



FAQ

Spécial contractuels

GÉNÉRALITÉS

Qu'est-ce qu'un contractuel ?

C'est un agent d'exécution, maîtrise ou cadre, embauché avant 2020, sous contrat (CDI, CDD), ne rentrant pas dans les conditions d'embauche au statut (*différentes annexes existent*).

Depuis le 1^{er} janvier 2020, il n'y a plus d'embauche au Statut. Les 5 sociétés recrutent exclusivement des salariés contractuels (CDI, CDD).

Quelles sont les annexes ?

Il existait, avant 2020, plusieurs annexes A1 (découpées en classe A, B, C, D et même G), les A3, les B et les C. Les "annexes D" étaient réservées pour des contrats aidés, assez rares

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le contrat de travail de droit privé (*équivalent anciennement à l'annexe C*) est le contrat type. Diverses clauses liées aux métiers et aux Sociétés Anonymes d'appartenance peuvent y être ajoutées.

Liste (non exhaustive) des GRH concernant les contractuels. Comment les obtenir ?

Les salariés contractuels sont soumis au Code du travail, à la Convention Collective Nationale du ferroviaire, aux accords d'entreprise et aux divers référentiels internes (ex. : GRH00143).

Un « guide » du salarié contractuel a été créé par l'Entreprise, regroupant les référentiels et textes du Code du travail et de la CCN en rapport avec le statut de contractuel.

Il existe également un « guide du contractuel » à destination des RH et des managers.

Les textes internes (GRH), la CCN (Convention Collective Nationale) et les accords d'entreprise

sont disponibles sur **DIGIDOC** ou sur le Drive de la Fédération.

La carrière au sein du GPU

- *Évolution de carrière des agents maîtrise et exécution :*

La qualité du travail fourni, la maîtrise du poste tenu et les compétences des agents sont évaluées chaque année par leur manager, qui peut proposer des évolutions de leur rémunération. Chaque année, les établissements/entités disposent d'une enveloppe financière permettant d'octroyer aux agents, sur proposition des managers, une revalorisation salariale.

- *Évolution de carrière des cadres :*

Les cadres sont gérés par le COCA (COmité de CArière), qui s'assure du potentiel d'un salarié pour un poste supérieur.

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

Quelles sont les sanctions ? Où trouver les informations ?

(GRH00144 et GRH00006 à consulter dans **DIGIDOC** et sur le drive de la Fédération).



Tout d'abord, pour rappel, il y a des règles internes et des comportements attendus au sein du GPU (GRH00006). Ils se déclinent en 6 grands principes :

- Respect des personnes
- Neutralité et laïcité
- Interdictions de contreparties
- Loyauté et confidentialité
- Santé et sécurité
- Personnes non autorisées

Les sanctions :

Elles sont réparties par niveaux sur une échelle de 1 à 9 :

- **Le niveau 1** : avertissement,
- **Le niveau 2** : blâme sans inscription,
- **Le niveau 3** : blâme avec inscription,
- **Le niveau 4** : mise à pied de 1 jour ouvré avec sursis,
- **Le niveau 5** : mise à pied de 1 à 5 jours ouvrés,
- **Le niveau 6** : mise à pied de 6 à 12 jours ouvrés,
- **Le niveau 7** : déplacement par mesure disciplinaire,
- **Le niveau 8** : dernier avertissement avec mise à pied de 2 à 12 jours ouvrés et avec, le cas échéant, déplacement par mesure disciplinaire ou rétrogradation à la qualification inférieure,
- **Le niveau 9** : licenciement (ou résiliation pour faute grave pour les CDD).

RUPTURE DE CONTRAT

Quelles ruptures de contrat ? Où trouver les informations ?

Licenciement (uniquement pour les CDI) : la procédure est définie par le Code du travail (Art. L1232-1 et suivants ET R1232-1 et suivants du Code du travail) en fonction du type de motif.

Le CDD peut également être rompu d'un commun accord entre les parties ou en cas d'incapacité, de faute grave ou de force majeure

(Art. L1243-1 et suivants). On parle alors de rupture anticipée

Vous pouvez également trouver des éléments d'informations dans la [Convention Collective Nationale \(CCN\) du ferroviaire Chapitre V / Article 23](#), ainsi que dans le « [guide contractuel de l'entreprise](#) ». Il peut être nécessaire et utile de vous rapprocher de votre représentant syndical si la situation est évoquée.



