 6 mois, renouvelable une fois, tandis qu'elle dure 3 mois pour un fonctionnaire, renouvelable 3 fois.

#### **La procédure à suivre pour obtenir un mi-temps thérapeutique**

Les demandes de temps partiel thérapeutique émanent du médecin traitant, à la suite d'une consultation du salarié. Le dossier ainsi constitué est adressé ensuite à la CPAM et à l'employeur, afin de parvenir à un accord à la fois sur les modalités et sur l'indemnisation du dispositif de reprise de l'activité.

Une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail puis une attestation d'accord doivent être établies par l'employeur pour la mise en place du mi-temps thérapeutique. L'entreprise délivre également tous les mois une attestation de salaire, à transmettre par le salarié/fonctionnaire à la CPAM, afin que le salarié bénéficie d'indemnités journalières dont le montant est fixé après examen du dossier. Ces indemnités journalières sont calculées de la même manière que pour un arrêt-maladie, dans la limite de 270 jours d'indemnisation sur 4 ans. Le salarié en mi-temps thérapeutique dispose dès la reprise du travail de l'ensemble des droits (congrés, modalités de sa convention collective, primes) associés à son travail habituel.

#### **Refus ou interruption du mi-temps thérapeutique et recours**

La CPAM et l'employeur ont légalement le droit de refuser à un salarié le mi-temps thérapeutique ou de l'interrompre. L'entreprise qui refuse un temps partiel thérapeutique doit justifier d'un motif d'organisation de service par rapport au nombre d'heures travaillées. Dans ce cas, le salarié peut demander une prolongation de son arrêt maladie si celui-ci est justifié médicalement.

Quant à la CPAM, c'est par le biais du médecin-conseil, sur motif médical, que le dispositif d'indemnisation journalière peut être interrompu. En ce cas, le salarié pourra faire une demande de temps partiel traditionnel ou de reprise à temps plein auprès de son employeur.

## La protection sociale

### **Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)**

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### **Contrôle médical ou administratif**

##### **Par la CPAM**

Si votre organisme de Sécurité sociale doit vous verser des indemnités pendant votre arrêt maladie, il peut prendre l'initiative d'un contrôle.

Il s'agit de vérifier que vous êtes à votre domicile pendant les heures d'interdiction de sortie (contrôle administratif) et que votre état de santé justifie l'arrêt de travail prescrit (contrôle médical).

Vous ne recevez pas de convocation à l'avance, le contrôle s'effectue de façon inattendue.

Ces contrôles peuvent se dérouler sur place (à votre domicile) ou être effectués sur dossier. Dans ce dernier cas, la CPAM ou MSA vous demande de lui communiquer des documents complémentaires.

##### **Contrôle administratif**

Si le contrôle administratif ne peut pas avoir lieu parce que vous êtes absent de votre domicile, l'organisme de Sécurité sociale peut suspendre le versement des indemnités journalières (IJ). Des pénalités financières peuvent être prononcées dans certaines situations (fausse déclaration, fraude...).

Vous pouvez contester la décision de la CPAM en saisissant la Commission de recours amiable (CRA).

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CRA, vous pouvez engager un recours contentieux devant le tribunal judiciaire (pôle social) de votre domicile.

##### **Contrôle médical**

Le contrôle médical est effectué par le médecin-conseil de l'organisme de Sécurité sociale.

S'il juge votre arrêt de travail injustifié, vous en êtes informé immédiatement. Le médecin-conseil avise également votre médecin traitant.

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

Vous pouvez contester cette décision dans les mêmes conditions que celles existantes pour le contrôle administratif.

La CPAM confirme par courrier votre date de reprise du travail et vous informe de la fin du versement de vos indemnités.

#### Attention

*Si vous avez perçu des indemnités auxquelles vous n'aviez pas ou plus droit (notamment en cas de fraude), ces organismes peuvent vous demander le remboursement des sommes perçues indûment (à tort).*

Une copie de ce courrier est adressée à votre employeur.

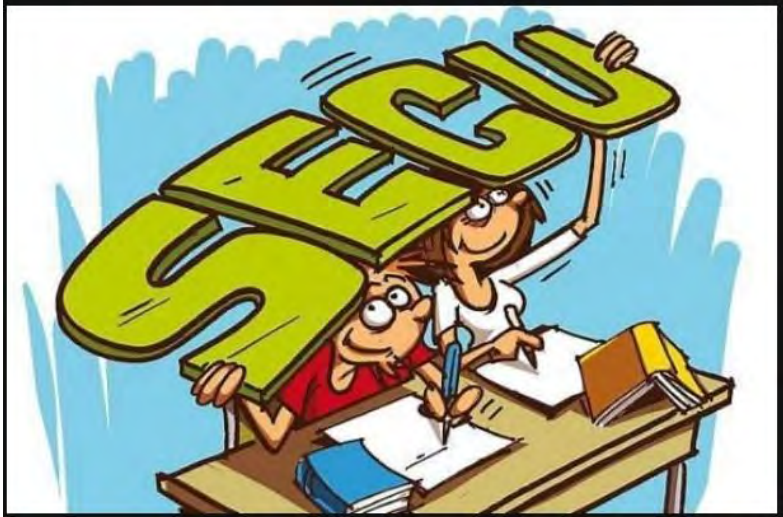
Votre employeur peut aussi mettre fin au versement des indemnités complémentaires.

L'employeur peut demander un contrôle à la Sécurité sociale.

#### À savoir

*votre régime complémentaire (mutuelle) peut également procéder à des vérifications, y compris par voie d'enquête, en application du contrat qui vous lie à l'assureur.*

Reconquérir la Sécurité Sociale, un enjeu majeur pour notre société



## La protection sociale

### **Congés maladie** **Pour les agents contractuels (Suite)**

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### **Par l'employeur**

Si votre employeur doit vous verser des indemnités complémentaires pendant votre arrêt maladie, il peut faire pratiquer une contre-visite médicale par le médecin de son choix. Ce médecin doit être indépendant et ne pas avoir de lien privé avec votre employeur pour garantir son impartialité.

Ce médecin se prononce sur le caractère justifié de l'arrêt de travail, y compris sa durée. La contre-visite permet aussi de vérifier que vous êtes présent à votre domicile ou lieu de repos pendant les heures d'interdiction de sortie.

Lieu et moment de la contre-visite

C'est le médecin qui décide du lieu et du moment de la contre-visite. Elle peut avoir lieu :

- Soit à votre domicile ou au lieu de repos que vous avez communiqué dans votre arrêt de travail. Vous n'êtes pas prévenu à l'avance. La contre-visite peut se passer à tout moment. Toutefois elle ne peut pas intervenir pendant les heures de sortie autorisées (vous devez rester présent à votre domicile de 9 h à 11 h et de 14 h à 16 h) ou les heures que vous avez communiquées à votre employeur en cas de sortie libre autorisée
- Soit au cabinet du médecin, à la suite d'une convocation qu'il vous aura envoyée, précisant la date et l'heure du contrôle. Si vous êtes dans l'impossibilité de vous déplacer, notamment en raison de votre état de santé, vous devez en informer le médecin et préciser les raisons.

#### **Envoi du rapport du médecin à l'employeur**

Après la contre-visite, le médecin informe votre employeur du caractère justifié ou non de votre arrêt de travail.

Il doit aussi l'informer s'il n'a pas pu procéder au contrôle, notamment si vous avez refusé de vous rendre au rendez-vous à la suite de la convocation au cabinet ou si vous étiez absent lors de sa visite à votre domicile ou votre lieu de repos.

Votre employeur vous transmet sans délai ce rapport.

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### Attention

*Dans l'hypothèse où la contre-visite n'a pas pu se tenir du fait de votre absence ou de votre refus du contrôle, votre employeur peut mettre fin au versement des indemnités complémentaires. Toutefois, si votre absence est justifiée (par exemple, un rendez-vous médical), votre employeur ne peut pas suspendre le versement des indemnités complémentaires*

C'est à votre employeur d'apporter la preuve que la contre-visite médicale n'a pu avoir lieu du fait de votre absence ou de votre refus.

Transmission du rapport du médecin au médecin-conseil de la CPAM ou de la MSA

Si le médecin-contrôleur n'a pas pu procéder à la visite, il informe la CPAM ou la MSA, par écrit, dans les 48 heures. Il en est de même si le médecin décide que votre arrêt maladie n'est pas justifié.

L'organisme de Sécurité sociale peut alors :

Mettre fin au versement des indemnités journalières. Votre employeur est informé de la fin du versement.

Ou procéder à un nouvel examen effectué par le médecin mandaté par votre employeur. Ce nouvel examen est de droit si le rapport du médecin précise qu'il a été dans l'impossibilité de procéder à la contre-visite médicale.

Si le médecin-contrôleur estime que l'arrêt maladie n'est pas justifié et qu'il ordonne la reprise du travail, vous devez reprendre le travail à la date précisée dans ses conclusions.

Si vous refusez de reprendre le travail, le versement des indemnités complémentaires peut être interrompu.

Si vous souhaitez contester les conclusions du médecin-contrôleur, vous devez demander une autre contre-visite ou solliciter l'avis d'un expert judiciaire auprès du conseil des prud'hommes (CPH).

## La protection sociale

### **Congés maladie Pour les agents contractuels (Suite)**

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### **Contrôle administratif**

Si le contrôle administratif ne peut pas avoir lieu parce que vous êtes absent de votre domicile, l'organisme de Sécurité sociale peut suspendre le versement des indemnités journalières (IJ). Des pénalités financières peuvent être prononcées dans certaines situations (fausse déclaration, fraude...).

Vous pouvez contester la décision de la CPAM ou de la MSA en saisissant la Commission de recours amiable (CRA).

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de la CRA, vous pouvez engager un recours contentieux devant le tribunal judiciaire (pôle social) de votre domicile.

#### **Contester une décision d'ordre administratif**

Pour contester une décision d'ordre administratif (par exemple : un refus de remboursement de soins ou de versement d'indemnités journalières), vous devez tout d'abord saisir la commission de recours amiable (CRA) de votre caisse d'assurance maladie.

Si votre demande est rejetée, vous pourrez ensuite engager une procédure auprès du tribunal judiciaire (pôle social).

Vous pourrez faire appel auprès de la cour d'appel et/ou vous pourvoir devant la Cour de cassation.

#### **Contester une décision d'ordre médical**

Pour contester une décision d'ordre médical, vous devez saisir la commission médicale de recours amiable (CMRA).

Si votre demande est rejetée, vous pourrez ensuite engager une procédure auprès du tribunal judiciaire (pôle social).

Vous pourrez faire appel auprès de la cour d'appel et/ou vous pourvoir devant la Cour de cassation.

## La protection sociale

### Congés maladie Pour les agents contractuels (Fin)

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

#### **Maintien de salaire (GRH00984 – Accord collectif ayant pour objet le maintien de salaire du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale)**

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 des cinq sociétés SNCF qui bénéficient d'un accord collectif spécifique (dispositif prévu par le 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).

Une journée de carence est appliquée en cas d'arrêt de travail pour maladie, sauf exceptions (par exemple, accidents du travail ou maladie professionnelle) : le salaire n'est pas maintenu par l'entreprise au titre de la première journée d'arrêt de travail.

Pour bénéficier du maintien de salaire, le salarié doit, notamment :

- cumuler plus de trente jours d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir des droits ouverts auprès du régime général de la sécurité sociale.

Aucune démarche d'affiliation n'est nécessaire ; le maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

La CGT revendique, à défaut de l'embauche au cadre permanent pour tous :

- L'arrêt de la fermeture des cabinets médicaux ;
- L'accès à la médecine de soin pour les agents contractuels.



## La protection sociale

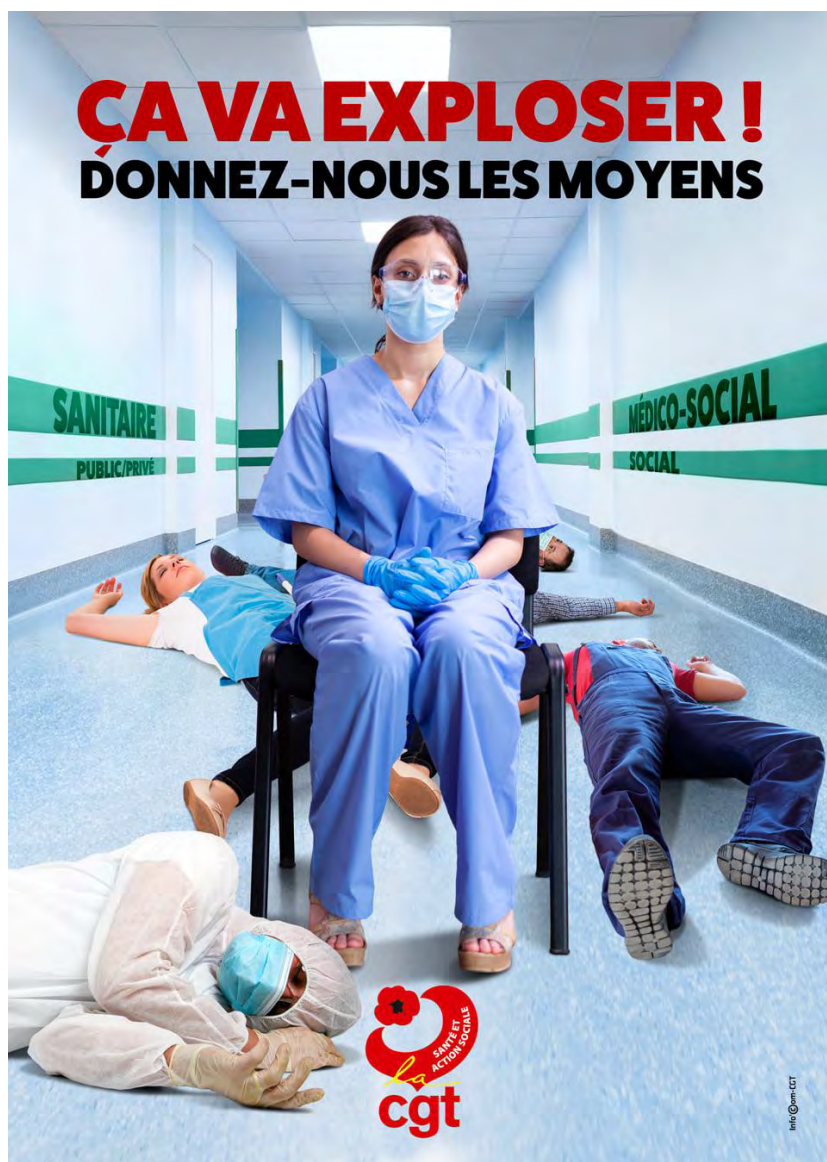
### Affection longue durée pour les agents contractuels (ALD)

Code de la sécurité sociale et  
GRH00984, GRH00985 & GRH00986

**La couverture incapacité de travail au-delà de 180 jours (GRH00985 – Accord collectif ayant pour objet le régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » au bénéfice du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale)**

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 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 »). (3 ans)



## La protection sociale

### Carence pour les arrêts de travail

#### Pour les agents au cadre permanent (Art 12d GRH00359)

Conformément à l'article 3.2 du chapitre 12 du Statut, les prestations en espèces ne peuvent être versées qu'à compter du deuxième jour d'interruption de service, dans le respect des conditions et des exceptions prévues à la réglementation du personnel.

