

L'UNSA

VOUS ACCOMPAGNE!

Agents Contractuels



Plaquette d'informations
Version 2018





SOMMAIRE

➤ Préambule	p.4
➤ Carte d'identité de l'UNSA-Ferroviaire, ses valeurs	p.5
➤ La Fédération UNSA-Ferroviaire	p.6
➤ Le GPF SNCF, c'est quoi ?	p.8
➤ Contrat de travail	p.9
➤ Rémunération	p.16
➤ Majoration de salaire	p.20
➤ Congés	p.24
➤ Garanties disciplinaires, sanctions	p.33
➤ Facilités de circulation réseau SNCF	p.35
➤ Protection sociale	p.36
➤ Cessation de fonctions	p.39
➤ Répertoire des textes réglementaires	p.44





L'UNSA-Ferroviaire : **Un syndicat qui va de l'avant !**

Chers (es) collègues,

Le financement du réseau ferré national, l'ouverture à la concurrence modale ou intra-modale, les droits sociaux des salariés de la nouvelle branche ferroviaire ou encore l'accélération de la digitalisation dans notre quotidien professionnel, sont autant d'éléments qui impactent directement la pratique et l'avenir de nos métiers.

Le rôle d'une organisation syndicale est de défendre les intérêts collectifs et individuels des salariés, de négocier dans les instances paritaires de l'Entreprise et de la branche et d'informer objectivement les personnels.

L'UNSA-Ferroviaire s'inscrit pleinement dans cette démarche ! Plus que jamais, dans la période de mutation importante que nous traversons, la négociation prend une part primordiale dans la construction de la branche ferroviaire.

Dans un environnement qui évolue, plutôt que de subir le changement par la pratique de la « politique de l'autruche », l'UNSA-Ferroviaire s'implique fortement dans l'acquisition de droits nouveaux en adéquation avec le monde contemporain. Plutôt que de s'enfermer dans une vision passéiste et de provoquer craintes et inquiétudes auprès des salariés, vos délégués UNSA vont de l'avant pour la construction du ferroviaire de demain.

En rejoignant l'UNSA, vous renforcez notre démarche et vous devenez acteur de votre avenir et du développement du ferroviaire de demain.

L'avenir appartient à ceux qui vont de l'avant !

Avec l'UNSA-Ferroviaire, vous vous engagez pour vous et pour le corps social des cheminots de demain !

Roger DILLENSEGER
Secrétaire Général UNSA-Ferroviaire

PRÉAMBULE



Ce guide a pour objectif de présenter les caractéristiques essentielles du contrat de travail des agents relevant de la directive RH0254, ainsi que les valeurs et les revendications portées par l'UNSA-Ferroviaire

Ce document ne prétend pas à l'exhaustivité, tant le champ d'application est large, de nombreuses notions renvoyant nécessairement à la réglementation du GPF, au Code du travail ou encore au Code de la Sécurité Sociale.

Notre but est de permettre aux personnels concernés et aux représentants de l'UNSA d'avoir une première approche de la définition du « personnel contractuel ».

Bien évidemment, toutes les situations (notamment celles liées à la couverture sociale ou à la rupture du contrat etc.) ne sauraient systématiquement trouver réponse dans ce guide.

L'Equipe Fédérale met l'ensemble de ses connaissances et celles de son réseau à votre disposition pour répondre aux questions précises qui surviendraient.



IMPORTANT :

Cette plaquette est diffusée à titre informatif et ne saurait se substituer aux textes légaux, statutaires et réglementaires applicables.



L'Union Nationale des Syndicats Autonomes

libres ensemble

La carte d'identité de l'UNSA

- **Notre différence** : L'autonomie qui laisse aux salarié(e)s de l'Entreprise le pouvoir de décision dans le syndicat.
- **Notre priorité** : Défendre et promouvoir les droits des salarié(e)s.
- **Notre méthode** : Informer, accompagner les salarié(e)s dans toutes les situations de la vie de l'Entreprise.
- **Notre ligne** : Proposer et agir sur tous les sujets : santé au travail, risques psychosociaux, prévoyance et santé, intéressement, participation, temps de travail...
- **Notre exigence** : Négocier des accords pour améliorer l'emploi, les salaires, les conditions de travail.

L'UNSA pratique un syndicalisme autonome, utile et efficace qui veut offrir à tous les salarié(e)s, les conditions qui permettent d'améliorer leurs conditions de travail, de salaire et de vie dans l'Entreprise.

Nous voulons un syndicalisme de résultats qui propose, défende et invente un avenir positif pour l'Entreprise et pour ses salarié(e)s.

5

Les valeurs de l'UNSA

Reposant sur une démarche réformiste, revendicative et laïque (liberté de conscience et de tolérance mutuelle), l'UNSA développe un syndicalisme rénové et démocratique pour un système de négociation collective efficace, refusant d'affaiblir les réglementations protégeant les salariés.

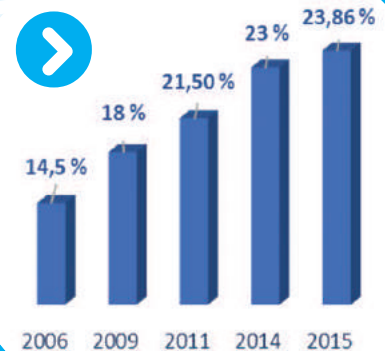
Portant les valeurs républicaines (respect des droits de l'homme et du citoyen), l'UNSA agit pour le respect des libertés démocratiques, refuse le racisme et la discrimination.

L'indépendance de l'UNSA nous permet de revendiquer un syndicalisme de transformation sociale.

L'UNSA soutient une construction européenne combinant les dimensions sociales, économiques et environnementales.

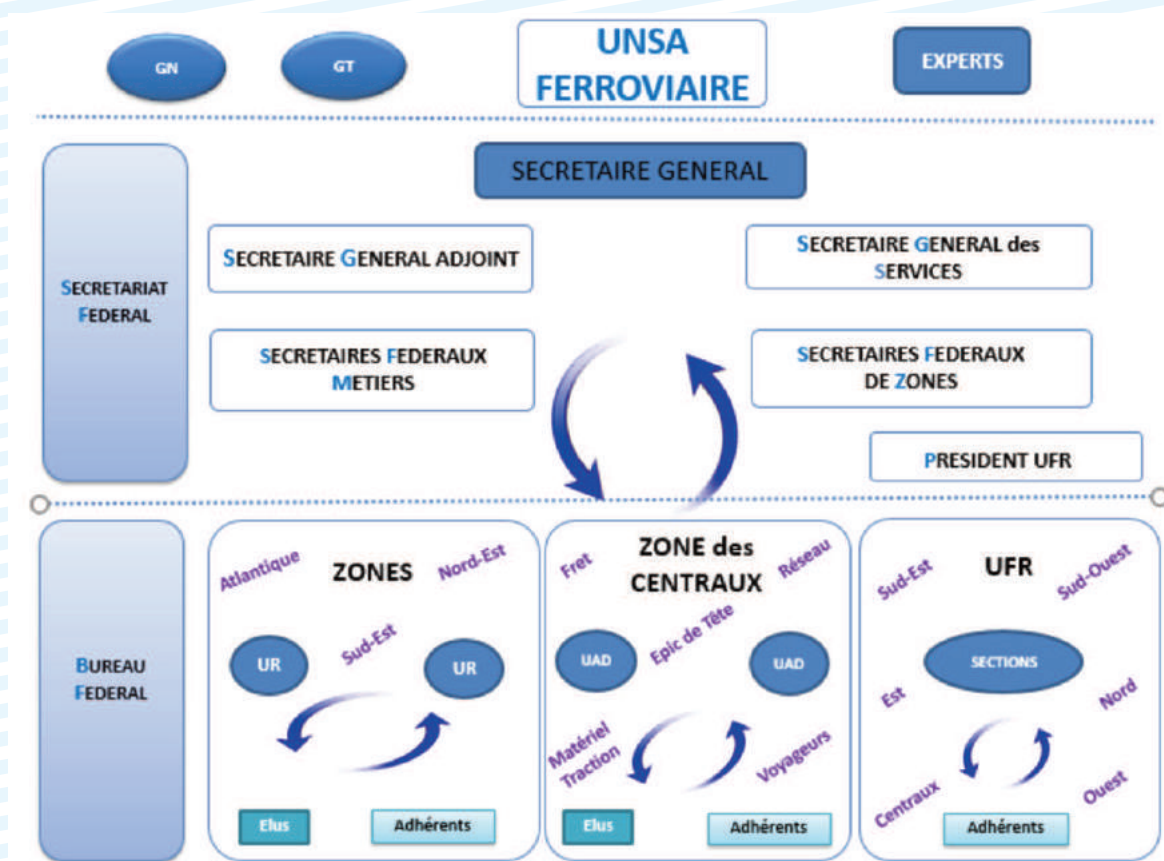
L'UNSA est la 2^{ème} organisation syndicale à la SNCF avec 23,86 % des suffrages en 2015