Démission : pour la durée de votre **préavis**, il faut se référer à la CCN ; en fonction de votre situation, la durée de celui-ci peut varier - [Chapitre V / articles 21.1 pour les non-cadres & 21.2 pour les cadres](#) (cf. CCN). Il peut être nécessaire et utile de vous rapprocher de votre organisation syndicale ou de votre représentant du personnel en pareil cas.

Rupture conventionnelle : la rupture conventionnelle est une procédure qui permet au salarié et à l'employeur de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les **CDI**. Elle est déterminée par le Code du travail. Il peut être nécessaire et utile de vous rapprocher de votre organisation syndicale en pareil cas.

Dans le cas d'un CDD, c'est la rupture amiable qui s'applique.



RETRAITE

En attente des décisions concernant la réforme en cours pour les personnels qui seront concernés.

L'année 1975 est l'année de naissance à partir de laquelle les salariés contractuels du GPU seront impactés par cette réforme.

Pour toute question en rapport avec la demande de mise en retraite, les seuls à même de vous répondre sur vos droits sont les agents de la caisse de retraite.

[L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale](#)

www.lassuranceretraite.fr

MÉDAILLES DU TRAVAIL

Les dispositions légales prévoient l'attribution de la médaille du travail pour tout salarié justifiant de 20, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté, sauf fonctionnaires et salariés relevant de dispositions spécifiques

Médaille des chemins de fer

Les agents SNCF, qui n'ont pas accès à la médaille du travail, bénéficient d'une disposition spécifique : la médaille d'honneur des chemins de fer, attribuée après 25, 35 et 38 ans de service, décrite à l'article 4 du GHR0060.

Il existe donc un vide juridique, car selon l'expérience acquise avant la SNCF, un salarié pourrait ne pas cumuler suffisamment d'années dans le ferroviaire, et ne bénéficier d'aucune médaille.

Médaille du travail

Vous pouvez l'obtenir - **pour les annuités effectuées hors SNCF** - en faisant personnellement une demande à votre mairie. Ci-dessous le lien vers les informations du service public à ce sujet.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10>

ARRÊTS MALADIE (hors spécificité COVID-19) ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

Démarche en cas d'Accident du Travail (AT) ? Quels documents et délais ?

Lors d'un AT, vous devez prévenir immédiatement votre manager ou votre astreinte.

Ensuite, les documents afférents à l'AT doivent être remplis et transmis aux différentes entités concernées. Vous avez 24 h max pour prévenir votre employeur, sauf cas de force majeure (hospitalisation). L'employeur a 48 h (jours ouvrés - dimanches et jours fériés non compris) pour prévenir la Sécurité sociale.

Divers imprimés Cerfa doivent être complétés et transmis aux différents services concernés :

- **Cerfa N°14463** : déclaration AT (Accident de Travail)
- S'il y a un arrêt de travail, vous devez vous assurer que **l'attestation de salaire N° S6202** a bien été retournée par le service concerné (Agence Paie et famille) à votre organisme de Sécurité sociale.
- **Cerfa N°11383** : feuille de soins AT

L'arrêt maladie

Pour vous soigner, le médecin peut vous prescrire un arrêt de travail. Vous avez 48 h pour transmettre l'avis d'arrêt maladie à votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) et à votre employeur. Votre présence à votre domicile peut être contrôlée pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Vos revenus pendant votre arrêt

En tant que **salarié**, l'Assurance Maladie peut vous verser des **Indemnités Journalières (IJ)**. Ces versements sont destinés à **compenser le salaire ou les allocations** que vous ne touchez plus parce que votre état de santé vous empêche de travailler. En cas de **subrogation**

de votre employeur, il continue de vous verser votre salaire, partiellement ou en totalité, sans que vous ayez aucune démarche à effectuer. C'est le cas à la SNCF qui fait l'avance du montant des IJ au salarié et est remboursée ensuite par l'Assurance Maladie.

Vos indemnités journalières (IJSS)

Les Indemnités Journalières sont versées par l'Assurance Maladie pour compenser la perte de salaire pendant l'arrêt de travail. Elles sont calculées à partir des salaires bruts.

Sous certaines conditions, le salarié en arrêt peut percevoir ces IJ après un délai de carence de 3 jours.