Par exception, ce principe ne s'applique pas dans les cas suivants :

- arrêt maladie de prolongation ;
- reprise d'activité entre deux prescriptions d'arrêt de travail pour la même cause ne dépassant pas 48 heures ;
- arrêt pour accident du travail ou accident de trajet ;
- arrêt en lien avec une maladie professionnelle ;
- arrêt en rapport avec une affection de longue durée (ALD).

#### Pour les agents contractuels (Art 4 GRH00984)

Une journée de carence est appliquée en cas d'arrêt de travail pour maladie, sauf exceptions (par exemple, accidents du travail ou maladie professionnelle) : le salaire n'est pas maintenu par l'entreprise au titre de la première journée d'arrêt de travail.

La CGT revendique la suppression de la journée de carence.



## La protection sociale

### Congés payés et arrêts maladie : la Loi DDADUE 2024

La loi n° 2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE), entrée en vigueur en avril 2024, est venue modifier en profondeur les règles en matière d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie d'un salarié. Désormais, tout salarié en arrêt de travail a le droit d'acquiescer des congés payés pendant cette période.

Impact de la loi DDADUE du 22.04.2024 16 juillet 2024.

Cette note présente les impacts de la loi DDADUE (Diverses Dispositions d'Adaptation du Droit de l'Union Européenne) adoptée le 22 avril 2024 relative aux congés payés en cas d'absence pour raison de santé, sur la réglementation SNCF.

#### 1. Contexte juridique

La SNCF est soumise au droit de l'Union Européenne, mais n'est pas concernée par les dispositions du Code du travail en matière de congés payés qui sont régis par le Statut et le GRH00143, globalement plus favorables que la loi. L'entreprise n'est donc pas directement impactée par la loi DDADUE du 22 avril 2024. Toutefois, l'avis rendu le 13 mars 2024 par le Conseil d'Etat à l'occasion de l'adoption de cette loi a permis d'éclaircir certains points de droit communautaire qui, eux, s'imposent à l'entreprise : point de départ du délai de report de 15 mois et obligation d'information des salariés concernés. L'entreprise va donc modifier pour l'avenir ses règles concernant ces deux points.

#### 2. Impact sur la réglementation SNCF

**Concernant les congés payés en cas de maladie, le droit européen garantit au salarié 20 jours de congés.**

**Cette garantie est d'ores et déjà en vigueur à la SNCF (20 jours garantis, y compris pour un agent malade une année entière) qui est donc en conformité avec le droit communautaire.**

**Par conséquent, aucune modification n'est à apporter à nos règles internes concernant la réduction de congés (en cas d'absence pour raison de santé) limité à 8 jours par an.**

La garantie de 20 jours de congés s'applique aussi en cas d'arrêt pour accident du travail et maladie professionnelle. Toutefois, il convient de rappeler qu'il n'y a pas de réduction de congés la 1ère année d'absence pour AT ou MP.

## La protection sociale

### Congés payés et arrêts maladie : la Loi DDADUE 2024 (Suite)

Concernant les règles de report, les obligations introduites par la loi DDADUE résultent de la jurisprudence communautaire et sont donc applicables à la SNCF dans les conditions suivantes :

- Si la période d'absence pour maladie ne couvre pas la totalité de l'année civile : Lorsque le salarié a été dans l'impossibilité de prendre, pour cause de maladie, tout ou partie de ses congés payés avant la fin de la période de référence (31 décembre), il bénéficie d'une période de report de 15 mois pour prendre ses congés qui débute à son retour d'arrêt maladie après avoir reçu les informations utiles (nombre de congés et date avant laquelle il doit les prendre).
- Si la période d'absence pour maladie couvre la totalité de l'année civile : Dans ce cas, la période de report de 15 mois court à compter de la fin de la période de référence (31 décembre).
- Si le salarié ne reprend pas le service avant la fin de cette période de report de 15 mois, les congés ayant fait l'objet de ce report sont perdus.
- Si le salarié revient pendant les 15 mois du délai de report : le délai de 15 mois est suspendu et ne peut reprendre qu'à la date à laquelle le salarié est informé du nombre de congés et de la date avant laquelle il doit les prendre.

Seront modifiés les usages internes en matière de report.

Concernant l'obligation d'information des salariés : l'employeur doit dorénavant informer le salarié dans le mois qui suit la reprise du travail (sous réserve que l'arrêt de travail génère une réduction de congés) :

- du nombre de jours de congé dont il dispose ;
- de la date jusqu'à laquelle les jours de congé peuvent être pris.

Cette obligation, désormais reprise au Code du Travail, résulte également de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne et s'impose donc à la SNCF.

En synthèse, l'entreprise va modifier pour l'avenir ses règles relatives au report des congés non pris et à l'information des salariés concernés dès lors que l'arrêt de travail génère une réduction de congés.

Le GRH0143 et le chapitre 10 du Statut seront mis à jour.

## La protection sociale

### **Maternité, paternité et adoption Pour les agents au cadre permanent**

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### **Durée du congé maternité :**

**Pour le 1° ou 2° enfant :**

6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après celui-ci

**A partir du 3° enfant :**

8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 18 semaines après celui-ci

**Pour des jumeaux:**

12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après celui-ci

**Pour des triplés ou plus :**

24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 22 semaines après celui-ci

Les congés de maternité ou d'adoption n'entraînent aucune répercussion sur le congé annuel.

#### **Particularités et plus de détails :**

**Chapitre 12 du GRH00359**

#### **Congé paternité : (SIC GRH00359)**

*Après la naissance d'un enfant, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'une durée maximale de 25 jours calendaires (portée à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples) est accordé au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou à la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité.*

*L'agent perçoit des prestations en espèces versées par sa société employeur. Ces prestations sont financées par la caisse nationale d'allocations familiales dans la limite du plafond des indemnités journalières de la sécurité sociale et par les sociétés SNCF, pour le complément.*

#### **Adoption : (SIC GRH00359)**

*L'agent à qui un service départemental d'Aide Sociale à l'Enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption peut être, sur sa demande, placé en congé supplémentaire avec solde pendant seize semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge au sens des prestations familiales.*

*En cas d'adoptions multiples, la durée du congé est portée à vingt-deux semaines.*

## La protection sociale

### **Maternité, paternité et adoption (Suite) Pour les agents au cadre permanent**

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

*L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit au congé supplémentaire prévu à l'article 8 bis du présent chapitre, à la condition que la durée totale du congé d'adoption soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à vingt cinq jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.*

*Le congé ainsi défini s'ajoute aux 3 jours prévus par l'article 7 du chapitre 10 du Statut.*

*Ces dispositions s'appliquent également à l'agent titulaire de l'agrément mentionné au Code de la Famille et de l'Aide Sociale lorsqu'il adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.*



## La protection sociale

### Maternité, paternité et adoption Pour les agents contractuels

Code de la sécurité sociale

#### Durée du congé maternité :

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez votre premier enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà un enfant à charge	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

#### Durée du congé d'adoption :

Nombre d'enfant adopté	Adoptant seul	Couple qui adopte
Adoption d'1 enfant	16 semaines soit 112 jours	16 semaines + 25 jours soit 137 jours
Adoption d'1 enfant portant à 3 ou plus le nombre d'enfants dont vous ou votre foyer à la charge	18 semaines soit 126 jours	18 semaines + 25 jours soit 151 jours
Adoption de plusieurs enfants	22 semaines soit 154 jours	22 semaines + 32 jours soit 186 jours

Particularités et plus de détails : [Ameli.fr](http://Ameli.fr)

## La protection sociale

### **Réforme** **Pour les agents au cadre permanent**

**GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent**

#### **Mesures de reclassement : (SIC GRH00359 chapitre V)**

*Préalablement à l'engagement d'une procédure de réforme, en cas d'inaptitude à l'emploi d'un agent en activité de service, constatée par le médecin du travail désigné par la SA SNCF pour le compte des SA constituant le GPF, les dispositions prévues en matière de reclassement par la Directive GRH00360 devront être mises en œuvre, en vue de rechercher pour l'agent un emploi compatible avec ses aptitudes mobilisables.*

#### **Mise à la réforme : (SIC GRH00359 chapitre V)**

*Conformément aux dispositions du chapitre 12 du Statut, tout agent qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi au sein d'un des SA constituant le GPF peut demander sa mise à la réforme.*

*De son côté, l'autorité habilitée de la SA employeur, telle que définie dans le tableau ci-après, peut prononcer l'admission à la réforme d'un agent, qu'une maladie, une blessure ou une infirmité rend incapable de rester à son service.*

*La mise à la réforme est prononcée par l'autorité habilitée de la SA employeur après avis de la commission de réforme.*

*L'agent bénéficie alors des dispositions prévues au décret modifié n°2008-639 du 30 juin 2008 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, SNCF Réseau, SNCF Voyageurs et GIE Optim'services.*

*La Commission de réforme est constituée au niveau national et son secrétariat est assuré sous l'autorité du directeur chargé de la Protection sociale au sein de la SA SNCF.*

## La protection sociale

### Réforme (Suite) Pour les agents au cadre permanent

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

#### **Réforme à l'initiative de l'un des SA constituant le GPF : (SIC GRH00359 chapitre V)**

- *Si l'agent a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail et si, le cas échéant après avis de la cellule de maintien dans l'emploi,*
  - *aucun poste correspondant aux aptitudes mobilisables de l'agent n'a pu lui être proposé ;*
  - *ou une tentative de reclassement s'est avérée infructueuse ;*
  - *ou en cas de refus de l'agent d'entreprendre la tentative de reclassement proposée.*
- *Si le médecin du travail a déclaré, dans un avis d'inaptitude, que :*
  - *soit « le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;*
  - *soit « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».*
- *Ou si, lorsque l'agent est en arrêt de travail, La SA employeur, sur avis du médecin conseil de la Caisse, rendu à l'expiration des délais prévus aux articles 3 et 4 du chapitre 12 du Statut, ou avant l'expiration de ces délais, estime que l'agent est dans l'impossibilité de reprendre un emploi au sein d'une des SA constituant le GPF.*

#### **Commission de réforme : (SIC GRH00359 chapitre V)**

*Chacune des séances de la Commission est présidée par un administrateur, titulaire ou suppléant, représentant les SA constituant le GPF au conseil d'administration de la Caisse.*

*Chaque séance de la commission de réforme est composée ainsi :*

- *le Président ;*
- *1 autre dirigeant désigné par la SA SNCF ;*
- *2 représentants du personnel du même collège que les agents dont le dossier est examiné, désignés dans les conditions fixées par les articles 16.2 et 16.3 du chapitre 12 du Statut ;*
- *2 médecins conseils de la Caisse et, le cas échéant, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un spécialiste de l'affection dont est atteint l'agent, désigné par les médecins conseils.*

*La commission peut valablement rendre son avis si au moins 4 membres titulaires sont présents, dont au moins 1 médecin conseil.*

## La protection sociale

### Réforme (Suite) Pour les agents au cadre permanent

GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

*Lorsque les différents participants non-membres de la commission se sont retirés, les membres de la commission se prononcent sur chacune des questions suivantes, puis en conclusion, sur le bien-fondé de la réforme :*

- **En cas de procédure de réforme consécutive à une inaptitude prononcée par le médecin du travail :**
  - *La commission estime-t-elle que la procédure de reclassement a été réalisée en conformité avec les textes en vigueur ?*
  - *La commission estime que l'échec au reclassement est imputable :*
    - *à une (des) proposition(s) de poste qui s'est (se sont) révélé(es) inadaptée(s) aux aptitudes mobilisables de l'agent,*
    - *à l'état de santé de l'agent,*
    - *à un (ou plusieurs) un refus de l'agent.*
- **En cas de procédure de réforme consécutive une inaptitude prononcée par le médecin du travail avec dispense de reclassement :**
  - *La commission constate-t-elle que le médecin du travail a estimé que « le maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ?*
  - *La commission constate-t-elle que le médecin du travail a estimé que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».*
- **En cas de procédure de réforme consécutive à un arrêt de travail au cours duquel l'agent est considéré par le médecin conseil de la Caisse dans l'incapacité de reprendre un emploi :**
  - *La commission confirme-t-elle l'incapacité de l'agent à reprendre un emploi ?*

*En dernier lieu, la commission répond à la question conclusive suivante :*

- *La mise à la réforme est-elle bien fondée ?*

*Si la réforme est bien fondée, la commission répond aux questions complémentaires suivantes :*