Résultats élections CE



**L'UNSA majoritaire dans notre Entreprise,
c'est possible...**

La Fédération



Le Secrétariat Fédéral

(SG, SGA, SFM, SFZ) se réunit chaque semaine pour faire le point sur l'actualité et les dossiers en cours.

Le Bureau Fédéral

(SG, SGA, SFM, SFZ, SUR, SUAD) se réunit chaque mois pour voter les décisions, les orientations syndicales, les positions lors d'un conflit, la signature de différents accords...

Le Conseil National

a lieu une fois par an, y sont validés et votés les changements du Statut et du Règlement Intérieur.

Le Congrès

a lieu tous les 3 ans et permet le renouvellement de l'équipe fédérale via le vote des UR/UAD/UFR.

LE BUREAU FÉDÉRAL EST L'ORGANE DÉCISIONNEL DE LA FÉDÉRATION

LEXIQUE Pour y voir plus clair :

SG	Secrétaire Général	UR	Union Régionale
SGA	Secrétaire Général Adjoint	SUR	Secrétaire d'UR
SGS	Secrétaire Général des Services	SUAD	Secrétaire d'UAD
SFZ	Secrétaire Fédéral de Zone	BF	Bureau Fédéral
SFM	Secrétaire Fédéral Métier	SF	Secrétaire Fédéral
UAD	Union Autonome des Directions	GN	Groupe National
UFR	Union Fédérale des Retraités	GT	Groupe de Travail

Adhérer et participer, c'est :

The infographic features a central illustration of a group of people sitting around a circular table, working on laptops and documents. The UNSA logo is prominently displayed in the center of this illustration. To the left, a large blue megaphone with the UNSA logo is shown. The background is a light blue gradient with several circular callouts containing text and logos.

Porter la voix de l'UNSA
dans les Instances de Représentation du Personnel (IRP)

Participer à des Groupes de Travail
encadrés par la Fédération

Le syndicalisme en positif

Le GPF SNCF, c'est quoi ?

Le Groupe Public Ferroviaire SNCF,
c'est un cadre social harmonisé pour TOUS
mais il existe 2 types de contrat de travail :

- > Le personnel à statut (RH00001)
- > Le personnel contractuel (RH00254)

SALARIES AU STATUT + CONTRACTUELS
Convention Collective Nationale
de la Branche Ferroviaire



L'UNSA-Ferroviaire travaille
à la recherche de l'équité de traitement entre les agents,
notamment dans l'application des RH, accords, ...,
qui concernent l'ensemble des salariés.

EPIC SNCF

Pilotage, support,
appui, SUGE

EPIC SNCF RÉSEAU

Gestion, exploitation, ...,
et mise en valeur du réseau
ferro français

EPIC SNCF MOBILITÉ

SNCF Voyageurs, Filiales
du Groupe SNCF :
SNCF Logistics...

Quel est l'effectif des agents contractuels dans le GPF SNCF ?

Année	Effectifs	Augmentation
2013	12 427	
2014	12 578	+ 1,21%
2015	13 444	+ 6,88%
2016	14 697	+ 9,02%

Sur l'année 2016, les agents contractuels représentaient 28 % des embauches,
Et 10% de l'effectif total des salariés du GPF SNCF

Hommes	9887	67%
Femmes	4810	33%

2016	Embauches
CDD	14 503
CDI	1872

Les agents femmes contractuelles représentent 33 % des effectifs,
elles sont proportionnellement plus nombreuses que les agents au Cadre Permanent
où elles ne représentent que 19 % des effectifs

Le Contrat de Travail



OFFRES

EMPLOI

Embauche

Conditions d'embauche :

18 ans sous réserve :

- de l'aptitude physique et professionnelle,
- d'être libre de tout engagement,
- de s'engager à respecter le RH00013 (cumul d'emplois).

Des conditions supplémentaires sont fixées pour les candidats n'ayant pas la nationalité française.

Mentions obligatoires du CDI à temps partiel :

- durée du travail (en pourcentage),
- régime de travail (durée journalière moyenne du travail et type de repos hebdomadaire RH / RP / RS / RC).
- répartition de la durée du travail (réduction de la durée journalière et/ou journées non travaillées).



A NOTER

Après un congé maternité ou d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé pour éducation d'enfants, un congé de présence parentale, un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique après mandat électif (sous conditions de délais), l'Entreprise est tenue de réintégrer les agents. Les ex-agents radiés, révoqués, mis à la retraite d'office ou licenciés disciplinaires ne peuvent être réembauchés.

Le contrat de travail

Les différents types de Régimes du GPF SNCF

(Accord Collectif sur l'Organisation du Temps de Travail)

➤ ROULANTS (Titre 1) :

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

➤ SÉDENTAIRES (Titre 2) :

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

Le régime 25 d) concerne les EIC

Les repos sont composés de repos périodiques (RP) et de repos complémentaires (RM, RU, etc...). Les années bissextiles donnent droit à un repos supplémentaire.

➤ FORFAIT-JOURS (Ex-Titre 3)

- Régime Etablissement : 205 jours travaillés soit 7h45 par jour
- Régime Directions Régionales et Centrales : 210 jours travaillés soit 7h34 par jours.

PRINCIPES

Règle générale : les personnels relèvent de la Directive RH00254 et des autres textes d'ordre légal (Code du travail, Code de la sécurité sociale...) dès lors qu'ils n'ont pas été embauchés au Statut (RH00001), généralement après 30 ans.

Le contrat est à durée indéterminée, le CDD est l'exception.

Période d'essai :

- **Exécution** : 2 mois maximum,
- **Agent de maîtrise** : 3 mois maximum,
- **Cadre** : 4 mois maximum,

Prolongés de la durée des absences pour ces 3 périodes.

Temps partiel :

- **Imposé** : lors d'une embauche, les postes à temps partiel ne peuvent être proposés qu'à des agents contractuels ;
- **Choisi** : possible après la fin de la période d'essai selon l'accord RH00662.

Le contrat de travail

Les Différentes Annexes des agents contractuels

Les personnels contractuels sont répartis selon le rattachement de leur contrat aux annexes du RH00254 et selon des Annexes qui sont : A1, A3, B, C ou D

A1 =

Personnel utilisé dans un des emplois répertorié dans le « dictionnaire des filières » RH00263. A noter que ces emplois sont également occupés par des agents du Cadre Permanent (CP) des qualifications A à D et les gardes-barrières.

En équivalence avec les qualifications du CP, la classification en annexe A1 est subdivisée en Classes (A, B, C, D ou G). Fonctionnement identique au CP.

A3 =

Personnel paramédical, personnel de l'Action Sociale, psychologues. Cette annexe est déclinée en catégories selon les titres et diplômes. Ces personnels n'ont pas de prime de travail, ni de PFA.