L'accord "Maintien de salaire" du 7 octobre 2015 prévoit que **2 jours de carence soient pris en charge par l'entreprise**, ce qui vous laisse, au final, 1 jour de carence.

À noter : vos relevés d'indemnités journalières valident également vos droits à la retraite. Conservez-les sans limitation de durée, comme vos bulletins de salaire.

Le site Ameli

[ameli, le site de l'Assurance Maladie en ligne | ameli.fr | Assuré](http://ameli.fr)
www.ameli.fr



La mutuelle d'entreprise

Lors de l'embauche, chaque contractuel est rattaché à la mutuelle d'entreprise et prévoyance.

La mutuelle « Malakoff-Humanis » est prise en charge à hauteur de 60 % par l'entreprise et 40 % par le salarié.

Il y a un socle obligatoire et un socle optionnel.

Il existe divers documents explicatifs sur le sujet :

- un document édité par l'entreprise via **DIGIDOC**,
- une plaquette éditée par la mutuelle,
- un mémo UNSA-Ferroviaire (disponible sur le site internet de la Fédération).

La prévoyance

Il s'agit de la prise en charge du salaire au-delà de 180 jours d'arrêt, et pour les accidents de la vie (invalidité, incapacité, décès).

Qu'est-ce que la portabilité d'une mutuelle ?

La **portabilité** de la **mutuelle d'entreprise** est un dispositif permettant aux salariés qui se retrouvent au chômage de continuer à bénéficier de la **couverture complémentaire santé collective**.

Sous réserve de remplir certaines conditions, vous continuez à bénéficier des **garanties « frais de santé » en vigueur dans votre entreprise**.

Votre entreprise dispose d'un régime de prévoyance, vous bénéficiez aussi de la portabilité pour les garanties liées aux risques décès, incapacité de travail et invalidité.

Le cas du départ en retraite (ou départ suite incapacité ou invalidité) ne rentre pas dans cette portabilité. Malgré tout, des conditions particulières permettent au jeune retraité de bénéficier d'une continuité d'accès à la mutuelle à des conditions particulières et cadrées par la loi EVIN.

L'assureur doit soumettre, dans les 2 mois, une proposition de maintien de couverture **SANTÉ** (et non plus de santé/prévoyance).

Vous retrouverez toutes ces infos dans le lien ci-dessous, qui reprend les dispositions et les articles de la loi EVIN.

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/3177--garder-mutuelle-entreprise-cas-depart-retraite.html>



Un tarif préférentiel doit être proposé, bien sûr à la charge complète du retraité, et avec une limite tarifaire qui ne peut dépasser 50 % du tarif collectif offert dans l'entreprise.

(Cf. exemple dans le lien)

INAPTITUDE MÉDICALE

L'inaptitude médicale peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Qu'est-ce qu'une Cellule de Maintien dans l'Emploi ?

Une "CME" (Cellule de Maintien dans l'Emploi) peut être activée pour toute situation d'inaptitude au poste et de recherche de reclassement. C'est une réunion pluridisciplinaire déclenchée et coordonnée par le RRH de l'Etablissement (et animée avec le COR-HE pour les salariés en situation de handicap).

Pour toutes questions en rapport avec le handicap, les inaptitudes médicales, la recherche de reclassement, vous pouvez vous rapprocher de votre UR/UAD, d'un délégué syndical ou d'un élu CSSCT/CSE, qui bénéficient de l'appui du Pôle Protection Sociale de l'UNSA-Ferroviaire.

FACILITÉS DE CIRCULATION

Vos FC (Facilités de Circulation) vous sont remises lors de votre embauche, à l'équivalence de votre collègue et de votre grade.

Vous voyagerez soit en 1^{ère} classe, soit en 2^{ème} classe et vous aurez, selon votre contrat de travail (temps plein, etc.), des dispenses de paiement de réservation.

Comment accéder à la 1^{ère} classe ?

- Le RH00400 Art. 2.3.3 indique que peuvent bénéficier de l'accès à la 1^{ère} classe :
 - les salariés de qualification E, à partir de la position de rémunération 19 (pour un salarié contractuel, il faut être équivalent à un salarié E2 19),
 - les salariés du collège cadre, à partir de la qualification F (y compris attaché cadre).