- *La réforme est-elle ou non consécutive à l'exercice de ses fonctions ?*
- *Si la réforme est consécutive à l'exercice de ses fonctions, la réforme est-elle entièrement ou partiellement consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ?*
- *Si la réforme est partiellement consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle, est-ce que l'accident du travail ou la maladie professionnelle est l'élément déterminant de la réforme ?*

## La protection sociale

### Réforme (Fin) Pour les agents au cadre permanent

#### **Chapitre V** du GRH00359 – Règlement d'assurance maladie, longue maladie, maternité, réforme et décès des agents du cadre permanent

*La commission se prononce sur chaque question à la majorité des membres titulaires présents. En cas d'égalité des voix, la commission est considérée comme ne s'étant pas prononcée.*

*L'avis de la commission est formulé par écrit et signé par tous les membres.*

#### **Réforme à l'initiative de l'agent :(SIC GRH00359 chapitre V)**

*L'agent qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi au sein de l'une des SA constituant le GPF, peut adresser à son directeur d'établissement une demande écrite de mise à la réforme.*

*La procédure de réforme est alors engagée par l'autorité habilitée, selon la même procédure que celle qui est définie plus haut.*

*Toutefois, les questions soumises à l'avis de la commission, sont remplacées par la question suivante :*

- *La commission estime-t-elle que l'agent peut encore occuper un emploi au sein de l'une des SA constituant le GPF ?*

*En dernier lieu, la commission répond à la question conclusive suivante :*

- *La mise à la réforme est-elle bien fondée ?*

*Si la réforme est bien fondée, la commission répond aux questions complémentaires suivantes :*

- *La réforme est-elle ou non consécutive à l'exercice de ses fonctions ?*
- *Si la réforme est consécutive à l'exercice de ses fonctions, la réforme est-elle entièrement ou partiellement consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ?*
- *Si la réforme est partiellement consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle, est ce que l'accident de travail ou la maladie professionnelle est l'élément déterminant de la réforme ?*

## La protection sociale

### **Inaptitude Pour les agents contractuels**

#### **Reconnaissance de l'inaptitude**

L'inaptitude est prononcée par le médecin du travail (et non par le médecin traitant). Elle peut être totale (impossibilité de reprendre tout poste) ou partielle (inaptitude à certains postes). L'avis du médecin du travail est obligatoire après un examen médical de reprise ou de pré-reprise.

#### **Conséquences pour le contrat de travail**

L'employeur a l'obligation de chercher un reclassement adapté aux capacités résiduelles du salarié.

Si aucun reclassement n'est possible, l'employeur peut procéder à un licenciement pour inaptitude.

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'indemnités spécifiques : Indemnité spéciale de licenciement (au moins équivalente à l'indemnité légale, parfois doublée si l'inaptitude est d'origine professionnelle). Indemnité compensatrice de préavis (sauf exception, par exemple si l'inaptitude interdit tout maintien dans l'entreprise).

#### **La couverture en cas d'invalidité (GRH00985)**

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 Caisse Primaire d'Assurance Maladie 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.

## La protection sociale

### Les garanties en cas de décès Pour tous les agents

#### Les garanties en cas de décès

Suivant les options prise sur son contrat de Complémentaire santé obligatoire et **en plus des prestations fournies par la CPR et la CPAM**, chaque agent bénéficie de prestations 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.



La CGT vous informe...  
Pensez aussi à consulter notre  
site internet :

<http://www.cgt-cheminots-centraux.fr>

## **Notations**

### **Déroulement de carrière pour les CP et contractuels**

#### **Pour les agents au cadre permanent**

##### **Notation en PR :**

- La notation en PR valorise la qualité du service rendu par l'agent et tient compte de l'expérience acquise.
- L'article 13.2 du chapitre 6 du GRH0001 précise que : "peuvent être placés sur la position de rémunération supérieure dans chaque niveau d'une qualification donnée un nombre d'agents égal à un certain pourcentage du nombre des agents placés sur la position de départ (L'effectif à prendre en considération est celui du 31 janvier), ce pourcentage variant suivant les qualifications, les niveaux et les positions ..."
- Selon les collègues, une part des PR est attribuée prioritairement à l'ancienneté, le reste au choix.

##### **Notation en niveau :**

- La notation en niveau tient compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu (chapitre 6 article 3.1.2 du Statut).
- Elle est réalisée en fonction d'un contingent calculée et notifiée par la direction des ressources humaines de l'entreprise pour chacune de ses directions ou circonscription de notation
- Le délai de séjour au 1° niveau d'une qualification est de 12 ans.

##### **Notation en classe :**

- Notation d'un certain nombre d'agents de façon à combler les vacances prévisibles pour l'exercice suivant.
- La notation est attribuée en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir et, notamment :
  - de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, le cas échéant, par un examen ou un constat d'aptitude ;
  - de l'esprit d'initiative et de la faculté d'adaptation ;
  - de la capacité de commandement et d'organisation ;
  - du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche. (chapitre 6 article 3.1.1 du Statut).

→ Plus d'info : Chapitre 6 « Déroulement de carrière » du GRH0001 « Statut des relations collectives entre SNCF et son personnel »

## Notations

### Déroulement de carrière pour les CP et contractuels

- Chaque début d'année au mois d'avril, se réunit la commission de notation, composée de la direction et des membres de la commission de notation.
- Avant cela, généralement au mois de septembre, se réunit le COCA (COmité de CARrière (disposition non statutaire)), dans lequel les élus ne sont pas présents. Cette commission a pour but de déterminer les potentiels à la qualification (classe) supérieure.
- Une réunion de péréquation a également lieu entre les différents directeurs des services afin de quantifier et se répartir les différentes notations entre les différents services.
- Cette validation permet à l'agent de postuler à un poste à la qualification (classe) supérieure afin de pouvoir être noté.
- Le RGPD interdit aux membres de la commission de communiquer à l'ensemble des salariés les listings de notation, néanmoins, il est possible de contacter ces derniers pour connaître sa position en PR, Niveau & classe pour éventuellement faire une réclamation dont le modèle est normalement fourni par les membres de la commission.
- Pour être recevable, la lettre de réclamation doit être transmise à un membre de la commission (PJ Exemple de lettre de réclamation).
- En cours d'année à normalement lieu une NAC (Notation d'Aptitude Complémentaire), qui a but de pourvoir aux vacances de postes dues aux départs à la retraite ou aux mutations non évoquées lors de la commission de début d'année. Elle est normalement dédiée aux notations en qualifications.

### Pour les agents contractuels

- La rémunération peut être revalorisée notamment lors des entretiens individuels annuels (EIA) au cours desquels l'agent manifeste sa volonté d'obtenir une augmentation salariale sur la base de l'évaluation des missions qui lui sont assignées par sa hiérarchie.
- Cette augmentation est financée par une enveloppe dont le montant est arrêté entre la direction et les organisations syndicales lors des négociations annuelles obligatoires (NAO, courant novembre de l'année -N). Ce budget est ensuite réparti entre les différentes entités dont les managers attribueront les augmentations aux agents conformément à la fourchette décidée par la direction.

#### Ce que la CGT revendique :

- ✓ une grille unique pour tous les cheminots, statutaires comme contractuels ;
- ✓ un premier niveau de salaire dans cette grille à 2000€ brut par mois ;
- ✓ une progression salariale automatique ;
- ✓ des garanties sur le déroulement de carrière avec progression automatique ;
- ✓ la reconnaissance des diplômes, de la formation et un 13e mois pour tous !



## Notations

### Déroulement de carrière pour les CP et contractuels

#### **Modèle de lettre de réclamation pour les agents au cadre permanent**

Nom prénom

N° CP :

Date

Grade :

Qualification :

Entité :

Madame la Présidente/Monsieur le Président  
de la commission de notation  
Collège Exécution/Maîtrise/Cadre

Objet : Réclamation pour la qualification, le niveau ou la Position de Rémunération

Madame la présidente,

Je viens de prendre connaissance des propositions de notation pour l'accès à la qualification/niveau/ou position \_\_\_\_, pour l'exercice de notation 20\_\_/20\_\_.

Je suis actuellement en poste à \_\_\_\_\_ depuis le \_\_\_\_\_ où j'assure les fonctions de\_\_

*Développer les arguments.*

Je vous demande en conséquence de bien vouloir reconsidérer ma situation.

Recevez madame la présidente, mes salutations distinguées.

Signature :

La lettre doit être adressée par voie hiérarchique et une copie est obligatoire à un délégué de commission.

## Les congés

### Congés réglementaires :

Droit chaque année, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés.

Les congés sont décomptés sur les jours étant prévus travaillés.

Le droit à congé des agents à temps partiel est défini selon les modalités d'accord collectif en vigueur.

Chaque agent doit prendre au cours de l'année au moins 15 jours de congé en une seule fois.

Les journées de congés prises pendant les périodes de moindre besoin en personnel, à partir de la huitième, donne droit au paiement d'une indemnité.

La maladie survenant au cours du congé interrompt celui-ci mais ne le prolonge pas, l'agent 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.

A moins d'une autorisation spéciale du directeur d'établissement ou de l'autorité assimilée, l'absence totale d'un agent qui groupe des repos et des congés, y compris des jours issus du compte courant du Compte Epargne Temps ne peut pas dépasser 35 jours de calendrier consécutifs.

Le congé réglementaire avec solde doit être entièrement pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année correspondante.

Lorsque, par suite des nécessités du service ou d'impossibilité dûment constatée, le congé annuel n'a pu être accordé ou pris dans l'exercice en cours, le solde ne peut être reporté au-delà du premier trimestre de l'année suivante.

Les journées de congé non prises en raison de la maladie ou d'une blessure et qui n'ont pu être accordées dans les conditions de l'article 11.5 du GRH00143 sont reportées après la date de reprise du service, dans la limite de 15 mois après la fin de la période de référence telle que définie dans le règlement. **Cette limite ne s'applique pas en cas de congé maternité ou de congé d'adoption. En cas de rupture du contrat de travail, elles sont payées.**

Sont payées au moment du départ en congé sabbatique ou pour la création, la reprise d'entreprise ou l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante, les journées de congé cumulées comme prévu de l'article 11.5 du GRH00143.

Cette disposition s'applique également aux salariés contractuels.

Pour aller plus loin sur tous  
les types de congés,  
consultez le GRH 00143

## Les congés

### Congé continu aux parents d'enfants handicapés :

Les établissements de soins ou de traitements auxquels sont confiés les enfants handicapés imposent parfois aux parents de les reprendre pendant la période des congés annuels.

Il importe donc que les agents auxquels est faite une telle obligation puissent, dans la mesure du possible, obtenir durant cette période le congé annuel continu prévu plus haut. A cet effet, les agents, père ou mère d'un enfant handicapé titulaire de la carte d'invalidité (80%), bénéficient par priorité, du choix de leur période de congé continu. La demande doit être renouvelée chaque année.

### Jours fériés :

Indépendamment des jours de repos fixés par la réglementation du travail, les agents chôment chaque jour de fête légale ou déclarée telle, ne tombant pas un dimanche.

A ceux des agents 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 dans un délai qui prend fin au cours du trimestre civil suivant celui dans lequel se trouve la fête légale. La date de ce repos compensateur est fixée en tenant compte du désir des intéressés dans la mesure compatible avec les nécessités du service.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux agents qui se trouvent en **repos périodique** un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

Si, exceptionnellement, le repos compensateur n'a pas été accordé dans le délai susvisé, ou sur demande des agents, les heures correspondantes sont payées comme heures supplémentaires

## Les congés

### Congés supplémentaires :

#### CONGÉS AVEC SOLDE RELATIFS AUX EVENEMENTS DE FAMILLE

##### **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 :

- Mariage de l'agent : **4 jours**
- Conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité : **4 jours**
- Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié à l'agent par un pacte civil de solidarité : **3 jours**
- 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**
- Naissance survenue au foyer de l'agent : **3 jours**
- Adoption d'un enfant : **3 jours**
- Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : **2 jours**
- Décès d'un enfant : **5 jours**
- Mariage d'un enfant : **2 jours**
- Décès du gendre ou de la bru de l'agent : **2 jours**
- Décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint : **1 jour**
- 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**
- Décès d'un frère ou d'une sœur : **3 jours**
- 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**

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.

##### **Congés supplémentaires pour soins**

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 justifiant la présentation d'un certificat émanant du médecin traitant attestant que les soins à donner exigent une présence continue auprès du malade et ne peuvent être assurés par une autre personne de la famille.

## Les congés

### Congés supplémentaires :

#### CONGES SUPPLEMENTAIRES ET FACILITES DE SERVICE AVEC SOLDE AYANT POUR MOTIF DES FAITS RELATIFS AU SERVICE DU CHEMIN DE FER

- Médaille d'honneur des chemins de fer : 2 jours.

Ces congés doivent être pris au cours des douze mois suivant la publication de l'arrêté conférant cette distinction.

- Agents changeant de résidence d'emploi :

Il est accordé aux agents un congé supplémentaire lorsqu'à la suite d'un changement de résidence d'emploi, ils sont amenés à transférer leur résidence domiciliaire à proximité de leur nouvelle résidence administrative.

#### CONGES SUPPLEMENTAIRES AVEC OU SANS SOLDE AYANT POUR MOTIF DES FAITS RELATIFS A LA VIE CIVIQUE DES AGENTS

##### **Congés supplémentaires ayant des motifs à caractère militaire**

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés :

- Aux agents convoqués par l'autorité militaire devant la Commission locale d'aptitude : 1 jour
- Aux agents qui, à la suite d'une blessure en service, sont convoqués devant une commission militaire de réforme pour faire régulariser leur situation : 1 jour
- Aux agents invalides de guerre convoqués devant une commission de réforme militaire ou un tribunal des pensions ou dans un centre d'appareillage : 1 jour

Les agents, membres d'associations d'anciens combattants et désignés pour assister aux congrès ou assemblées générales tenus sur le plan national par ces associations, bénéficient de congés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- Associations exclusivement composées d'agents des sociétés SNCF : Congés supplémentaires avec solde contre remise de chèque-congé «Associations d'agents ».
- Autres associations : congés supplémentaires sans solde soumis à la décision du directeur des Ressources Humaines.