B =

Personnel n'occupant pas un des emplois répertorié dans le dictionnaire des filières : personnel de service et personnel des établissements sanitaires et sociaux autres qu'A3 - agents d'entretien, cuisiniers, animateurs, éducateurs etc.). Ces personnels n'ont ni prime de travail, ni PFA. (Art. annexe A3 RH00254).



C =

Autres personnels, répartis en « Cadres » ou « autres personnels », sauf contrats dits « aidés ».

Un salaire de base qui comprend :

> Un salaire fixe (avec prime de travail et PFA incluses apparemment) + EVS

Les agents bénéficient des augmentations générales de salaires.

Les cadres sont recrutés par la direction des cadres.

Ils bénéficient des services de la gestion des cadres (RH00605).

Salaire = Garantie minimale de rémunération, évoluant en fonction de l'ancienneté acquise dans l'Entreprise. Les montants de cette garantie sont gradués par période de 3 ans.

D =

Agents sous contrat aidé (contrats en alternance...).

Personnels ne relevant ni du Statut ni du RH00254 : personnels des filiales, médecins...

Le contrat de travail

➤ Mentions obligatoires du contrat

- Nom et qualification professionnelle de la personne remplacée (s'il y a lieu).
- Date du terme.
- Clause de renouvellement (éventuellement), lorsque le CDD comporte un terme précis.
- Durée minimale pour laquelle le CDD est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.
- Désignation du poste de travail en précisant (éventuellement) si ce poste figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, prévue à l'article L4154-2 du Code du travail.

➤ Période d'essai

- Est proportionnelle à la durée du CDD avec un maximum de 1 mois.
- Peut être prolongée de la durée de certaines absences comme pour les agents en CDI.
- Pas de nouvelle période d'essai en cas de renouvellement ou de nouveau CDD faisant suite au premier, pour le même emploi.

➤ Temps partiel

Le contrat doit comporter, outre les mentions obligatoires pour un CDI à temps partiel :

- CDD < 1 mois : le nombre d'heures à effectuer sur la durée du contrat.
- CDD ≥ 1 mois : le nombre d'heures moyen mensuel.

➤ Interdictions de recours au CDD

- Pour effectuer certains travaux dangereux repris dans une liste établie par arrêté ministériel,
- Pour remplacer des salariés grévistes.



Le contrat de travail

➤ Modification du contrat

Le contrat est modifié par avenant dans les cas suivants :

- **Modification de la rémunération** (hors majorations de salaire pour ancienneté et revalorisations générales),
- **Changement de fonction ne correspondant pas à la qualification,**
- **Modification du lieu de travail** (sauf si prévu dans la clause de mobilité),
- **Modification de la durée d'utilisation.**

La modification de contrat nécessite un avenant signé des parties. En cas de refus, l'Entreprise recherche un reclassement et, en cas d'échec, peut engager une procédure de licenciement pour motif personnel ou économique.

Attention : en dehors de toutes modifications importantes des conditions de travail, tous refus d'obtempérer constitue une faute qui peut aboutir à un licenciement. Dans le doute, devant une modification proposée, s'adresser à vos représentants syndicaux UNSA-Ferroviaire.

Particularité pour le CDI à temps partiel :

- **La modification des conditions d'attribution des journées chômées supplémentaires est possible sans faire d'avenant sous conditions de respect de préavis :**
 - d'1 mois, sauf circonstances exceptionnelles et imprévisibles (demande par l'Entreprise),
 - de 2 mois, sauf événement grave (demande par l'agent).
- **La durée d'utilisation à temps partiel peut être modifiée sans avenant pour être portée à temps complet (heures complémentaires) en cas de remplacement d'agent absent, et dans certaines limites.**

Rupture du contrat

- **Pendant la période d'essai :** rupture possible par l'agent sans indemnité ni motif en respectant un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà
- **Après la période d'essai :** sauf accord, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.
- **Après la période d'essai, par l'agent :** seulement si celui-ci justifie d'une embauche sous CDI, sous respect de préavis.



Le contrat de travail

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

AU CDD

➤ Principes

- Le CDD est un contrat dérogatoire : les règles applicables au CDI sont applicables au CDD dès lors qu'elles ne sont pas reprises dans les spécificités du CDD.
- Le CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise.
- Le CDD est un contrat écrit qui doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.
- Lorsque la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du CDD, celui-ci devient un CDI ; l'agent conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du CDD.
- La durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.
- Un CDD peut être requalifié par les Conseils de prud'homme en CDI dès lors qu'il y a infraction, notamment en cas de recours illicite au CDD.

➤ Motif de recours au CDD

Sauf en ce qui concerne les contrats dits aidés (alternants,...), le motif de recours doit obligatoirement figurer au contrat et correspondre à l'un des motifs énoncés à l'article L1242-2 du Code du Travail (à la SNCF, généralement : remplacement de salarié absent et accroissement temporaire d'activité).

➤ Terme du CDD

Il est fixé avec précision dès sa conclusion sauf en cas de :

- remplacement d'un salarié absent,
- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu,
- CDD conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI.

Le CDD est alors conclu pour une durée minimale et a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

➤ Durée maximale du CDD

- Cas général (sauf contrats aidés) = 18 mois compte tenu de l'éventuel renouvellement.
- 9 mois en cas d'attente de l'entrée en service effectif d'un salarié recruté par CDI ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- 24 mois dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail.

Le contrat de travail

➤ Renouvellement du CDD

- Principe : maximum 2 fois, sans pouvoir excéder les durées maximales énoncées précédemment, renouvellement compris (sauf contrats aidés). Une clause de renouvellement doit être prévue au contrat. Un avenant signé des deux parties est obligatoire.
- Mais plusieurs CDD peuvent se succéder avec le même contractuel en cas de remplacement d'agent absent ou d'un agent dont le contrat est suspendu.

➤ Délai de carence

- Principe : à l'expiration du CDD, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste de l'agent dont le contrat a pris fin, à un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus (soit 1/3 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est à 14 jours ou la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est < à 14 jours).
- Le délai de carence ne s'applique pas aux cas de motifs de remplacement d'agent absent ou dont le contrat est suspendu, ni aux contrats aidés.

➤ Indemnités de fin de contrat

- **Indemnité de congés payés** : elle est due au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, si les congés acquis n'ont pas été pris.
- Montant = $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat, versé en fin de contrat.
- **Indemnité de précarité** : montant égal à 10 % de la rémunération totale brute, versé à la fin du contrat avec le dernier salaire. Non due aux emplois d'été (étudiants dits « saisonniers ») et contrats aidés.





La Rémunération

16

➤ Principes

- la classe (annexe A1) ou le code traitement pour les gérants de passage à niveau (annexe A1),
- la catégorie (annexe A3),
- le coefficient de salaire (annexe B),
- le pourcentage d'utilisation (temps complet / temps partiel),
- la détermination d'une équivalence de salaire (annexe C)

➤ Particularités contrats Annexe C :

- la rémunération est fixée de gré à gré, si possible par référence aux agents du CP,
- elle correspond à un forfait incluant prime de travail et Gratification de Fin d'Année,
- une garantie minimale de salaire est prévue selon l'ancienneté acquise (RH00390).

➤ Barème applicable = RH00390

Les rémunérations des contractuels sont en principe révisées aux mêmes dates que celles des agents du CP et dans les mêmes proportions (1er trimestre).

➤ Acomptes, avances et retenues sur salaire :

Ils peuvent être octroyés dans les mêmes conditions que pour le personnel du CP.