Les FC à la retraite

Lors de votre départ de l'entreprise (démission, retraite, etc.), vous devez rendre vos Facilités de Circulation.

Pour la retraite, l'APF (l'Agence Paie et Famille) définit les droits que vous avez acquis à ce sujet selon la qualification et/ou le grade sur lequel vous partez à la retraite (RH00246).

CONGÉS

Les congés annuels

Au nombre de 28 jours avec les 2 CP (Congés Payés) pour fractionnement, ils sont octroyés pour l'année civile, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours (RH00143 pour les salariés au Statut et Contractuels).

D'autres congés spécifiques (avec ou sans solde) existent.

LES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX (Mariage, naissance et décès).



Sans perte de salaire, hors EVS (Eléments Variables de Solde).

Combien de jours et dans quels cas ?

Quelques exemples :

- **Mariage ou PACS de l'agent : 4 jours**
- **Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours non cumulables avec le congé de maternité**
- **Décès du ou de la conjoint(e) ou de la personne liée à l'agent par un Pacs, père, mère : 3 jours**
- **Décès d'un enfant : 5 jours**
- **AVEC DÉLAI DE ROUTE aller/retour :**
 - **Inférieur** à 600 km : **1 jour** supplémentaire.
 - **Supérieur** à 600 km : **2 jours** supplémentaires.

Pour toutes questions à ce sujet ou sur un cas non cité en exemple, vous pouvez consulter la Convention Collective Nationale du ferroviaire Chapitre IV, Article 19 ou vous rapprocher de votre organisation syndicale.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Ai-je droit d'y épargner ?

Oui, l'Accord collectif CET (Compte Epargne Temps) de septembre 2015 permet l'épargne de certains temps de repos (ex. : repos compensateurs d'astreinte ou repos supplémentaires affectés à compte temps, ...), et de congés annuels.

Le Compte Epargne Temps permet donc au salarié d'accumuler des droits à congés rémunérés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le **CET** est accessible à tous les salariés, indépendamment de leur régime de travail.

Un guide est disponible pour comprendre le fonctionnement du CET au sein des cinq sociétés SNCF ainsi qu'un Mémo UNSA-Ferroviaire prochainement accessible sur le site internet de la Fédération.

Un abondement d'une journée par an est réalisé par l'entreprise, quel que soit le nombre de jours épargnés (10 jours max/an).

Comment alimenter son CET

Tout agent peut créditer ses sous-comptes par :

- *des jours de congés annuels, à partir du 21^e jour. 20 jours de congés annuels*

doivent nécessairement être pris dans l'année ;

- *des jours de repos compensateurs de toute nature,*
- *des jours de repos supplémentaires (RQ),*
- *des jours de congés pour médaille d'honneur des Chemins de Fer.*

CRÉATION / REPRISE D'ENTREPRISE

Se référer au RH00344 et aux plaquettes d'informations de l'entreprise.

ATTENTION, actuellement, les ex-salariés de la SNCF ne peuvent pas bénéficier du dispositif démission-reconversion (ARE).

VIE SOCIALE

Quels sont mes droits ? Où trouver les informations ?

Logement



Il existe au sein des 5 sociétés anonymes du GPU SNCF la possibilité d'accéder au logement locatif, à l'accession à la propriété et de bénéficier le cas échéant d'aides financières (textes de références GRH00934 et GRH00333, Accord national logement).

L'entité qui gère les demandes de logement est l'**AGENCE LOGEMENT SNCF**.

Il y a plusieurs possibilités pour obtenir des informations et accompagner les salariés demandeurs dans leurs parcours et démarches :

- Par mail : agencelogement@sncf.fr
- Par téléphone en externe :
0810 21 02 10 (0,06€/min)
- Par téléphone en interne : **705 375**
- Via l'extranet SNCF
OPTIM'SERVICES logement.

L'Action Sociale SNCF

Elle accompagne et soutient tous les salariés du GPU confrontés à un événement de la vie ou à des difficultés d'ordre personnel, familial (situations de maladie, handicap, deuil, séparation, arrivée d'un enfant, modes de garde, situation budgétaire, mobilité professionnelle...). L'Action Sociale est financée par le FASS du régime spécial SNCF mais certaines prestations sont ouvertes aux salariés contractuels. Dans toutes les situations, l'Action Sociale SNCF peut, le cas échéant, vous conseiller et vous orienter vers d'autres dispositifs.