Les agents appelés à comparaître devant une commission militaire de réforme bénéficient d'un jour de congé supplémentaire sans solde.

Les agents, effectuant volontairement avec l'autorisation de la société SNCF employeur une période d'instruction prémilitaire, bénéficient de congé sans solde.

Congé supplémentaire avec solde accordé pour la Journée d'Appel de préparation à la défense.

## Les congés

### Congés supplémentaires :

#### MOTIFS LIES A LA PARTICIPATION A DES ŒUVRES SOCIALES :

- Dons de sang, de gammaglobulines, de globules blancs, de plaquettes, d'organes ;
- Associations d'agents.

Des congés supplémentaires avec solde peuvent être accordés aux agents contre remise de chèque-congé « Associations d'agents » :

- Congé sans solde de représentation d'une association ou d'une mutuelle ;
- Sapeurs-pompiers ;
- Congé mutualiste de formation.

#### AUTRES MOTIFS :

- Situation des agents qui acquièrent la nationalité française ;
- Congés supplémentaires avec solde accordés aux agents auxquels sont décernées des distinctions honorifiques.

### Congés de disponibilité avec faculté de maintien des droits à la retraite

#### CONGES DE DISPONIBILITE AVEC FACULTE DE MAINTIEN DES DROITS A LA RETRAITE

Les agents chargés d'un mandat électif (sénateurs, députés, conseillers régionaux, départementaux et municipaux, maires et adjoints, membres du Parlement européen, membres de l'Assemblée de Corse), ainsi que les membres du conseil économique et social. La durée peut aller jusqu'à la fin du mandat.

Les agents malades de longue durée, hospitalisés ou ayant besoin d'effectuer une cure. La durée est limitée à leur besoin.

Les agents dont le conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, un ascendant à charge ou un enfant est malade. La durée est limitée à 4 ans.

Lorsqu'ils ne sont pas couverts par un autre régime d'assurance maladie, ils conservent leurs droits aux prestations des assurances maladie et maternité du régime de prévoyance. Ils peuvent continuer, en versant les cotisations salariales et patronales à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, à bénéficier de l'allocation de fin de carrière et des allocations décès.

**Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés contractuels.**

#### CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article L 1225-17 du Code du travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, tout agent a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation.

## Les congés

### Congés supplémentaires :

#### Congés de disponibilité avec faculté de maintien des droits a la retraite (fin)

##### CONGE DE DISPONIBILITE POUR EDUCATION D'ENFANTS

Les agents peuvent demander à être mis en disponibilité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pendant une période limitée à trois années au cours de la carrière. L'agent doit avoir un enfant à charge de moins de 16 ans. Les intéressés ont la possibilité de prendre cette disponibilité en trois fractions dont les deux premières doivent être d'un an au minimum.

##### CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Tout agent dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions fixées par le Code du Travail.



#### Congés de disponibilité sans maintien des droits a la retraite

##### POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Les présentes dispositions ne sont pas applicables aux salariés contractuels. Toutefois, des congés de disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel des sociétés SNCF peuvent être accordés par décision du Directeur d'Etablissement ou de l'autorité assimilée aux agents qui le demandent pour convenances personnelles.

Ces congés, d'une durée maximum de quatre ans, peuvent toujours être refusés par le Directeur d'établissement ou de l'autorité assimilée.

Ces congés de disponibilité sont accordés pour une période d'un an au plus, avec, le cas échéant, possibilité de prolongation de six mois. La prolongation au-delà de cette durée doit être limitée aux cas motivés par des raisons impérieuses sans que le congé puisse excéder la durée maximum de quatre ans.

## Les congés

### Congés supplémentaires :

#### Congés de disponibilité sans maintien des droits à la retraite (fin)

##### POUR L'ACCOMPLISSEMENT DE CERTAINES FORMES DU SERVICE NATIONAL ACTIF

Agents ayant conclu un contrat de volontariat dans les armées ou ayant signé un engagement de volontariat civil.

##### POUR LA CREATION, LA REPRISE D'ENTREPRISE OU L'EXERCICE DE RESPONSABILITES DE DIRECTION AU SEIN D'UNE ENTREPRISE REpondant AUX CRITERES DE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE ET CONGE DE DISPONIBILITE SABBATIQUE

Applicables à l'ensemble du personnel. Les agents statutaires sont placés en congé de disponibilité sans faculté de versement au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF. Ancienneté dans l'entreprise d'au moins 24 mois consécutifs ou non. Pour le congé sabbatique, ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois.

##### CONGES FAMILIAUX ET POUR ACTIONS DE SOLIDARITE

###### **Congé de proche aidant**

L'agent ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise dont le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge, présente un handicap ou une perte d'autonomie, a le droit de bénéficier d'un congé du proche aidant dans les conditions fixées par les articles L. 3142-16 et suivants du code du travail.

###### **Congé de solidarité familiale**

L'agent dont un ascendant, un descendant, une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale dans les conditions fixées par les articles du code du travail (3 mois, une fois renouvelable).

###### **Congé de solidarité internationale**

L'agent ayant au moins douze mois consécutifs ou non d'ancienneté dans l'entreprise, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité internationale, pour participer à une mission humanitaire déclarée.

## Les facilités de circulation

### Les Facilités de Circulation sont un droit qui fonde notre lien avec l'Entreprise.

Les Facilités de Circulation sont accordées par les sociétés SNCF, SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, SNCF Gares et Connexions et SNCF Fret, sur le réseau SNCF à leurs salariés et leurs ayants droit.

Ces Facilités de Circulation exclusivement personnelles, sont réservées à un usage privé et de loisirs. Les voyages à caractère commercial et lucratif ne sont pas autorisés pour l'agent et ses ayants droits, y compris pour ces derniers pour des trajets à caractère professionnel.

Le droit aux Facilités de Circulation est donc strictement personnel et concerne les trajets en train (parfois autocars) pour l'agent (ouvrant droit) et sa famille (ayants droit) (partenaire de couple, descendants, ascendants et belle-famille) sur le territoire national, et, après une année d'ancienneté.

Des facilités de circulation internationales peuvent aussi être accordées dans beaucoup de pays étrangers (carte FIP). L'ensemble des salariés du groupe et leur famille peuvent accéder à leurs facilités de circulation sur l'application web [Mes Facilités de Circulation](#), disponible 7j/7 et 24h/24.

Depuis 2024, les FC sont assimilées à un avantage en nature, imposable à ce titre. Il intègre les éléments composant la rémunération du salarié en apparaissant sur les fiches de paie. A ce titre, vous serez soumis aux cotisations sociales associées et à l'impôt sur le revenu le cas échéant. La Direction de l'Entreprise compense à ce jour cette déduction sur le salaire.

Lorsqu'il achète un billet, le titulaire de FC, salarié ou ayant droit, est tenu de créer un compte client SNCF CONNECT pour bénéficier de ses FC sur les canaux de distribution SNCF qui imposent ce prérequis. Par ailleurs, lors d'un contrôle à bord, il doit justifier de son identité et de ses droits sur demande du salarié habilité.



## Les facilités de circulation

**Les FC accordées se répartissent en quatre catégories :**

➤ **FC principales**

Elles sont attribuées en fonction de la situation administrative du salarié, qu'il soit au cadre permanent, en CDI ou en CDD :

Salariés du Cadre permanent, ou en CDI avec un taux d'utilisation à l'embauche de plus de 80%, ou en CDD de plus de 90 jours avec un taux à l'embauche de plus de 80%

Salariés avec un taux d'utilisation à l'embauche de 50% à 80%, en CDI ou en CDD de plus de 90 jours

Salariés avec un taux d'utilisation à l'embauche de 10% jusqu'à 50% en CDI ou en CDD de plus de 90 jours

Les salariés contractuels ayant un CDD égal ou inférieur à 90 jours ne peuvent prétendre à l'octroi de FC.

➤ **FC accessoires**

Elles sont attribuées, sur demande du salarié, pour un motif ou des circonstances particulières de la vie personnelle du salarié ou de ses ayants droit et en fonction de la situation administrative du salarié.

➤ **FC hors compte**

Elles sont attribuées au salarié et à ses ayants droit à l'occasion d'événements professionnels en fonction de la situation administrative du salarié.

➤ **FC pour les besoins du service**

Elles sont attribuées pour les déplacements professionnels nécessaires aux besoins du service. Pour ces voyages en service, il existe des restrictions de circulation.

L'ouvrant droit est le seul à pouvoir faire la demande de FC, auprès de l'Agence Paie et Famille, tant pour lui-même que pour tous ses ayants droit. L'Agence Paie et Famille précise alors la nature des pièces nécessaires à fournir pour l'examen des droits ainsi que la procédure à suivre.

Les FC sont proposées la première année et la dernière année de service proportionnellement au temps d'activité sur l'année.

A l'exception des enfants de plus de 21 ans dont le maintien des droits fait l'objet d'un examen périodique, le renouvellement annuel des FC principales est automatique pendant la durée du contrat de travail de l'ouvrant droit.

Les FC sont attribuées dans les classes de voiture en fonction de la situation administrative du salarié.

La classe attribuée au salarié contractuel correspond par analogie à celle du salarié du CP (équivalences en rémunération et poste tenu au cadre d'organisation).

Il existe des possibilités de surclassement pour les bénéficiaires voyageant habituellement en seconde classe.

## Les facilités de circulation

Les Facilités de Circulation sont matérialisées sous forme de cartes. Il existe trois types de carte :

- La carte ouvrant le droit à la libre circulation sur support « carte à puce » appelée « **Pass Carmillon** ». Elle est réservée au salarié de l'Entreprise.
- Les cartes donnant droit à une réduction par rapport au plein tarif commercial, sur support papier, ou format dématérialisé via l'application « **Mes Facilités de Circulation** ». Elles sont à destination des ayants droit.
- Les cartes sans réduction sur support papier, ou format dématérialisé via l'application « Mes Facilités de Circulation »

Les cartes (autres que Carmillon) ont une validité annuelle mais une tolérance d'utilisation est accordée jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

**Pour le salarié, le Pass Carmillon est le symbole de l'appartenance au Groupe Public Ferroviaire. Cette carte strictement personnelle (elle ne doit jamais être prêtée à un tiers) permet de circuler sur le réseau ferroviaire SNCF :**

- Librement dans les trains qui ne nécessitent pas obligatoirement de réservation (TER, Transilien...), et sur certains autocars.
- Dans les trains qui imposent la réservation (TGV, Intercités à réservation obligatoire) : il faut payer la réservation ou utiliser une dispense de paiement de réservation (DPR), qui sera déduite du compte du salarié.

Pour circuler sur le réseau Transilien et franchir les portails automatiques (il est nécessaire au préalable de valider le Pass Carmillon dans un automate réseau Transilien (ART)). Cette validation est valable pour toute la durée de vie du support.

### La CGT revendique :

- Le retour à la gratuité totale sur tous les trains pour tous les cheminots de la SNCF (actifs, retraités, contractuels, des employés des CASI et CCGPF) et de leurs ayants droit.
- L'édition de contremarques pour l'accès aux gares, tout particulièrement en Île-de-France pour les ayants droit.
- La non-fiscalisation des FC pour les retraités.
- L'accès à tous les moyens de substitution ;
- L'accès aux facilités internationales (FIP) pour tous les opérateurs.



## Les facilités de circulation

Chaque DPR (Dispense de Paiement de la Réserve) exonère son titulaire du paiement du prix d'une réservation, pour un parcours simple sans changement de train, uniquement dans les voitures SNCF.

Les DPR utilisables avec le Pass Carmillon sont inscrites dans un compteur informatique qui est alimenté chaque année au 1<sup>er</sup> janvier de 8 DPR.

En échange d'une DPR, le bénéficiaire acquiert une réservation taxée à 0€.

Le bénéficiaire pourra toutefois ne pas utiliser une dispense, mais devra dans ce cas s'acquitter du paiement du montant forfaitaire prévu en fonction du type de train et de la classe de voyage.

Ces DPR acquises sont cumulables d'une année sur l'autre et peuvent être utilisées dans la limite de la validité du contrat de travail.

Pour les ayants droits, la seule présentation de la carte annuelle ne permet pas de voyager sur le réseau.

Deux possibilités :

1. L'ayant droit achète un titre de transport quel que soit le type de train avec 90% de réduction. Il n'y a alors aucune limite sur le nombre de voyages effectué dans l'année.
2. L'ayant droit souhaite bénéficier d'une dispense de réservation. Elles sont créditées annuellement sur le compte de ce dernier à raison de 16 cases. Il devra se rendre sur le site dédié « Mes Facilités de Circulation » pour déclencher une dispense. S'il emprunte un train sans réservation ou à réservation facultative, la présentation au contrôleur de sa carte et de sa dispense associée suffira. S'il emprunte un train à réservation obligatoire, outre la présentation de la carte et de la dispense, il faudra dans ce cas s'acquitter du paiement du montant forfaitaire prévu en fonction du type de train et de la classe de voyage.

Pour les ascendants (parents, grands-parents, belle famille du salarié), les FC se présentent différemment. Les parents et grands-parents, et ceux du partenaire de couple, peuvent bénéficier de 4 cases de voyage (proratation possible) dématérialisées par an, non cumulables. Elles sont valables jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.

**Lors de la cessation d'activité, en fonction de l'ancienneté acquise, les droits sont partiellement ou totalement maintenus pour les retraités et leurs ayants-droits (GRH 00246).**



## Le logement

### Aide aux nouveaux embauchés en logement pérenne

GRH00934 Article 5.1.1

<b>Montant</b>	L'aide est versée mensuellement de façon dégressive. Durée maximale de 4 ans. Plafonnée et dépend du revenu mensuel net imposable du foyer ; son calcul est revu chaque année à la date anniversaire de l'ouverture des droits.
<b>Bénéficiaires</b>	Logés et travaillant dans les zones 0 A, A bis et désormais dans certaines communes situées en zone B1 définies par le Code de la Construction et de l'Habitat (CCH). CDI : A temps complet ou partiel supérieur ou égal à 50% du temps complet. Détenant un bail non gracieux à leur nom pour leur propriété principale.
<b>Comment ?</b>	Octroi d'une contribution de l'entreprise pendant 5 ans. Voir ci-dessus les conditions pour un jeune embauché.
<b>A savoir</b>	Le cumul sur la même période des deux aides aux nouveaux embauchés est interdit.