La Rémunération

Éléments variables de solde

➤ Principes

Les contractuels peuvent percevoir les mêmes indemnités, gratifications et allocations que les agents du CP, prévues notamment au RH00131, sauf particularités ci-après :

- **Prime de travail** : uniquement versée aux contractuels relevant de l'annexe A1, dans les mêmes conditions que le personnel du CP, par équivalence (en brut).
- **Indemnités pour rémunération de travaux supplémentaires** (heures supplémentaires, utilisation en dérogation...) : les contractuels peuvent percevoir ces indemnités dans les mêmes conditions que les agents du CP (Chapitre 7 du RH 00131) sauf le personnel des établissements sanitaires et sociaux qui relève du RH 00073 (régime de travail spécifique) (Article 38 du RH 00254).
- **Indemnités, gratifications et allocations diverses** (chapitres 6, 8, 10, 11 et 14 du RH 00131)

Les contractuels peuvent bénéficier de l'ensemble de ces éléments de solde de façon équivalente aux agents du CP sous réserve des particularités relatives :

- A l'accompagnement des changements de résidence (article 39bis du RH 00254),
- A l'indemnité pour congé non pris (Article 53 du RH 00254),
- A l'indemnité pour congé pris en période de moindre besoin en personnel (Article 55 du RH 00254),
- A l'indemnité compensatrice de délai-congé ou préavis et à l'indemnité de licenciement (Articles 20 et 22 du RH 00254).

COMPRENDRE LE BULLETIN DE PAIE

17

Principales rubriques pouvant apparaître au bulletin de paie :

- Salaire ;
- Prime de travail ;
- Gratification de Fin d'Année ;
- Prestations familiales ;
- Allocation Familiale Supplémentaire ;
- Éléments Variables de Solde (EVS) : toutes primes, indemnités et gratifications rémunérant une sujétion ; allocations (correspondant au remboursement de frais)

> Principales cotisations (taux repris au RH 00403 – cf. Lexique des cotisations)

Les agents sont affiliés au régime général de la Sécurité Sociale qui couvre les risques Maternité, Maladie, Accident du Travail, Invalidité, Décès et Vieillesse.

Des cotisations supplémentaires sont perçues pour financer divers systèmes de solidarité :

- Fonds National d'Aide au Logement (FNAL).
- Contribution Sociale Généralisée (CSG).
- Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).
- Contribution Solidarité Autonomie (CSA).
- Assurance Privation d'Emploi (APE).
- Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC).

La Rémunération

Bulletin de paie d'un salarié contractuel
Annexe C RH 00254 :

SNCF
2 PLACE AUX ETOILES CS/0001
93633 LA PLAINE SAINT-DENIS CEDEX
RCS DE BOBIGNY B 908312570 CODE APE 4910Z

BULLETIN DE PAIE DU
MOIS DE Janvier 2018
A CONSERVER SANS LIMITATION DE DUREE



PERIODE D 01/01/18 AU 31/01/18

PERSONNEL CONTRACTUEL
CCN BRANCHE FERROVIAIRE N°3117 EN COURS DE NEGOCIATION
SERVICE GESTIONNAIRE : [REDACTED]

ETABLISSEMENT EMPLOYEUR : SURETE FERROVIAIRE
116 Rue DE MAUBEUGE 75010 PARIS
LIEU PRINCIPAL D'AFFECTATION : [REDACTED]
SIRET : [REDACTED]
ORGANISME COLLECTEUR : URSSAF DE LILLE

ANNEXE / NATURE DE CONTRAT : Annexe C RH0254 Contractuel

AGENT OPERATIONNEL SUGE [REDACTED]

TEMPS CONTRACTUEL : 100,00%/151,67 HEURES
MATRICULE : [REDACTED]

DESIGNATION	TYPE	PERIODE	BASE DE CALCUL OU NOMBRE	VALEUR OU TAUX (%)	GAINS OU RETENUES	CHARGES PATRONALES	
						TAUX (%)	MONTANTS
SALAIRE CONTRACTUELS					2129,56		
INDEMNITE DE PORT D'ARME					181,21		
IND COMPLEMENTAIRE DE PORT D'ARME					151,50		
INDEMNITE UTILISATION A LA RESERVE	EV	01/12/17			93,60		
INDEMNITE TRAVAIL DIMANCHES ET FETES	RAP	01/12/17	18,00	4,500	81,00		
INDEMNITE TRAVAIL DE NUIT	RAP	01/12/17	6,00	2,700	16,20		
IND CONDUITE VOIT. AUTOMOBILE	EV	01/12/17	5,00	4,580	22,90		
IND HRES SUPPL REPOS COMPENS FETES LEG	RAP	01/12/17	7,80	17,551	136,90		
COMPTE ALLOC DE NUIT PERS. SEDENTAIRE	RAP	01/12/17			8,22		
SALAIRE BRUT MENSUEL					2821,09		
SANTE							
Securite Sociale-Mal.Mot.Inval.Deces			2821,09			13,000	-366,74
Incapacite Invalidite Deces tranche 1			2821,09	0,484	-13,65	0,726	-20,48
Complementaire sante forfait			3311,00	0,548	-18,14	0,822	-27,22
Complementaire sante tranche A			2821,09	1,140	-32,16	1,710	-48,24
ACCIDENT TRAVAIL-MAL PROFESSIONNELLE							
Cotisation Securite Sociale			2821,09			1,400	-39,50
RETRAITE							
Securite Sociale plafonnee			2821,09	6,900	-194,66	8,550	-241,20
Securite Sociale deplafonnee			2821,09	0,400	-11,28	1,900	-53,60
Complementaire tranche 1			2821,09	3,900	-110,02	5,850	-165,03
FAMILLE							
Cotisation Securite sociale			2821,09			3,450	-97,33
ASSURANCE CHOMAGE							
Chomage TA			2821,09	0,790	-22,29		
CONTRIBUTIONS EMPLOYEUR							
Contributions Activités sociales CE			2821,09			1,921	-54,19
Autres contributions employeur			2821,09			7,296	-205,82
Autres contributions employeur			95,94			8,000	-7,68
CSG non imposable impôt sur le revenu			2867,66	6,800	-195,00		
CSG-RDS imposable impôt sur le revenu			2867,66	2,900	-83,16		
TOTAL DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS					680,36		1327,03
PREVOYANCE FER						-4,00	
TOTAL ALLEGEMENT ET REDUCTIONS DE CHARGE							50,78
TOTAL DU PAR L'EMPLOYEUR							4148,12

(*) PRELEVEMENT EFFECTUE A VOTRE DEMANDE

TOTAUX	BRUT	NET IMPOSABLE	NET A PAYER EN EUROS
MENSUEL	2821,09	2299,35	2136,73 EUR
CUMUL ANNUEL	2821,09	2299,35	

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



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

Page 1/1

La Rémunération

Fiche Individuelle Administrative
Relevé Mensuel :

Fiche Individuelle [Nom] 11/25 23/11/2017 01/09/2017
 Statut : AG Qualification : SURETE FERROVIAIRE Affiliation Réserve : 01/09/2017
 Grade : AGTANC Position : Eib d'utilisation Affiliation Peller : 01/02/2017
 Régime appliqué : Service nuit fs - 7h45j Echelon : 01 UO Coefficient : 4
 Travaillleur de nuit : OUI Spécificité : [] Alerta surcharge forain jour

Période 01/10/2017 au 31/10/2017

Congés	2016		2017		2018		2016		2017	
	solde M-1	solde M	solde M-1	solde M	solde M-1	solde M	solde M-1	solde M	solde M-1	solde M
solde M-1	0,0	0,0	7,0	0,0	-cumul M-1	6,0	1,0	0,0	0,0	0,0
solde M	0,0	0,0	0,0	0,0	(-) pris de M (soit déduit)	0,0	0,0	0,0	0,0	(-) pris de M (soit déduit)
solde M	0,0	0,0	7,0	0,0	-cumul M	6,0	1,0	0,0	0,0	(-) pris de M (soit déduit)

Temps acquis

Type >>>	temps à compenser en cours TQ	solde M-1	solde M
solde M-1	-4145	6159	18014
acquis de M	0000	2115	0000
pris de M (soit déduit)	15030	0000	7045
Solde M	-20119	9014	10029

Autres Compteurs

Compteurs >>>	Repos heures (0,0)	Repos heures (0,0)	Repos heures (0,0)	Repos heures (0,0)	Repos heures (0,0)
solde M-1	2,0	-7045	0000	0000	0000
acquis M	0,0	0000	0000	0000	0000
pris de M (soit déduit)	0,0	(-) pris de M (soit déduit)	0000	0000	0000
solde M	2,0	-7045	0000	0000	0000

Utilisation

Date	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
07H45																																
07H45																																

Eléments de paie

Rubrique	qté/montant	Rubrique	qté/montant	Rubrique	qté/montant
IR4	IND UTIL RESERVE	93,60€	KM5	COMP ALL PERS SED	24,00€
L25	IND TRAVAIL NUIT	38,00€	LE6	IND SUP MIL NUIT	15,00€
LM5	IND COMP PORT ARME	151,50€	LF8	IND COND AUTO	13,00€
				L24	IND DIM FETES
					181,21€

Les compteurs sont affichés soit en heures et minutes (ex : 02030), soit en nombre de jour avec un chiffre derrière la virgule si décimale (ex : 2,5) - Éléments de paie - les valeurs indiquées (quantité/montant) regard des rubriques sont issues du dernier traitement mensuel.