Les travailleurs sociaux sont soumis au secret professionnel.

Moyens de contacts de l'Action Sociale SNCF :

- Votre Centre d'Action Sociale de proximité
- Le Correspondant de l'Action Sociale au sein de votre Établissement
- Par téléphone au numéro vert :
0800 20 66 20
- Par courriel à action.sociale@sncf.fr

Frais de garde d'enfant en bas âge (0 à 3 ans)

Ai-je droit à un remboursement ?

L'IGAM (Indemnité de Garde Assistante Maternelle) pour les enfants de moins de 3 ans est une indemnité qui peut être accordée en compensation des frais de garde versés à un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e), afin de faciliter le double exercice du salarié(e) entre la responsabilité parentale et son activité professionnelle.

L'instruction de cette Indemnité de Garde Assistante Maternelle n'est pas soumise à évaluation de l'action sociale, mais elle s'appuie sur l'examen d'éléments objectifs comme les

frais engagés et le recours à un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e).

Tout salarié peut donc en faire la demande.

Attention : bien lire tous les critères d'attribution, ils sont mentionnés en détail sur Optim'services, demande d'IGAM*. (*Des documents justificatifs sont à fournir.*)

Où faire la demande ? :

- Via l'intranet Optim'services ---Action sociale ----- demande d'IGAM*

Pour tout renseignement :

- Numéro vert de l'Action Sociale :
0800 20 66 20
- Courriel action.sociale@sncf.fr générique

* L'indemnité de garde n'est pas soumise à plafond de ressources.

Garde d'enfant "de dépannage"

La GED (Garde d'enfants de dépannage) est une prestation qui permet, en complément des prestations existantes, d'assurer un soutien financier **momentané** aux salariés-parents pour des besoins **temporaires** de garde liés à un « *contexte professionnel ou de situation familiale pour pallier un besoin temporaire, une situation transitoire, pour donner le temps au parent de s'organiser* » : télétravail, crèche ou école fermées, assistante maternelle indisponible, réseau familial « de secours » (grands-parents) indisponible, etc. Une attention particulière est apportée aux parents d'enfants en situation de handicap.

Cette prestation concerne tous les salariés-parents d'enfants de 0 à 12 ans, répondant aux conditions d'attribution, quels que soient le nombre d'enfants, la composition du foyer, le régime de travail, ou le mode de garde concerné.

Conditions d'attribution : la prestation est soumise à conditions sur évaluation du travailleur social (soumis au secret professionnel). Le montant alloué (maximum 1000 Euros par année glissante) correspond à un pourcentage de participation du FASS en fonction des ressources du foyer.

Bien que financée par le FASS du régime spécial SNCF, l'aide « de dépannage » à la garde d'enfants a également été ouverte aux salariés-parents contractuels à la suite des revendications de l'UNSA-Ferroviaire qui a également obtenu en 2020 la pérennisation de

cette aide, l'élargissement des conditions d'attribution, et le relèvement de l'âge de l'enfant jusqu'à 12 ans !

Contactez l'Action Sociale SNCF :

- Votre Centre d'Action Sociale de proximité
- Le Correspondant de l'Action Sociale au sein de votre Établissement
- Numéro vert : **0800 20 66 20**
- courriel **action.sociale@sncf.fr** générique

Mon enfant est malade. Ai-je le droit à des jours pour soins ? (Art.31 du GRH00143)

Il peut être accordé un ou des congés en plus avec solde. Ils sont limités à 5 jours par an maximum et 1 jour supplémentaire à partir du deuxième enfant à charge. Il vous appartient de faire la demande d'un « certificat de présence auprès de votre enfant pour soins » à votre médecin. Vous devez également prévenir de

votre absence qui de droit (GU, manager, DPX, ...).

Exemple : pour trois enfants = 5 + 1 + 1, soit 7 jours de congés supplémentaires avec solde au total.

UN PETIT LEXIQUE :

EVS : Éléments Variables de Solde

GU : Gestionnaire d'Utilisation

FC : Facilités de Circulation

FIA : Fiche Individuelle Administrative

GPU : Groupe Public Unifié

IGAM : Indemnité de Garde Assistante Maternelle

CME : Commission Médicale d'Établissement

ATM : Agence Territoriale Mobilité

CET : Compte Epargne Temps