**Je suis locataire  
ou en recherche  
de logement**



**JE DÉFENDS  
MES DROITS AVEC  
INDECOSA-CGT**



## Le logement

### Aide aux nouveaux embauchés en hébergement temporaire « Les Minorations »

GRH00934 Article 5.1.2

<b>Montant</b>	200 € net par mois, soit 2.400 € maximum par année glissante. Maxi 12 mois. Cas où ce montant, additionné à l'APL ou à l'AL, dépasserait la redevance, il serait plafonné à (redevance – APL ou AL) Le montant de l'aide sera revu chaque année en fonction de l'évolution de l'IRL (Indice de Référence des Loyers) 3 <sup>ème</sup> trimestre.
<b>Bénéficiaires</b>	Nouvel embauché quel que soit son contrat de travail (CDI, alternant, contrat de professionnalisation, ...) Logé en résidence meublée à caractère social ou à loyer libre.
<b>Comment ?</b>	Demande dès la date du contrat de travail à l'Agence Logement, au plus tard dans les 24 mois.
<b>A savoir</b>	Ce montant est versé sur le salaire du salarié

### Acquérir successivement l'aide aux nouveaux embauchés en hébergement temporaire puis en logement pérenne

GRH00934 Article 5.1.3

<b>Montant</b>	Montant correspondant aux deux aides.
<b>Bénéficiaires</b>	Cheminot résidant en zones A et A bis bénéficiaire de l'aide aux nouveaux embauchés en hébergement temporaire quitte son logement pour accéder à une location pérenne, il peut obtenir une aide aux nouveaux embauchés en logement pérenne.
<b>Comment ?</b>	Demande dès la date du contrat de travail à l'Agence Logement, au plus tard dans les 24 mois.
<b>A savoir</b>	Ce montant est versé sur le salaire du salarié

## Le logement

### Aide sur Quittance

#### Prévenir et contenir la dette locative

GRH00934 Article 5.2

<b>Montant</b>	Maxi 200 € net par mois soit 2400 € maxi Durée 1 an. Possibilité prolongation maximum d'un an.
<b>Bénéficiaires</b>	Cheminot en CDI.
<b>Comment ?</b>	Mise en place par l'Action Sociale qui apprécie au cas par cas leur pertinence. La demande est transmise à l'Agence Logement.
<b>A savoir</b>	Aide préventive. Enveloppe hors budget du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale (FASS). Cette aide est versée au bailleur. La quittance du salarié est diminuée du montant de l'aide pendant sa durée.

### Prêt accession

#### Produit du 1% Logement

GRH00934 Article 5.3.1

<b>Montant</b>	Entre 7 000 et 25 000 euros. En fonction de la zone géographique. Durée est libre mais ne peut dépasser 20 ans. Sous conditions de ressources.
<b>Bénéficiaires</b>	Le prêt accession permet de financer une partie de l'acquisition de sa résidence principale à un taux préférentiel.
<b>Comment ?</b>	Demande à effectuer à l'Agence Logement, service produit 1% logement.
<b>A savoir</b>	Soumis à l'accord de l'entreprise selon une enveloppe annuelle définie réglementairement et se fait sous conditions de ressources.

## Le logement

### Prêt travaux

#### Produit du 1% Logement

Permet de bénéficier d'un taux préférentiel pour réaliser des travaux dans sa résidence principale.

GRH00934 Article 5.3.2

<b>Montant</b>	Jusqu'à 100% du coût des travaux dans la limite de 10'000€ et est remboursable sur 10 ans.
<b>Bénéficiaires</b>	Être propriétaire du logement concerné. Permet de bénéficier d'un taux préférentiel pour réaliser des travaux dans sa résidence principale.
<b>Comment ?</b>	Demande à effectuer à l'Agence Logement, service produit 1% logement.
<b>A savoir</b>	Soumis à l'accord de l'entreprise selon une enveloppe annuelle définie réglementairement et se fait sous conditions de ressources.

### Aide MOBILI-PASS

#### Produit du 1% Logement

Prêt ou une subvention pour Faciliter la mobilité ou l'embauche

GRH00934 Article 5.3.3

<b>Montant</b>	Sous forme de subvention : Maxi 2'200 €. Pour recours à un professionnel de la mobilité pour rechercher le nouveau logement, accompagner la famille notamment dans les démarches administratives et dans l'installation. Sous forme de prêt : Maxi 3 500 (Plafond) – 2200 (subvention). Pour double charge locative (pendant 4 mois) ou frais connexes.
<b>Bénéficiaires</b>	Salarié en mobilité professionnelle pour financer des frais afférents à son déménagement.
<b>Comment ?</b>	Demande à effectuer à l'Agence Logement, service produit 1% logement

## Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

### AVANT :

3 niveaux d'IRP :

#### Les DP et DP cadres : Les Délégués du Personnel

Leur attribution essentielle était de « présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise ».

S'ils estimaient qu'il y avait manquement, ils pouvaient saisir l'Inspection du travail. Ils pouvaient exercer un droit d'alerte en cas « d'atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles » et provoquer la saisine directe du bureau de jugement du Conseil des prud'hommes statuant selon la forme des référés.

#### Le CE : Le Comité d'Entreprise

Le CE avait pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts lors des décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

La décision du chef d'entreprise devait être précédée de la consultation du comité d'entreprise qui devait disposer, pour formuler un avis motivé, d'informations précises et écrites, etc.

Le comité d'entreprise assurait la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, étaient créés des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

#### Le CHSCT : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Condition de Travail

Le CHSCT avait pour mission de contribuer :

A la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

A l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

A veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Il devait se réunir au moins une fois par trimestre et chaque fois que la situation l'exige.

Le CHSCT procédait à des inspections dans l'établissement. En cas de risque grave ou de projet d'aménagement important, le CHSCT pouvait faire appel à un expert agréé, rémunéré aux frais de l'entreprise.

Le CHSCT pouvait par ailleurs mettre en œuvre une procédure d'alerte qui lui était conférée par l'article L. 4131-2 du Code du travail, en cas de danger grave et imminent.

Le CHSCT disposait de droits d'intervention et ses attributions ne se limitaient pas à une fonction consultative.

## Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

### Période transitoire :

La Délégation Unique du Personnel :

### PHILOSOPHIE PATRONALE!!!



Le patronat cherchait à remettre en cause depuis des années, le fonctionnement des IRP et en particulier les CHSCT. La loi du 17 août 2015 va leur permettre d'y parvenir avec la **Délégation Unique du Personnel (DUP)**. Celle-ci permettait donc de fusionner le CE, les DP et le CHSCT en une seule instance et pouvait être mise en place de manière unilatérale par l'employeur pour les entreprises de moins de 300 salariés ou par accord majoritaire d'entreprise pour celles supérieures ou égales à 300 salariés. **A la SNCF, les organisations syndicales, en particulier la CGT, n'ont pas signé de tels accords tant les conséquences néfastes pour les salariés étaient légion.** En effet, les sujets relevant normalement des trois IRP distinctes étaient donc traités en même temps lors d'une même réunion. Le risque était de mettre l'accent uniquement sur les aspects économiques des projets patronaux, en passant sous silence les aspects hygiène, sécurité et conditions de travail, ainsi que tous les aspects plus individuels traités habituellement par les DP. En outre, cela se traduisait par moins de membres et de facto moins de moyens à l'exercice des fonctions syndicales...



## Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

### Maintenant :

LE CSE : Comité Social et Économique :

Depuis les ordonnances Macron de 2017, les DP, CE et CHSCT ont fusionné au sein d'une instance unique : Le CSE. Il exerce les prérogatives autrefois dévolues au CE auxquelles s'ajoutent celles inhérentes aux délégués du personnel et bien entendu celles des CHSCT. **Il s'agit là d'une accélération du processus de déstructuration des IRP déjà engagé durant la phase transitoire de la DUP.**

Cette fusion réduit non seulement le nombre de représentants, mais surtout entraîne une centralisation sans précédent des IRP qui s'éloignent de plus en plus des lieux où les collectifs de travail existent et s'organisent... **Avec la disparition des CHSCT et des DP, les représentants du personnel perdent la proximité, pourtant essentielle, avec les salariés.** Si en théorie, presque toutes les missions ont été maintenues, dans la pratique les élus et mandatés des CSE ont perdu énormément de moyens et l'élargissement des missions de chaque élu s'est substitué aux réunions spécifiques sur chaque sujet, ne faisant qu'affadir les compétences spécialisées qu'ils détenaient par le passé (CHSCT, DP, CE...).



DÉFENDRE MES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL  
LÀ OÙ JE TRAVAILLE !

CERTIFIÉ CONFORME  
**N.S.T.C.**  
Nouveau Statut du Travail Cheminot



GAGNONS DES COMITÉS DE PROXIMITÉ  
SANTÉ-SÉCURITÉ-CONDITIONS DE TRAVAIL !

À LA SNCF, DANS SES FILIALES ET DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE !



# Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

## La CGT exige :

### POURQUOI DES COMITÉS DE PROXIMITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ-CONDITIONS DE TRAVAIL ?

↓

La mise en œuvre des réformes ferroviaires de 2014 et 2018 détériore quotidiennement les conditions de travail de nombreux cheminots, tout en fragilisant la production ferroviaire.

↓

Le nombre d'événements graves sur le réseau ne cesse de progresser depuis 4 ans. En 2023, 195 faits de sécurité de gravité majeure et 278 pannes de signalisation ont été recensés. **Ce sont les chiffres les plus hauts jamais relevés sur RFN.**

↓

Les accidents du travail sont à un niveau très élevé, notamment en termes de gravité et **les contractuels sont deux fois plus touchés.** Encore aujourd'hui, des cheminots perdent la vie dans l'exercice de leur profession. **Par ailleurs, un accroissement de 15 % du nombre d'accidents du travail sans arrêt est constaté.**

**La CGT exige la mise en place de Comités de Proximité Santé-Sécurité-Conditions de Travail (CP-SSCT) composés de représentants de proximité et créés sur le périmètre des Unités Opérationnelles, Unités de Production ou regroupement d'unités au sein de la SNCF, de ses filiales et dans les entreprises de la branche.**



↓

Selon les termes de l'article L. 2315-43 du Code du travail, le nombre, le périmètre de la ou des commission(s) santé, sécurité et conditions de travail et leurs modalités de fonctionnement peuvent être mis en place par accord d'entreprise ou entre l'employeur et le CSE.

### NOUS VOULONS :



**protéger la santé physique et mentale et la sécurité** des travailleurs de l'établissement ainsi que des salariés des entreprises sous-traitantes intervenant sur son périmètre.

**contribuer à l'amélioration des conditions de travail**, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la parentalité et ce, sur le plan local.

**procéder à l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail et de l'exposition des salariés à des facteurs de risques professionnels et de pénibilité et ce, en proximité.

### PRÉROGATIVES INCONTOURNABLES :

- **Exercice du droit d'alerte** tel que défini à l'article L2312-60 du Code du travail.
- **Droit d'enquête** en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.



## Les dispositions relatives au syndicalisme

D'après le site officiel de l'administration française, le droit syndical se définit de la façon suivante :

L'exercice du **droit syndical** est reconnu par la **Constitution**. Au titre de la liberté individuelle du travail, aucune entreprise **ne peut** remettre en cause l'exercice de ce **droit**. Tout salarié, pour **défendre** ses droits et ses intérêts, est donc **libre d'adhérer** à une organisation syndicale de son choix.

Tout salarié peut **adhérer librement** au syndicat de son **choix**, même si ce syndicat n'est pas présent ou représenté dans son entreprise.

L'employeur ne **peut en aucun cas refuser** l'adhésion du salarié. Il ne peut pas invoquer, à l'appui de son refus, un motif lié à l'ancienneté du salarié, sa nationalité, son âge et son statut dans l'entreprise (apprenti ou travailleur temporaire par exemple).

Le salarié ne peut pas faire l'objet d'une discrimination, notamment du fait de son appartenance ou ses activités syndicales.

Le salarié peut également se **retirer** du syndicat à tout instant.

**En outre, le salarié qui adhère à un syndicat n'a pas l'obligation d'en informer son employeur.**

L'adhésion à un syndicat n'est pas gratuite et donne donc lieu à versement d'une cotisation syndicale définie par le syndicat. Cette cotisation syndicale permet au salarié de bénéficier d'un crédit d'impôt (article 199 quater C du code général des impôts). Le crédit d'impôts est égal à 66% des cotisations versées.

La loi stipule que l'employeur ou ses représentants n'ont **pas le droit** d'utiliser un moyen de **pression** en faveur ou à **l'encontre** d'une organisation syndicale. En outre, l'employeur **ne peut pas** prendre en compte **l'appartenance** du salarié à un syndicat ou son activité syndicale dans l'entreprise pour prendre des décisions notamment sur les sujets suivants :

- Rémunération, mesures d'intéressement ou distribution d'actions
- Formation, reclassement, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle
- Mutation ou renouvellement de son contrat
- Droit disciplinaire et rupture du contrat de travail.

### L'essentiel à retenir :

**Tout acte discriminatoire est strictement interdit.**

L'employeur peut être condamné par le juge à des dommages et intérêts et à des sanctions pénales.

Au sein du GPU SNCF, le droit syndical est régi par le chapitre 1 du statut (GRH 00001) et par le GRH 00148 (Droit syndical et exercices des fonctions syndicales).