MAJORATION DE SALAIRE

Principes

Types de majorations :

- Résidentielle selon la commune où se trouve l'unité d'affectation (sauf annexes C),
- Pour l'ancienneté (sauf annexes C Cadres),
- Pour la qualification professionnelle (annexes A1 classes A et B uniquement),
- Pour l'expérience acquise et la maîtrise de l'emploi tenu (annexes A1 classe A, B, C et D uniquement),
- Pour les agents relevant de l'annexe A1 Classe A.



Majoration pour ancienneté et majoration pour fin de carrière

Annexe A1, A3 et B : 3,30 % dans la limite de 36,30 % par période entière de 3 ans.

Annexes C non Cadres : majoration de 1,5 % par période de 3 ans.

Annexes C Cadres : pas de majoration pour ancienneté.

Majoration pour agents relevant de l'Annexe A1 Classe A :

- 3 % en cas d'ancienneté < 3 ans,
- 2 % en cas d'ancienneté entre 3 et 6 ans,
- 1 % en cas d'ancienneté entre 6 et 9 ans.

Majoration pour agents relevant de l'annexe A1 Classe B titulaires de diplôme permettant l'admission au CP sur la qualification B position 5 avec possibilité d'attribution du titre d'Attaché Opérateur :

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

Attention :

Ces majorations ne sont plus appliquées en cas d'accès à la classe C.

Calcul de l'ancienneté :

Sont prises en compte les périodes d'au moins 1 mois effectuées dans la période précédant immédiatement le CDI (sauf cas de démission).

Conséquence du changement de classe ou catégorie : dans ce cas, le contractuel conserve le pourcentage de majoration pour ancienneté.



Majoration de salaire

Majoration pour qualification professionnelle ou pour expérience acquise et maîtrise de l'emploi tenu

Annexe A1 : généralités

- L'accès à la classe supérieure est réalisé sous réserve d'une qualification comparable à celle d'un agent du CP.
- Les propositions de changement de classe sont soumises aux délégués de commission Exécution ou Maîtrise selon la classe, dans le cadre des commissions de notations des agents du CP, avec possibilité de requête.
- Tout agent relevant de l'annexe A1 peut se présenter aux examens professionnels ouverts par l'Entreprise.

Annexe A1 Classe B et C :

- Majoration de 10 % sur décision du Directeur d'Etablissement (attribution automatique après 14 ans dans la classe).
- Majoration supplémentaire de 5 % pour les agents bénéficiant déjà de la majoration de 10 % sur décision du Directeur d'Etablissement.

Annexe A1 Classe D :

- Majoration de 5 % sur décision du Directeur d'Etablissement (attribution automatique après 14 ans dans la classe).

Attention : les majorations acquises hors ancienneté sur les Classes B ou C ne sont plus appliquées en cas d'accès à la classe supérieure.

Annexe A3 :

- Quelle que soit la durée d'utilisation : majoration de 10 % sur décision du DRH (attribution automatique après 14 ans dans la catégorie).

- Quelle que soit la durée d'utilisation : majoration supplémentaire de 10 % possible si les responsabilités afférentes à l'emploi le justifient, sur décision du DRH.

Annexe B :

- Quelle que soit la durée d'utilisation : majoration de 10 % sur décision du DRH (attribution automatique après 14 ans dans la catégorie).
- Quelle que soit la durée d'utilisation : majoration supplémentaire de 10 % possible si les responsabilités afférentes à l'emploi le justifient, sur décision du DRH.

Annexe C :

Révision salariale individuelle sur proposition du Directeur d'Etablissement en fonction de l'Entretien Individuel d'Appréciation (EIA) et dans les limites d'une enveloppe allouée.

Révisions salariales individuelles. (0 à 3 %).



Majoration de salaire

Gratification annuelle d'exploitation et gratification de vacances

Ces deux gratifications sont versées à tous les contractuels (y compris contrats aidés et CDD sous certaines conditions).



➤ Calcul de la gratification annuelle d'exploitation (RH 00252 et RH 00652) :

C'est un pourcentage appliqué au salaire et à l'indemnité de résidence de juin selon 2 taux : 8 % pour les annexes A1, 6,9 % pour les autres annexes (au prorata du temps d'utilisation).

➤ Gratification de vacances (RH 00251 et RH 00412) :

Modalités d'attribution identiques à celles mises en œuvre pour les agents du CP (montant fixe de 400 € au 30/06/17 + supplément familial par enfant) au prorata du temps d'utilisation.

➤ Gratification de Fin d'Année (GFA)

Uniquement versée aux contractuels relevant de l'Annexe A1 :

- Versée dans les mêmes conditions que pour les agents du CP si la durée d'utilisation contractuelle est ≥ 1 mois.
- Montant équivalent au salaire de décembre.
- Montant réduit selon les absences enregistrées en cours d'année et faisant ou non l'objet de versement de prestations d'incapacité complémentaires.

Particularité pour les contractuels relevant de l'Annexe C :

La GFA est considérée comme étant incluse dans le salaire et lissée sur l'année civile.

Majoration de salaire

Répercussion des absences sur le salaire

Principes

Les absences ont les mêmes incidences que pour les agents du CP (Art 191 et suivants du RH 00131)

- **Type A (repos, congés, fêtes, formation, absences temps partiel (VT)...) :** pas de répercussion.
- **Type B (maladie, maternité, accident du travail...) et D (congé sans solde, mise à pied, congé de disponibilité...) :** les salaires et indemnités fixes mensuels sont réduits de $1/n$ (n = nombre de jours du mois) par jour d'absence, proportionnellement au taux d'utilisation pour les agents à temps partiel.
- **Type C (absence irrégulière...) :** décompte selon l'Article 193.2 du RH 00131.
- **Type E (grève) :** décompte selon l'Article 195 du RH 00131.

Aides et Allocations

23

> versées dans les mêmes conditions que les agents du CP (RH 00649).

Changement de résidence (RH00131) :

Les contractuels en CDI qui font l'objet d'un changement d'unité d'affectation peuvent bénéficier d'allocation, d'indemnité de changement de résidence ou d'une allocation pour défaut de logement. (cf Art 39 bis du RH 00254 et RH 00131)

Aide au logement nouveaux embauchés (RH00934) :

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

Conditions :

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

Allocation Familiale Supplémentaire AFS (RH00649) :

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

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

LES CONGÉS

[RH00254 Titre E – RH 00031 – RH 00143]

► Principes

Droit ouvert du 01/01 au 31/12 : 28 jours ouvrables, réduit au prorata de la durée du contrat en cas de temps partiel (cf. Accord RH 00662)



► Modalités d'attribution des congés

Conditions d'attribution :

- Par journée complète, exceptionnellement par demi-journée,
- En tenant compte des désirs de l'agent dans la mesure compatible avec les exigences du service.

Conjoints employés SNCF :

Peuvent obtenir des congés simultanés.