## Les dispositions relatives au syndicalisme

### Le droit de grève

**GRH00924 – Mise en œuvre des dispositions de la loi du 21 août 2007 relative au dialogue social et à la continuité du service public**

#### Les différentes formes de grève :

- la grève « carrée », dont la durée est définie dans le temps ;
- la grève reconductible, pour laquelle le préavis ne fixe pas de date de fin.

#### Quels agents se déclarent en amont ?

Certains salariés doivent déclarer, au plus **tard 48 heures à l'avance**, leur intention de participer à la grève. Pour cela, ils remplissent une « **Déclaration Individuelle d'Intention** » (DII).

Sont tenus de se déclarer les agents qui exercent des fonctions essentielles à l'exécution du plan de transport :

- les conducteurs de trains ;
- les contrôleurs ;
- les agents des postes d'aiguillages ;
- les agents chargés de l'information voyageurs.

#### Précisons du GRH00924

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 dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la prise du service est consécutive à la fin de la grève.

L'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe son employeur au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que ce dernier puisse l'affecter dans le cadre du plan de transport. Cette information n'est pas requise lorsque la reprise du service est consécutive à la fin de la grève.

La DII devient caduque :

- si elle n'est pas suivie d'effet au moment prévu ;
- à la réception de la déclaration de renonciation à participer à la grève ;
- à l'heure de reprise du travail mentionnée sur la déclaration de reprise ;
- en cas de non-respect du délai de prévenance, lorsque l'agent reprend le travail (ou se remet à disposition pour les agents placés en service facultatif).

L'agent conserve la possibilité de rejoindre le mouvement de grève, sous réserve qu'il en informe le service compétent au plus tard 48 heures à l'avance par une nouvelle DII.

Par conséquent, en cas de préavis unique, la pratique consistant à déposer plusieurs DII pour pouvoir se mettre en grève sur plusieurs jours successifs n'est pas autorisée.



## Les dispositions relatives au syndicalisme

### Le droit de grève Calcul de la durée et de la retenue

GRH00131 – Rémunération du personnel des Sociétés SNCF (Art 195)

#### Personnel sédentaire et personnel sous convention de forfait en jour

- 1/160e, lorsque sa durée n'excède pas une heure,
- 1/50e, lorsque sa durée dépasse une heure sans excéder la moitié de la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'article 25-I de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016,
- 1/30e, lorsque sa durée dépasse la moitié de la durée journalière de travail effectif précitée

**La retenue étant effectuée sur le principe d'une base journalière de 1/30e, elle doit donc être appliquée pour tous les jours de repos, ou journées chômées**

*Lorsque la durée de l'absence est inférieure ou égale à 7 jours, la retenue au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 32-I §1 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 est appliquée dans les conditions suivantes :*

- aucune retenue, si le nombre de journées de service non effectuées est au plus égal à 2,
- 1/30e si le nombre de journées de service non effectuées est supérieur à 2 sans excéder 4,
- 2/30e au maximum, si le nombre de journées de service non effectuées est supérieur à 4 (**SIC GHR00131**)

#### Personnel roulant (SIC GHR00131)

##### **Calcul de la durée d'absence**

*L'absence (A) est décomptée depuis l'heure où le salarié n'a pas assuré son service jusqu'à l'heure de la fin de la cessation concertée de travail (ou de la reprise de service si elle est antérieure)<sup>1</sup> et comprend les jours de repos périodique, de repos complémentaire ou de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires attribuées aux salariés à temps partiel, inclus dans cette période d'absence.*

*Si la fin de la cessation concertée de travail intervient pendant un jour de repos périodique, de repos pour jour férié chômé, de repos compensateur de toute nature ou de congé - jour de calendrier compté de 0 heure à 24 heures - l'absence sera décomptée jusqu'à 0 heure ledit jour (ou à 0 heure le jour suivant si la cessation prend fin à 24 heures).*

*Par ailleurs, on déduit 24 heures pour chaque jour de congé, de repos complémentaire, repos compensateur de toute nature compris dans cette absence, si leurs dates étaient prévues avant le commencement de la cessation concertée de travail et connues des salariés intéressés.*





## Les dispositions relatives au syndicalisme

### Le droit de grève

#### Calcul de la durée et de la retenue (Suite)

GRH00131 – Rémunération du personnel des Sociétés SNCF (Art 195)

##### **Calcul de la retenue**

Lorsque la durée de l'absence (A) ainsi déterminée n'excède pas 24 heures, la retenue est effectuée comme pour le personnel sédentaire, en se référant dans ce cas à la durée journalière moyenne de travail effectif prévue à l'article 7 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016, sans pouvoir excéder 1/30e.

Lorsque la durée de l'absence (A) est comprise entre 24h et 168 h, il convient de déduire le nombre (N) de jours de repos périodique, de repos pour jour férié chômé et les journées chômées supplémentaires pour temps partiel compris dans l'absence pour déterminer la durée (D) prise en compte dans le calcul de la retenue :  $D = A - (N \times 24h)$ . Une fois D déterminée, la retenue est appliquée dans les conditions suivantes :

Pour chaque période entière de 24h comprise dans D, la retenue est de 1/30e du traitement, de l'indemnité de résidence ou du salaire; le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

- 1/160e, lorsque ce temps n'excède pas 3 heures,
- 1/50e, lorsqu'il dépasse 3 heures sans excéder 12 heures,
- 1/30e, lorsqu'il dépasse 12 heures.

Une retenue complémentaire au titre des jours de repos ou journées chômées visées à l'article 16 de l'accord collectif sur l'organisation du temps travail du 14 juin 2016 est appliquée dans les conditions suivantes à raison de :

- aucune retenue, si  $D^2 < 60h$ ,
- 1/30e, si  $60h \leq D^2 < 108h$ ,
- 2/30e au maximum, si  $D^2 \geq 108h$

Si la durée de l'absence (A) est supérieure à 168h, la retenue est égale à 1/30e du traitement, de l'indemnité de résidence ou du salaire, pour chaque période entière de 24 heures comprise dans l'absence. Le temps résiduel donne lieu à une retenue supplémentaire calculée sur les mêmes éléments à raison de :

- 1/160e, lorsque ce temps n'excède pas 3 heures,
- 1/50e, lorsqu'il dépasse 3 heures sans excéder 12 heures,
- 1/30e, lorsqu'il dépasse 12 heures.



La CGT réaffirme son opposition aux limitations du droit de grève (DII). Il est une liberté fondamentale, inscrite dans la Constitution de notre pays, qui s'exerce dans un cadre collectif. Il n'est donc pas négociable.

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

### ÉDITO

Parce qu'en France, près d'un français sur deux renonce à partir en vacances, faute de moyens, parce qu'un enfant sur trois ne part jamais en vacances, la CGT s'efforce de favoriser le droit aux vacances pour les cheminots actifs, retraités et leur famille. Elle fait du départ des plus jeunes une priorité.

La CGT propose et déploie au sein du CCGPF comme dans les CASI où elle est majoritaire le droit aux vacances, aux loisirs, à la culture et au sport pour tous.

Pour la CGT les activités sociales sont indivisibles, mutualisées et en proximité au travers des activités proposées par les CASI régionaux.

Le refus total ou partiel de mutualisation de la CFDT et l'UNSA pose cruellement la question de l'équité et de l'égalité d'accès aux activités sociales et culturelles pour l'ensemble des cheminots actifs et retraités.

La conception de la CGT sur le Droit aux vacances s'appuie sur des propositions tarifaires accessibles au plus grand nombre et s'articule sur le quotient familial (QF).

La CGT, de par ses résultats aux dernières élections professionnelles et sa position de première organisation syndicale dans le GPU, a une responsabilité accrue dans la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC).

Elle porte une vision moderne des ASC autour des valeurs de partage, de convivialité plaçant l'humain au cœur de ses préoccupations.

### QU'EST-CE QUE LES ASC ?

Les Activités Sociales et Culturelles regroupent l'ensemble des activités mises en œuvre par les CSE à destination des salariés actifs, retraités et leur famille.



### L'Activité sociale et culturelle doit :

- **Être facultative** : tout ce qui incombe légalement à l'employeur en matière sociale échappe à la gestion du CSE.
- **Concerner prioritairement le personnel de l'entreprise**. Les ASC bénéficient aux salariés de l'entreprise et leur famille mais également aux retraités et ayants droit. Les stagiaires et alternants en bénéficient sous réserve de la durée du contrat ou de la convention...
- **Être attribuée de manière non discriminatoire**. La participation aux ASC ne peut s'appuyer sur les critères par nature discriminatoires (le sexe, l'origine, l'appartenance à une religion ou à un syndicat) ou exclure une catégorie du personnel. En revanche, le CSE peut moduler les prestations en fonction de la situation des bénéficiaires (revenus du salarié, nombre d'enfants à charge, quotient familial).

Pour la CGT, les ASC doivent être émancipatrices et créer du lien entre les cheminots et leur famille, entre les actifs et les retraités, aux antipodes d'une vision individualiste et mercantile portée par certaines organisations syndicales dont leur gestion là où elles sont en responsabilité, s'est avérée catastrophique !

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

# POUR L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES POUR TOUS



### UN PEU D'HISTOIRE

- **1946** > Les Comités d'Entreprise ont vu le jour en France en 1946 sur la base des dispositions du DNR (Conseil National de la Résistance).
- **1982** > A la SNCF, il aura fallu attendre déc. 1982 et la promulgation de la LOTI (Loi d'Orientation des Transports Intérieur) pour voir la mise en place des premiers Comités d'établissement : 327 comités d'établissement et un Comité central d'entreprise (CCE) qui n'intervient alors que sur des prérogatives économiques.
- **1986** > Transfert des Activités Sociales. Le CCE et les CE assurent de plein droit la gestion des «œuvres sociales» jusque là assurée par la SNCF, c'est-à-dire l'employeur. On parle dès lors des activités sociales et culturelles. On compte alors 35 Comités d'Établissement Régionaux qui se substituent aux comités locaux.
- **2002** > Réforme de la SNCF. Le nombre des Comités d'établissement est ramené à 26.
- **2009** > Création d'un CE Fret.
- **2013** > Création du CE Gares et connexions.
- **2014** > La loi du 4 août 2014 «portant réforme du système ferroviaire» entre en vigueur. Éclatement de l'Épic SNCF en trois Epic distincts : l'Épic de tête, SNCF Réseau, SNCF Mobilités.
- **2016** > Mise en place du Comité central du Groupe public ferroviaire (CCGPF) à la place du CCE-SNCF. On compte 31 CE répartis dans les 3 Epic.
- **2018** > Avec le nouveau pacte ferroviaire et la réforme Macron, les comités sociaux et économiques (CSE) remplacent les CE, les DP et les CHSCT.
- **2020** > Depuis le 1er janvier 2020 et l'entrée en vigueur de la réforme de la SNCF (fin du recrutement sous le statut de cheminot, transformation des Epic en sociétés anonymes et sociétés par actions simplifiées...) les CSE s'organisent selon les entreprises et les activités au sein du Groupe public unifié.

La répartition des cheminots au sein des 5 sociétés pose cruellement la question de l'équité et de l'accès aux Activités Sociales et Culturelles.

Les réformes du ferroviaire de 2014 et 2018 qui devaient, aux dires de la Direction et des DS d'accompagnement, régler tous les dysfonctionnements de l'entreprise ont en réalité eu des effets délétères pour les usagers bien sûr, mais aussi pour les cheminots et leurs ayants droit sur le plan économique et social, mais également sur les ASC.

Et pour cause ! Ces lois iniques ont éclaté l'entreprise historique en 3 EPIC puis en 5 Sociétés. Les CE ont laissé place à des CSE de taille et de périmètre divers et variés pour coller à la baisse des effectifs et aux nouveaux découpages des entités au sein des Activités de l'entreprise. C'est aussi une manœuvre de l'entreprise pour éloigner les salariés de leurs représentants syndicaux du fait de l'éclatement des collectifs de travail.

Du fait de l'incohérence de ces redécoupages, choix assumé du Groupe, c'est la perte de la dimension locale des prérogatives économiques des élu(e)s des CSE qui est posée pour l'emploi, la formation, le logement, l'égalité femmes/hommes, la santé du fait de la suppression des CHSCT au profit d'une commission SSCT vidée de ses moyens d'action en proximité. C'est aussi une remise en cause de l'égalité d'accès aux Activités Sociales et Culturelles pour l'ensemble des cheminots travaillant sur un même site géographique.

**Pour la CGT, la gestion des activités sociales est un enjeu majeur. C'est un moyen de lutter contre le repli sur soi et l'isolement. Notre volonté est de favoriser le "vivre ensemble" dans et en dehors de l'entreprise, de renforcer la solidarité.**



DES CSE DE TAILLES DIVERSES AUX EFFECTIFS DISSÉMINÉS SUR TOUT LE TERRITOIRE

- CSE SNCF, CSE FRET SNCF, CSE Gares & Connexions disposent chacun d'un seul CSE d'entreprise !
- 6 CSE pour SNCF Réseau : 2 nationaux (Directions techniques, Direction Clients et Services) et 4 zones de production (Nord-Est Normandie, Sud-Est, Atlantique et IDF)
- 1 CSE Siège SNCF Voyageurs de 1000 cheminots alors que le CSE SNCF regroupe au total plus de 12 000 cheminots

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

### LA MUTUALISATION DES ASC Une proposition et un choix de la CGT

Les différentes réformes et réorganisations remettent en cause le principe même de gestion des ASC en proximité.

Devant l'aberration des découpages des CSE, la CGT, opposée à ces réformes, a pris ses responsabilités afin de permettre aux cheminots actifs et retraités ainsi que leur famille de continuer à bénéficier des ASC en élaborant un projet d'accord d'entreprise et en le soumettant aux autres organisations syndicales et à la Direction.

Cet accord visait à mettre en place un mécanisme de mutualisation des moyens des comités. À noter que la Direction SNCF convenait à l'époque d'une nécessaire «neutralisation des effets de la réforme» en matière de bénéfice des ASC. La Direction et toutes les OS représentatives ont validé la proposition à l'exception de la CFDT.

Contrairement à certaines OS qui revendiquent une redistribution financière et individuelle, la CGT porte au contraire un salaire socialisé s'inscrivant dans des valeurs de partage afin de contribuer à créer du lien entre les cheminots. C'est précisément ce que fait la CGT là où elle est en responsabilité.

Ceux qui confondent budget des ASC et pouvoir d'achat devraient plutôt batailler au côté de la CGT afin d'obtenir de véritables augmentations générales de salaire augmentant de fait le budget des ASC.



### REFUS DE LA MUTUALISATION Un choix assumé de la CFDT et L'UNSA

Certains CSE (\*) ont hélas fait le choix de ne pas mutualiser l'intégralité de leurs subventions, se limitant aux versements obligatoires pour la restauration et le convoyage pour les colonies de vacances. Ainsi, tous les mécanismes permettant à l'ensemble des cheminots de ces périmètres (et leur famille) de bénéficier des activités offertes en proximité de leur lieu de travail deviennent caducs. Ces CSE qui se sont opposés à la mutualisation sont donc les seuls à pouvoir fournir des activités locales à leurs mandants.

Certains cheminots, en particulier ceux dépendants des CSE nationaux où l'UNSA ou la CFDT sont en responsabilité, ne bénéficient donc plus des ASC près de leur lieu de travail. Ils se voient ainsi refuser l'accès aux CASI alors que leurs collègues d'autres CSE y ont droit. Ironie du sort, une fois retraités, ces mêmes cheminots bénéficient en fonction de leur lieu de résidence des ASC proposées par les CASI tenus par la CGT. Pour la CGT le « TOUS cheminots ! » est plus qu'un slogan, c'est une réalité.

Par leur attitude partisane, l'UNSA et la CFDT privent des milliers de cheminots d'accès aux activités sociales transgénérationnelles !

Certains de ces CSE appliquent un tarif unique quel que soit le revenu familial, préférant les voyages à l'étranger pour quelques-uns au mépris des activités de proximité pour tous. Ils privilégient les soirées privatives en région parisienne tel que Disneyland obligeant ainsi les agents basés en région à trouver comment se loger sur Paris. Nombreux sont ceux qui renoncent faute d'hébergement, de jours de congés ou de moyens. De tels choix excluent de facto ceux qui en ont le plus besoin, les plus modestes !

(\*) C'est le choix des CSE SNCF, Réseau Directions Techniques, Réseaux Direction Clients & services, Gares et Connexions, Siège Voyageurs, Siège Voyages

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

### LE CCGPF, LES CSE, LES CASI :

### 3 niveaux de gestion des Activités Sociales :

Le **CCGPF** (Comité Central du Groupe Public Ferroviaire / ex CCE) est chargé d'assurer la gestion des activités sociales pour les cheminots actifs et retraités et leurs ayants droit à l'échelle nationale.

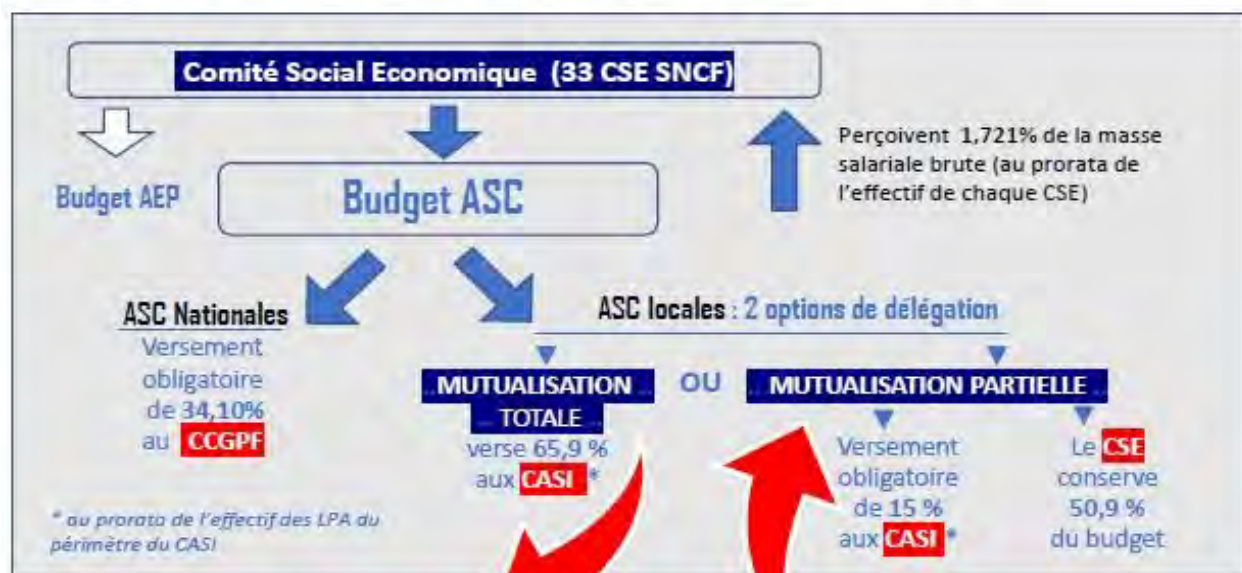
Les **33 CSE** (Comité Social et Économique) ont la charge des **activités sociales à caractère local**. Ils ont la possibilité de confier tout ou partie de leurs activités sociales aux CASI.

Les **23 CASI** (Comité des activités sociales interentreprises) **destinés à gérer les ASC mutualisées**. Les CASI ont un périmètre régional qui correspond à celui des anciens CER (Comité d'établissement régional).

### FINANCEMENT DES ASC

Le financement des activités collectives, culturelles, sportives, intellectuelles et sociales repose sur un faible pourcentage de la richesse produite. **Ce financement par l'employeur est une conquête sociale majeure acquise de hautes luttes**. Il est aujourd'hui de 1,721% de la masse salariale des actifs de la SNCF. Une partie de la dotation est confiée au CCGPF pour la gestion des activités à caractère national. Le reste de la dotation a vocation à faire fonctionner les ASC au niveau local.

Conformément à l'accord sur les activités sociales, conclu en mars 2019, chaque CSE détermine par un vote en plénière son choix concernant la mutualisation des ASC locales pour la durée totale du mandat. Il verse alors une participation financière annuelle à chaque CASI à qui il délègue tout ou partie des ASC.



**C'est le choix de la CGT !**

Cette mutualisation permet à tous les cheminots actifs et retraités, d'une même région, quels que soient leur établissement, leur branche d'activité ou la société à laquelle ils sont rattachés, de bénéficier des mêmes prestations.

**C'est le choix de ceux qui veulent détruire le patrimoine social des cheminots**

#### ASC nationales

- Séjours Enfance/ Jeunesse
- Vacances familiales
- Bibliothèque Centrale de prêt par correspondance (BCPC)
- Aide aux groupements d'agents (structures nationales)
- Service du livre et des bibliothèques (SLB)

#### ASC locales...

##### Mutualisation obligatoire

- Restauration d'entreprise
- Convoyage pour les colonies de vacances

##### Mutualisation facultative

- Sorbiers, loisirs ...
- Centres de loisirs sans hébergement
- Arbres de Noël
- Billeterie
- Installations sportives et culturelles
- Aides aux sociétés d'agents (locales)
- Salle des fêtes...

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

# DES ACTIVITÉS POUR TOUS AUJOURD'HUI... DES PROJETS EN COMMUN POUR DEMAIN !



### Le droit aux vacances, aux loisirs, à la culture et aux sports pour tous

Alors que certains CSE ont choisi de se défaire de leur parc immobilier et d'acheter des vacances clés en main à des opérateurs de tourisme marchand, la CGT fait le choix du maintien du patrimoine cheminot. C'est pourquoi ses élu(e)s investissent pour sa rénovation et son développement. Cela permet de proposer des tarifs adaptés en fonction du quotient familial, de veiller au contenu des séjours et des animations en cohérence avec nos valeurs sociales et culturelles.

#### • Des **vacances actives** pour nos enfants !

Le CCGPF a fait du départ des plus jeunes une priorité. **Chaque année, ce sont près de 15 000 enfants, de 4 à 17 ans, qui partent en vacances en France et à l'étranger.**

**Beaucoup de choses ont été faites par les élu(e)s CGT** sur nos 40 centres de vacances enfance-jeunesse afin de répondre à l'accueil, à la prise en charge des enfants de cheminots. Tous nos séjours sont bâtis autour d'un **projet pédagogique et éducatif**, ces derniers sont porteurs de valeurs de solidarité telles que l'apprentissage de la citoyenneté, de la démocratie, la défense de l'environnement, de la paix, le droit à la différence et le rejet de toute forme de racisme avec les thèmes du mieux vivre ensemble.



**Tous les enfants qui en font la demande partent avec le CCGPF. 13 000 enfants sont partis en colo avec le CCGPF en 2022.**

#### • Des **séjours famille** plébiscités par les cheminots !



[Brindaye - La Vallée d'Or - Village vacances CCGPF]



[Port Vendre - La Vallée d'Or - Village vacances CCGPF]



[Sainctrois / Le Verdun - Village vacances CCGPF]



**Ce sont près de 50 000 cheminots et leurs familles qui partent en vacances chaque année avec le CCGPF.** Un chiffre en constante évolution qui va de pair avec l'augmentation de la capacité d'accueil. Cette augmentation, sous l'impulsion de la CGT, a été rendue possible grâce aux constructions et aux travaux d'aménagement réalisés dans nos villages de vacances. Grâce à ces travaux le CCGPF dispose d'une **capacité d'accueil de plus 3000 lits.**

**L'acquisition de nouvelles structures !** Conscients que de nombreux cheminots et leur famille ont encore le sentiment de ne pas profiter suffisamment des activités proposées, nous n'attendons pas les périodes électorales pour faire en sorte de proposer chaque année plus d'hébergements. Ainsi le patrimoine s'enrichit de nouvelles installations. **Investir dans l'immobilier, c'est aussi préparer l'avenir.**

#### • Une **offre riche** de ses partenariats !

Concernant les vacances familiales, en complément de ses onze villages vacances, **le CCGPF augmente sa capacité d'accueil pendant les périodes de fort besoin en passant des partenariats** avec les CASI ou des structures sociales d'autres entreprises et des organismes du tourisme social et solidaire en France et à l'étranger.

Les sociétés d'agents sont intégrées au projet pédagogique et organisent des activités. (découverte gratuite du Beach-Volley au Verdun, des échecs à Quiberon avec un moniteur de l'USCF/ dédicaces d'auteurs, lectures enfant avec l'UAICF)



Aliaac - Gites de Metzeral CASI de Strasbourg

**Pour la CGT, « Vacances pour tous » ne rime pas avec vacances low-cost !**

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

### • Des partenariats sportifs et culturel !

Les subventions et la mise à disposition de locaux par le CCGPF et les CASI aux sociétés d'agents contribuent à la pratique du sport pour tous, le développement artistique et culturel, le jardinage, le cadre de vie, la mise en place de solidarités...

Au travers de partenariats, ces associations cheminotes contribuent aux activités sociales et culturelles sur tout le territoire mais également dans les villages vacances où elles proposent stages et initiations. Par exemple : profiter d'un hébergement CCGPF à Quiberon, Hendaye, Calvi pour suivre un stage UAICF de photographie, peinture, arts manuels... ou encore découvrir gratuitement avec un moniteur de l'USCF, le Beach-Volley au Verdon, les échecs à Quiberon...

### • La lecture un engagement fort !

Parce qu'elle permet de répondre aux besoins de s'instruire, rêver, développer son imaginaire, se forger une opinion, **l'accès à la lecture est une priorité pour les élu(e)s CGT**. Cette activité majeure du CCGPF est assurée par le Service du Livre et des Bibliothèques (SLB) en lien avec les 198 bibliothèques gérées par les CASI. Ce sont plus de 50 000 ouvrages qui ainsi sont mis à disposition dans les espaces lecture des villages et centres de vacances sur les conseils et animations des bibliothécaires du réseau cheminots. La lecture se développe ainsi partout et sous toutes ses formes.

La bibliothèque centrale de prêts à distance (BCPC) et les structures locales en proximité sont une richesse qu'il nous faut maintenir accessibles au plus grand nombre.

La CGT est particulièrement investie dans la préservation du patrimoine cheminot et la transmission de l'histoire sociale des chemins de fer. Les collections du **Fonds cheminot** sont aujourd'hui partiellement numérisées et consultables sur le site de la BNF.

La CGT soutient et promeut les actions et initiatives des sociétés d'agents qui véhiculent et contribuent à une image positive du Groupe public ferroviaire



Le CCGPF participe à cet événement annuel organisé par le Cercle littéraire des écrivains cheminots (CLEC) sous l'égide de l'UAICF.



## TARIFICATION CHACUN SELON SES MOYENS !

### Une tarification sociale basée sur les quotients familiaux

La conception de la CGT sur « le Droit aux vacances » s'appuie sur des propositions tarifaires accessibles au plus grand nombre et s'articule sur le Quotient familial (QF) qui détermine la tranche tarifaire et le prix du séjour demandé. Cette tarification sociale choisie par la CGT est portée par tous ses élu(e)s pour l'ensemble des activités nationales comme locales (centres de loisirs enfants, loisirs adultes, billetteries, spectacles, événementiels sportifs ou culturels, réservation salle des fêtes...). Elle s'applique partout où la CGT est majoritaire sur l'ensemble des activités proposées et pour tous les cheminots actifs comme retraités et ayants droit.

La multitude et la diversité des activités sociales et leurs tarifs attractifs expliquent en grande partie la hausse du nombre de familles de cheminots qui s'intéressent et participent aux activités et séjours au CCGPF.