Durée minimum du congé à prendre en une seule fois :

15 jours, le reste pouvant être fractionné.

Congé d'été :

Possibilité d'obtenir une absence d'au moins 24 jours consécutifs dans la période du 01/05 au 31/10.

Un programme d'attribution des congés, compte tenu des priorités fixées par le Règlement, peut être établi.

Les EPIC doivent prévenir au moins 3 mois à l'avance de la période de congé réservée.

Durée maximum du congé, tous types d'absences confondues :

35 jours de calendrier consécutifs sauf pour les agents originaires de Corse ou de DOM-TOM qui peuvent accumuler les congés.

[RH 00143 Chapitre 5].

Congés non pris par suite des nécessités du service ou d'impossibilité dûment constatée au 31/12 :

Le solde ne peut être reporté au-delà du 1er trimestre de l'année suivante.

Les congés qui n'ont pu être donnés avant le 31 octobre font l'objet d'un programme d'attribution avant le 31 mars de l'exercice suivant, compte tenu, dans toute la mesure possible, des desiderata des agents. Les congés ainsi programmés sont obligatoirement accordés et pris aux dates fixées.

S'ils n'ont pu être pris pour cause de maladie, accident ou maladie professionnelle avant le 01/04 de A+1, ils sont payés au taux de l'heure supplémentaire normale.

Congés accordés par anticipation :

Possible sur décision du DET au cas où l'agent a épuisé ses congés.



Les congés

Répercussion des absences sur la durée du congé

Généralités :

La réduction s'effectue comme pour les agents du CP (Art 18 du RH 00143), au prorata du temps d'utilisation pour les agents à temps partiel.

Type d'absences concernées :

Maladie ou blessure hors service, absence sans solde quelle qu'en soit la nature, suspension...

Décompte :

- Pas de réduction si le total de ces absences est < à 30 jours.
- -2 jours si le total de ces absences est ≥ 30 jours et - 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.
- Réduction supplémentaire de 2 jours (agent à service continu) ou 1 jour (agent à service discontinu) si le total de ces absences est ≥ 182 jours.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, quelle que soit la durée des absences pour raison de santé, tous les salariés du GPF doivent bénéficier au minimum de 20 jours de congés par an.

Transformation de jour d'absence pour maladie ou pour blessure hors service en jour de congé réglementaire :

Possibilité d'abandonner 1 jour de congé pour compenser la non-indemnisation d'une journée de maladie, sur avis du Directeur d'Etablissement, 2 fois dans l'année maximum possible.

Cas de réduction à opérer sur le congé > au nombre de jours de congé restant à prendre dans l'année :

Maladie et congé

Agent tombant malade durant un congé : le congé est interrompu mais non prolongé. L'agent doit reprendre le travail à l'issue du congé ou à l'issue de l'arrêt maladie.

Indemnité pour congé pris en période de moindre besoin

➤ Principes

Les journées de congé prises pendant les périodes de moindre besoin en personnel portant sur une durée totale de sept mois donnent droit, pour chaque journée à partir de la 8^{ème}, au paiement d'une indemnité.

Les congés

LES FÉRIÉS :

Les fêtes légales [RH 00143 Chapitre 2]

➤ Principes

Indépendamment des jours de repos fixés par la réglementation du travail, les agents chôment chaque jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

➤ Agent travaillant un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche ou en repos périodique (RP) :

Attribution d'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 selon les nécessités du service.

Si le repos compensateur de fête n'est pas pris à la fin du trimestre suivant, il est payé en heures supplémentaires.

Cas particulier du 1^{er} Mai tombant un dimanche :

Seuls les agents dont l'utilisation ce jour-là est imposée par les nécessités du service bénéficient d'un jour de repos compensateur.

Cas de samedi veille de Noël :

Le samedi est chômé lorsque Noël tombe un dimanche ; il est alors octroyé un repos compensateur si les nécessités du service imposent de travailler ce jour-là ou si l'agent se trouve en Repos Périodique (RP).

➤ Répercussions sur le salaire :

Pas de réduction du fait de ces journées de chômage ou de repos compensateur.

La prime de travail n'est pas payée (sauf le 01/05) lorsque la fête tombe un jour où l'agent aurait normalement assuré un service.

Fériés	Dates	Doit être pris au plus tard le :	Fériés	Dates	Doit être pris au plus tard le :
F1 (01-01)	Jour de l'An	30 juin	F6 (14-07)	Fête Nationale	31 décembre
F2	Lundi de Pâques	30 septembre	F7 (15-08)	Assomption	31 décembre
F3 (01-05)	Fête du travail	30 septembre	F8 (01-11)	Toussaint	31 Mars année sui-
FV (08-05)	Victoire 1945	30 septembre	F9 (11-11)	Armistice 1918	31 Mars année sui-
F4	Jeudi Ascension	30 septembre	F0 (25-12)	Noël	31 Mars année sui-
F5	Lundi Pentecôte	30 septembre	Vendredi précédent Pâques 26 décembre	Vendredi Saint Saint-Etienne	Particularité du droit local Alsace Moselle

Les congés

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC SOLDE

RH 00143

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés pour des **événements familiaux** ou pour soins à famille. Des délais de route peuvent s'ajouter à ces congés si l'agent doit obligatoirement se déplacer selon la distance à parcourir Aller – Retour pour se rendre et revenir du lieu de cérémonie depuis l'Unité d'Affectation (UA) de l'agent.

Délai de route aller et retour :

- Entre 400 et 600 km : 1 jour
- Plus de 600 km : 2 jours.

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment de l'évènement.



27

Nombre de jours attribués	Evènements familiaux (Mariage, naissance et décès) [Article 7 Chapitre 10 du RH 00001]
4 jours	Mariage de l'agent ou conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité
2 jours	Mariage d'un enfant
1 jour	Mariage d'un frère, d'une sœur, beau-frère, belle-sœur, petite-fille, petit-fils, ou nièce et neveu dont l'agent a été ou est le tuteur
3 jours	Naissance d'un enfant ou adoption d'un enfant
3 jours	Décès du/de la conjoint(e) ou de la personne liée à l'agent par un PACS
5 jours	Décès d'un enfant
3 jours	Décès du père, de la mère de l'agent ou de son/sa conjoint(e) ou de la personne liée à l'agent par un PACS.
2 jours	Décès du gendre ou de la bru de l'agent
1 jour	Décès des grands-parents de l'agent ou de son/sa conjoint(e)/partenaire
3 jours	Décès d'un frère, d'une sœur
1 jour	Décès beau-frère belle-sœur, petite-fille, petit-fils, ou nièce et neveu dont l'agent a été ou
2 jours	Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant

Les congés

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR SOINS

[RH 00143 Chapitre 1 Titre b Art 31]



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, aux agents pour soigner leur conjoint(e) ou la personne liée à l'agent par un PACS, un enfant à charge ou un ascendant habitant habituellement avec eux.

Dans des cas sérieusement motivés et sur 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.

Le fait que la présence continue auprès du malade ne peut être assurée par aucune autre personne de la famille de l'agent, peut être vérifié par le Directeur d'établissement et faire l'objet le cas échéant d'une attestation sur l'honneur.

Dans le cas de couple d'agents SNCF, le congé supplémentaire peut être accordé indifféremment à l'un ou à l'autre.

➤ Congés Supplémentaires

Médaille d'honneur des chemins de fer

Les agents en activité auxquels est décernée la médaille d'honneur des chemins de fer, bénéficient d'une allocation et d'un congé supplémentaire avec solde de 2 jours dans les conditions prévues aux règlements RH 00131, RH 00143 et RH 00060.