#### DES RÉDUCTIONS POUR LES JEUNES CHEMINOTS, LES NOUVEAUX EMBauchÉS...

- Des offres spéciales pour les nouveaux embauchés, (ex 90€ une semaine en pension complète dans les villages vacances de Calvi en Corse) Tarif 2022
- De 18 à 30 ans, pouvoir bénéficier une fois par an, d'une bourse de 200 € pour des séjours Thalassa, des stages sportifs et voyages à l'international (ex 100€ au lieu de 300€ pour un stage d'initiation au Kitesurf à Quiberon ) Tarif 2022

#### 7 TRANCHES TARIFAIRES AU CCGPF... Tarif 2022/23

- Séjours enfants (colo) : de 102 à 352 € pour 2 semaines quel que soit le thème (équitation, cirque, golf, archéologie, mode, création escape Game...)
- Locations appartement, mobil-home bungalow... : de 274 à 373 € pour 8j/7nuits pour un gîte de 4 personnes en pleine saison estivale.
- WE de l'ascension 2023 : 4j/3nuits à Hendaye, Quiberon, St Mandrier ou Port Vendres Tarif 2023
  - > de 46 à 129 € par personne pour un séjour en pension complète
  - > de 138 à 187 € pour la location d'un gîte de 7/8 personnes



Comparez les tarifs ! Les chèques distribués par certains CSE vous permettent-ils de partir en vacances à ce prix ?

## Les activités sociales et culturelles (ASC)

### DES ACTIVITÉS LOCALES EN PROXIMITÉ AU TRAVERS DES ACTIVITÉS PROPOSÉES PAR LES CASI RÉGIONAUX !



Issue de l'accord collectif proposé par la CGT, force est de constater que la mise en place des CASI a permis de maintenir l'accès aux activités sociales de proximité. Après plus de trois années d'existence des CASI, la CGT est fière du bilan des orientations qui ont été choisies, des activités ouvertes aux actifs et leur famille sans exclure les retraités..

Face à l'éclatement de la SNCF, les élu(e)s CGT en responsabilités répondent par la nécessité de garantir une véritable unité. Cela passe par l'accès du plus grand nombre aux activités sociales, culturelles et sportives. Ce choix de l'accès aux cultures, aux sports, aux loisirs, aux voyages et à la détente repose sur des tarifs abordables par tous, quels que soient leur grade, salaire, situation familiale et leur entreprise au sein du groupe ferroviaire.

### En complément des offres du CCGPF, les CASI proposent :

- **Un accueil collectif des mineurs.** Tous les mercredis et vacances scolaires, les enfants sont accueillis par du personnel qualifié porteur d'un projet pédagogique et éducatif en lien avec les médiathèques. Des mini-séjours été et printemps sont proposés.  
Ex : CASI Paris-Nord (été 2022) Camping d'été de 23 à 46€ pour 2j

- **Des mini-séjours enfance-jeunesse** (quelques exemples)

CASI NDPC (nov 2022)	CASI Nantes (juil.2022)	CASI P.Nord (nov 2022)
Séjour 100% Foot 5j de 69 à 176€	Séjour paddle 5j de 66 à 163€	Séjour ferme pédagogique 5j de 113 à 227€

- **Des activités loisirs dédiées** (quelques exemples)

CASI NPDC (oct./nov 2022)	CASI P.Nord (2022/23)	CASI PACA (fév. 2023)
Atelier fabrication de marionnettes gratuit	Ateliers Petitzégrands (drone, lego, mosaïque) 5€	Ateliers fabrication de nichoirs, Initiation cirque 5€

- **Des activités culturelles et de loisirs variées.** Journées, week-ends, séjours France ou Etranger sont proposés par tous les CASI. Il suffit de lire les catalogues en ligne pour juger de la diversité des propositions et de la modulation des tarifs permettant d'ouvrir le droit aux vacances à tous quels que soient ses moyens...

CASI PACA (2022)	CASI P.Nord (2022/23)	CASI NPDC (2022)
▪ Réveillon à Madrid ▪ Journées Découverte ▪ WE BD à Angoulême	▪ Les samedis de la culture ▪ Les mercredis d'été ▪ Activités dédiées Retraités	▪ WE Noël à Mulhouse ▪ WE à Rome ▪ Visites guidées

Les élu(e)s CGT en charge des activités sociales font le choix à travers les projets culturels qu'ils portent du bienfait du partage et de l'échange.

- **Un arbre de Noël festif, collectif et ludique** comprenant spectacles, espaces de jeux et distribution de jouets en proximité. Un moment de partage pour petits et grands !
- **Des animations, des événements sportifs et culturels, des rencontres festives ouvertes à tous actifs comme retraités.**

**Au travers des CASI, la CGT propose la découverte de la diversité culturelle, des activités collectives, et surtout le plaisir de le partager collectivement.**



**À l'heure où la direction œuvre à séparer les cheminots dans des produits, activités et SA différentes, le refus de l'UNSA et de la CFDT de mutualiser les ASC privent les agents des CSE où ils sont majoritaires de l'accès aux CASI.**

Les méthodes qu'ils soutiennent tendent à liquider le bien commun des cheminots. Partout où ils passent, le patrimoine et les salariés qui y travaillent trépassent ! Leur vision à court terme n'a rien à envier à celle des grands patrons du CAC 40.

Ce choix financier leur permet de déployer une politique purement électoraliste de chèques en tout genre et d'externalisation des activités sociales vers des sociétés marchandes. Pour la CGT, cela va à rebours du rôle que doivent tenir les différents comités du GPU SNCF.

Jusqu'alors uniquement déployée sur des CSE nationaux ou de directions centrales, cette stratégie se révélera encore plus catastrophique pour les Activités sociales et culturelles en région

**À vous de juger !**

## Les activités sociales et culturelles (ASC)



### Nous contacter :

#### Secteur fédéral CGT des cheminots des services centraux

14 rue Campra  
93210 La plaine St-Denis  
tel. 09 51 82 53 98  
[cgtchemi.centraux@gmail.com](mailto:cgtchemi.centraux@gmail.com)

#### Fédération CGT des cheminots

263, rue de Paris  
93515 Montreuil Cedex  
tel. 01 55 82 84 40  
[cheminotcgt.fr/contacts/](http://cheminotcgt.fr/contacts/)

## AMÉLIORER NOTRE QUOTIDIEN ! CONQUÉRIR DES GARANTIES POUR L'AVENIR

### Ensemble, conservons et imaginons les Activités Sociales de demain !

La CGT revendique plus de moyens pour les CSE et le CCGPF .... Donc pour les cheminots et leurs familles !

Le montant de la contribution financière allouée par l'entreprise SNCF pour les Activités Sociales (1,721 % de la masse salariale) demeure insuffisant pour satisfaire toutes les demandes. L'action déjà impulsée par la CGT a d'ailleurs contraint la direction à reconnaître ce manque de moyens par l'octroi de financements supplémentaires pour des investissements sur le patrimoine social et sur la restauration collective.

Nous n'en sommes pas quittes pour autant et la nécessité d'agir sur l'emploi, les salaires, la revalorisation de la dotation aux Activités Sociales à 3% de la masse salariale des actifs et 1% des pensions et retraites ont toujours toutes leurs légitimités.

#### Ce que propose la CGT :

- Augmenter la capacité d'hébergement pour les vacances enfants et famille des cheminots.
- Investir dans le patrimoine social des cheminots.
- Maintenir la tarification sociale basée sur les quotients familiaux.
- Développer les mutualisations de moyens des CSE et des CASI en proximité.
- Développer les échanges, les séjours dans le tourisme social et solidaire.

## AVEC LA CGT, JE REVENDIQUE...

- L'égalité de traitement et du droit d'accès aux activités pour tous les cheminots, quel que soit leur lieu de travail et de résidence, fondée sur l'unicité et l'entité SNCF.
- Le développement de nouvelles Activités Sociales au plus près des lieux de travail.
- L'augmentation des capacités d'accueil «Droits aux vacances».
- La mutualisation et la coopération avec mise en commun des moyens des CSE, CASI et du CCGPF au service d'une meilleure efficacité et d'une meilleure réponse aux besoins des familles de cheminots.



## Les activités sociales et culturelles (ASC)

# TOUS POUR UN 3% !

- **3% de la masse salariale pour les actifs au lieu de 1,721% actuellement**
- **1% de la masse salariale pour les retraités au lieu de 0% actuellement**
- **Augmentation de l'enveloppe des travaux**
- **Augmentation de la contribution supplémentaire restauration**

- La dotation actuelle de 1,721 % de la masse salariale attribuée par la SNCF pour le financement des activités sociales et culturelles (ASC) ne permet pas de répondre aux besoins de toutes les cheminotes et tous les cheminots. Les activités sociales sont les seuls moments où la famille cheminote prend tout son sens, qu'elles soient locales, via vos CASI, ou nationales, via le CCGPF. Malgré la mutualisation des moyens et une bonne gestion par vos élus, ce manque de financement de l'entreprise limite nos activités.
- C'est pourquoi les élus du CCGPF et l'ensemble des sociétés d'agents vous proposent de s'engager en signant cette pétition (lien ci-dessous) pour gagner l'augmentation de la dotation. L'accès aux vacances pour toutes et tous deviendra une réalité ! L'accès à la lecture, à la culture, à la pratique sportive et aux loisirs également !
- Cette augmentation permettra de répondre favorablement à toutes les cheminotes et tous les cheminots en augmentant nos capacités d'accueil pendant les vacances scolaires ! Nous pourrons également proposer plus de thématiques et d'activités aux jeunes pendant nos séjours enfance jeunesse.
- Les retraités bénéficient de toutes les activités sociales : c'est un choix politique de justice sociale bien que la SNCF ne donne aucune contribution. Nous pourrons amplifier la promotion de la lecture et des activités culturelles indispensables à l'émancipation et l'épanouissement personnel.
- L'augmentation de la dotation permettra aussi le développement des activités et actions de solidarité de nos sociétés d'agents en lien avec les aspirations des cheminots et des cheminotes.
- Notre patrimoine est essentiel dans notre conception des ASC. C'est pourquoi il doit être entretenu et amélioré. Ce patrimoine, c'est le vôtre, et pourtant l'enveloppe travaux actuelle ne permet de réaliser qu'un tiers des besoins par an pour son entretien et sa rénovation.
- La restauration d'entreprise, gérée en proximité par les CASI, ne doit pas rogner sur le budget des ASC. L'entreprise doit prendre à sa charge le personnel et les énergies pour que les cheminotes et les cheminots ne paient que ce qu'ils ont dans leur assiette.



<https://www.touspourun-ccgpf.fr/>

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEXISTE ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscretes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée	
Recherche systématique d'être seul avec vous	
Images à caractère pornographique visibles	HARCÈLEMENT SEXUEL
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	
Demande insistante d'un acte sexuel	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Baiser forcé par surprise	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	
Fellation ou pénétration forcée	VIOLS



## BULLETIN D'ADHÉSION

NOM :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Code Postal :

Ville :

Email personnel :

Email pro :

Date d'embauche :

Date d'adhésion :

Entreprise ferroviaire :

Entreprise autre :

Statut : Cadre permanent / Contractuel (*Rayer la mention inutile*)

Classe : PR (Cadre permanent) :

Salaire de base + Prime d'ancienneté (Contractuel) :

Collège : Exécution / Maîtrise / Cadre / Cadre Supérieur  
(*Rayer les mentions inutiles*)

Etablissement :

Poste occupé :

Filière ou Emploi type :

N° CP :

Adhérent ONCF

PAC

Abonné NVO

*A retourner accompagné d'un RIB nécessaire au prélèvement des cotisations.*

[cgtchem.centraux@gmail.com](mailto:cgtchem.centraux@gmail.com)

## Les contacts utiles



Cheminotes et Cheminots (contractuels et au CP) des périmètres des directions, retraité-e-s de ces périmètres, Salarié-e-s des filiales, des entreprises de sous-traitance, des entreprises ferroviaires privées, Retrouvez toute l'actualité sociale, économique, sociétale et environnementale sur notre site internet :

<http://www.cgt-cheminots-centraux.fr/>

N'hésitez pas à prendre contact avec le Secteur CGT des Directions Centrales :  
Secrétaire Général du secteur : Joël MORRA  
Téléphone : 06 18 17 30 95  
Adresse mail : [cgtchem.centraux@gmail.com](mailto:cgtchem.centraux@gmail.com)



# Venez vous informer!



Vous êtes salariés de l'Encadrement (Maîtrises & Cadres), Vous souhaitez connaître les revendications portées par la CGT en direction des ICTAM (Ingénieurs, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise), prenez contact avec l'UFCM CGT (Union Fédérale des Cadres & Maîtrises CGT) des Directions Centrales :

André TAISNE  
Téléphone : 06 40 55 47 38  
Adresse mail : [taisneandre10@gmail.com](mailto:taisneandre10@gmail.com)



Téléchargez la version 2.0.1 de l'application CGT Cheminot sur [Google Play](#) et [L'App Store](#) !

Vous utilisez déjà l'application et souhaitez continuer à être alerté de nos nouvelles publications ?

Rendez-vous dès maintenant sur votre Store pour mettre à jour notre application !

Vous n'avez pas encore découvert notre application ?

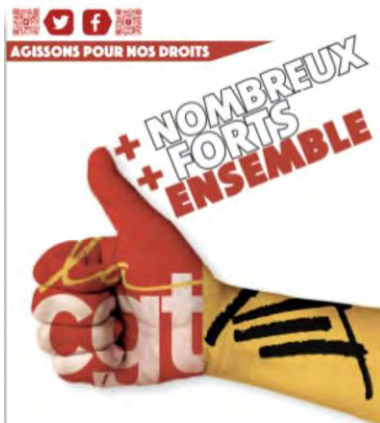
C'est le moment de charger la nouvelle version pour recevoir en direct nos actualités, vidéos, revue de presse, pétitions...

**Ne laissez rien vous échapper**

Lors du chargement de l'application, vous pourrez accepter de recevoir les notifications. Ainsi, vous serez alerté dès que nous mettrons une nouvelle information en ligne.



**Crédit Photo : Fédération CGT des Cheminots**



**RENFORCE-TOI!**  
ADHÈRE À LA CGT DES CHEMINOTS