ALLOCATION POUR MÉDAILLE D'HONNEUR DES CHEMINS DE FER [RH 00372]

- Médaille d'Honneur d'Or 200,00 €
- Médaille d'Honneur de Vermeil 145,00 €
- Médaille d'Honneur d'Argent 92,00 €

Durée des services requis pour l'attribution :

- **Médaille d'argent** : elle peut être décernée à tout agent, comptant au moins **25 années** de service.
- **Médaille de vermeil** : **35 années** de service
- **Médaille d'or** : **38 années** de service

Ces durées sont réduites de cinq années pour les agents qui justifient de 15 années de service passées à la conduite des machines et autres engins moteurs.



Les congés

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

[Code du Travail Articles L-1225-17 et suivants]

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants attendu et le nombre d'enfants déjà nés.

La durée légale du congé maternité est fixée par le code de la sécurité sociale et le code du travail. Un congé pathologique peut être prescrit si l'état de santé le justifie : sa durée est de 14 jours (2 semaines fractionnables).

La déclaration de la grossesse à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève le salarié, doit être faite au plus tard, avant la fin du troisième mois pour bénéficier de la prise en charge au titre de l'assurance maternité. [Envoyer le volet rose du premier examen médical prénatal].

- Des autorisations d'absences, aménagements d'horaires sont accordés pour les visites pré et post-natales obligatoires. La femme enceinte bénéficie, en application des dispositions du Code du travail, d'un certain nombre de garanties et protections.
 - Le congé prénatal et postnatal est un congé supplémentaire avec solde.
- A.** Une durée de 2 semaines de repos pour "état pathologique" peut être prescrite dès le début de la grossesse.
- B.** En cas de grossesse multiple ou si vous avez 2 enfants à charge, la durée du congé postnatal et prénatal est allongée.
- C.** Modulation du congé avec accord du médecin et possibilité de reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal. (La durée du report dépend de la durée totale du congé maternité).

Naissance	Durée totale du congé	Période prénatale	Période postnatale
Naissance Unique : l'assurée ou le ménage a moins de 2 enfants	16 semaines	6 semaines (a-d)	10 semaines
Naissance Unique : l'assurée ou le ménage a déjà mis au monde 2 enfants nés viables	26 semaines	8 semaines (a-b-d)	18 semaines
Naissances Multiples de Jumeaux	34 semaines	12 semaines (a-c-d)	22 semaines
Naissances Multiples de Triplés ou +	46 semaines	24 semaines (a-d)	22 semaines

Allaitement sur le lieu de travail :

L'allaitement est autorisé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Le Code du travail (article L.1225-30) prévoit notamment que, pendant un an à compter du jour de la naissance, la mère peut disposer d'une heure par jour durant ses heures de travail pour allaiter son enfant.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter votre Assistance Sociale Correspondante d'Etablissement.

Les congés

LE CONGÉ DE PATERNITÉ

[Article 27.5 du RH 00254]

Un congé de paternité est accordé au père pour la naissance d'un enfant.

Ce congé supplémentaire avec solde, d'une durée maximale de 11 jours consécutifs ne peut être fractionné. [Il est porté à 18 jours en cas de naissances multiples] Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance, il peut être accolé au congé de naissance de 3 jours (Art 7 Chap. 10 du RH 00001).

Congé de Paternité	Durée totale du congé
Naissance unique	11 jours consécutifs
Naissances multiples	18 jours consécutifs

La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début du congé. Le congé ne peut être refusé. Mais en cas de date d'accouchement modifiée, le congé ne peut être décalé qu'avec l'accord de l'employeur. [Article L.1225-35 du Code du Travail].



LE CONGÉ D'ADOPTION

[Code du Travail Article L 1225- 37]

Le congé d'adoption peut être pris par le père adoptif ou par la mère. Le congé débute au maximum 7 jours avant la date d'arrivée de l'enfant et a une durée de 10 semaines.

- Ce congé est porté à dix-huit semaines si l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge.
- En cas d'adoption multiple, la durée du congé est portée à vingt-deux semaines.
- L'adoption ouvre droit également au congé supplémentaire de paternité.
- Le congé d'adoption s'ajoute aux 3 jours prévus pour les événements familiaux. [Article 7 du Chapitre 10 du RH 00001]

Les congés

LE CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

PreParE (Prestation Partagée d'Éducation de l'enfant)

Le 1^{er} janvier 2015, la réforme du congé parental est entrée en vigueur pour mieux répartir les responsabilités au sein des couples. Une nouvelle allocation a été instaurée : la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE).

PreParE :

La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) permet à un ou aux deux parents de cesser ou de réduire leur activité professionnelle pour s'occuper de leur(s) enfant(s) de moins de 3 ans. Elle fait partie de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

Pour bénéficier de la PreParE, il faut remplir les mêmes conditions que pour le Clca, à savoir :

- Vous avez au moins un enfant de moins de 3 ans,
- Vous avez totalement ou partiellement interrompu votre activité professionnelle,
- Vous avez validé au moins 8 trimestres de cotisations vieillesse (sur une période de référence qui varie selon le nombre d'enfants à charge).
- Cesser ou réduire votre activité professionnelle pour élever un ou plusieurs enfants,
- Que l'enfant soit âgé de moins de trois ans ou que vous ayez adopté un enfant de moins de vingt ans,
- Justifier d'au moins huit trimestres de cotisations à l'Assurance vieillesse sur une période de référence précédant la naissance, l'adoption ou l'accueil de l'enfant concerné.

LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale permet au salarié de s'occuper d'un enfant à charge dont l'état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants. Le salarié bénéficie d'une réserve de jours de congés, qu'il utilise en fonction de ses besoins, dans les conditions fixées par l'article L 1225-62 du Code du Travail.

La demande justifiée doit être formulée au moins quinze jours avant le début du congé.

Pour connaître toutes les dispositions légales encadrant les droits ouverts aux agents : consultez les textes disponibles sur intranet, internet ou contactez l'UNSA.

Les congés

LES CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC OU SANS SOLDE

Art.46 RH 00143

L'agent ayant signé un engagement à servir dans la réserve militaire bénéficie des dispositions prévues à la convention en vigueur signée entre le Ministère de la Défense et le GPF.

Congés sans solde avec octroi d'une indemnité égale à la différence entre la rémunération versée par l'EPIC et la rémunération militaire si celle-ci est inférieure conformément à l'Art.60 RH 00131.

(De plus, il existe une gratification pour distinctions honorifiques, médaille militaire, médaille de la Défense Nationale, Art.96 RH 00372 Annexe 6 au RH 00131).

CS sans solde : Les agents engagés dans un corps de sapeurs-pompiers peuvent se référer à l'Art.59 RH 00143. (Compensation et/ou rémunération selon convention entre Ministère de l'intérieur et GPF).

GARANTIES DISCIPLINAIRES SANCTIONS

➤ Principes

Définition :

Constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales prises par le GPF à la suite d'un agissement d'un agent considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter, immédiatement ou non, la présence de l'agent dans l'Entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Sanctions interdites :

Aucun agent ne peut être sanctionné pour un motif discriminatoire. Aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée à titre disciplinaire.

Ne constituent pas des sanctions :

- Le non-paiement du salaire pour la durée d'une absence irrégulière.
- Le non-paiement du salaire pour une cessation concertée du travail (grève).
- La retenue sur salaire, en cas de déficit de caisse, de tout ou partie de ce déficit, et la retenue sur salaire de tout ou partie de la valeur des objets appartenant à la SNCF détériorés ou perdus par la faute de l'agent dans les conditions prévues aux Articles L 3251-1 et 2 du Code du travail.
- L'affectation provisoire à d'autres fonctions, décidée par le DET en vue de vérifier si l'agent possède toujours bien les aptitudes nécessaires à la tenue de son poste, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions touchant à la sécurité (mesures conservatoires).

> Sanctions applicables aux agents contractuels ayant moins d'1 an d'ancienneté

Echelle :

- 1) Avertissement,
- 2) Blâme,
- 3) Mise à pied de 1 jour ouvré avec sursis,
- 4) Mise à pied de 1 à 4 jours ouvrés,
- 5) Licenciement, après observation, le cas échéant et selon la gravité de la faute, du délai-congé, pour les agents sous CDI.

Procédure :

Chapitre 9 du RH 00001 Art. 4 §1, § 2 Alinéas 1, 2 et 3, § 3, § 4 et § 7 ;
RH 00254 Articles 97, 99 et 100 pour les particularités des agents ayant moins d'un an d'ancienneté.

> Sanctions applicables aux agents contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté

Mesures conservatoires :

Applicables selon l'Art 2 § 1 à 3 et 5 à 7 du Chapitre 9 du RH 00001. Les mesures conservatoires n'ont d'effet sur les droits à rémunération que si elles sont suivies d'une décision de sanction comportant une mise à pied ferme ou entraînant le licenciement.

Garanties disciplinaires - Sanctions



Echelle :

- 1) Avertissement,
- 2) Blâme sans inscription,
- 3) Blâme avec inscription,
- 4) Mise à pied de 1 jour ouvré avec sursis,
- 5) Mise à pied de 1 à 5 jours ouvrés,
- 6) Mise à pied de 6 à 12 jours ouvrés,
- 7) Déplacement par mesure disciplinaire,
- 8) Dernier avertissement avec mise à pied de 2 à 12 jours avec, le cas échéant, déplacement par mesure disciplinaire ou rétrogradation,
- 9) Licenciement : personnel à contrat indéterminé / Résiliation pour faute grave : personnel à contrat déterminé RH 00144.

Procédure :

Art. 4 à 6 du chapitre 9 du Statut RH 00001.

Recours :

Pour les 4^{ème} et 5^{ème} sanction : demande par écrit dans un délai de 3 jours francs à compter de la notification de la sanction.

Conseil de discipline :

Convoqué à partir de la 7^{ème} sanction.



FACILITÉS DE CIRCULATION



La multiplicité des situations ne permet pas de détailler les avantages constitués par les facilités de circulation, les critères d'attribution variant selon le taux d'utilisation, la durée du contrat, la situation familiale (pour les ayants-droit).

Pour connaître l'étendue de vos droits, vous pouvez consulter votre agence Famille et vérifier les avantages attribués en consultant les textes de référence : RH00400/ RH 00261/ RH 00246

Bénéficiaire	Facilités attribuées par an	Modèle support
Salarié	<ul style="list-style-type: none"> Libre circulation dans les trains ; 8 Dispenses de paiement de réservation 	<ul style="list-style-type: none"> Pass carmillon DPR sur compteur informatique
Conjoint Concubin	<ul style="list-style-type: none"> Réduction permanente 90 % sur le plein tarif 16 cases sur fichets de voyages réservation 	<ul style="list-style-type: none"> Carte papier 4 fichets de 4 voyages
Enfant de 0 à 4 ans	<ul style="list-style-type: none"> Voyage gratuit mais sans place assise attribuée 	
Enfant de 4 à 12 ans	<ul style="list-style-type: none"> Circulation gratuite 	<ul style="list-style-type: none"> Carte papier
Enfant de 12 à 21 ans	<ul style="list-style-type: none"> Réduction permanente 90 % sur le plein tarif 16 cases cumulables réservation 	<ul style="list-style-type: none"> Carte papier 4 fichets de 4 voyages
Ascendants	<ul style="list-style-type: none"> 4 cases cumulables (sur demande de l'agent) 	<ul style="list-style-type: none"> 1 titre de voyage de 4 cases

35

Facilités de Circulation INTERNATIONALES (RH00261)

Des FC internationales (FCI) peuvent être accordées par des transporteurs membres du groupement pour les Facilités de circulation internationales du personnel des chemins de fer (FIP), et par des transporteurs hors groupement FIP accordées en France par des transporteurs autres que SNCF. Les CDI de plus d'un an et au moins à 50 % peuvent bénéficier des FCI.

Facilités de Circulation pour les RETRAITÉS

Les FC et FCI sont accordées à l'ancien salarié contractuel ayant accompli au moins 25 ans de service à temps complet ou à temps partiel d'au moins 50 %. (Contre 15 ans au CP). Les modalités, les ayants-droit et les supports sont les mêmes que pour les FC salariés.



Protection sociale

➤ Protection Sociale Complémentaire :

De nouveaux accords collectifs relatifs à la protection sociale des personnels contractuels sont entrés en vigueur au 1^{er} janvier 2016 :

1. Le maintien de salaire,
2. La Prévoyance,
3. Les Frais de santé.

La mutuelle d'entreprise a été confiée à HUMANIS.



➤ Le maintien de salaire :

- Tous les salariés du GPF ayant plus de 30 jours d'ancienneté sont couverts par cette garantie
- Les arrêts de travail indemnisés : maladie, maladie professionnelle, accident de travail, congés liés à la parentalité ...
- Le salaire de base continue d'être versé par l'employeur pendant 180 jours
- **Une journée de carence** est appliquée en cas d'arrêt de travail pour maladie

➤ Prévoyance :

La Prévoyance protège le salarié ainsi que sa famille. Le salarié est couvert en cas d'incapacité de travail de plus de 180 jours, au titre d'une maladie...

Tous les personnels sont couverts dès lors qu'ils ont ouvert des droits auprès de la Sécurité Sociale. Condition requise : ancienneté de 30 jours.

Pas d'ancienneté requise pour les garanties « invalidité et décès ».

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 (maxi 1095 jours). Différentes catégories d'invalidité complètent l'accord de Prévoyance.

➤ Les Frais de santé :

Tous les personnels contractuels du GPF sont couverts par le socle obligatoire s'ils ont plus de deux mois d'ancienneté et à condition d'avoir ouvert des droits auprès de la sécurité sociale.

Qui est couvert par le contrat santé ?

Le salarié contractuel : le bénéfice des garanties est étendu obligatoirement aux membres de votre famille, selon votre situation réelle de famille.

La cotisation est adaptée en fonction de celle-ci :

- . La cotisation « isolé »
- . La cotisation « famille »

Des cas d'exemption à ces garanties ont été prévus. Rapprochez-vous de votre pôle RH.

Le socle obligatoire est financé par des cotisations à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

Documentation utile :

Les accords collectifs, des questions-réponses, les notices d'information HUMANIS, le bulletin d'affiliation, la demande d'exemption, une fiche des cotisations ... sont disponibles sur l'Intranet, site des Agences Paie et Famille :
<http://agence-paie-et-famille.sncf.fr/site>

Protection sociale

LES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES**LEXIQUE DES COTISATIONS**

Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des salariés (ARRCO)
 Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC)

► Principes communs ARRCO / AGIRC

L'ARRCO et l'AGIRC sont des fédérations qui organisent, règlent et contrôlent le fonctionnement des institutions de retraites complémentaires.

- Le régime ARRCO est le régime de retraite complémentaire de tous les salariés du secteur privé, quel que soit leur statut (cadres, intermittent, apprenti...) ou la nature et la durée de leur contrat de travail (CDD, CDI...).
- Le régime AGIRC est le régime de retraite complémentaire des salariés cadres, qui complète le régime ARRCO.

Les régimes AGIRC-ARRCO proposeront un régime unifié au 1^{er} janvier 2019.

Les orientations relatives aux paramètres du régime pour les années 2019 à 2022 sont en cours de négociation avec les partenaires sociaux.



Pour obtenir de plus amples informations, rapprochez-vous de notre fédération syndicale.

Protection sociale

CRDS (Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale) ET CSG (Contribution Sociale Généralisée)



La CRDS signifie « Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale » et a été créée en 1996 pour compléter la CSG et aider à résorber la dette de la Sécurité Sociale. La CRDS est assise sur les mêmes revenus que la CSG.

La CRDS était à la base un impôt temporaire prévu jusqu'au 31 Janvier 2014 mais son prélèvement a été prolongé et continuera à être perçu par l'Administration jusqu'à l'apurement de la dette sociale française.

Ainsi, considérant son rendement, elle ne sera sans doute jamais supprimée.

➤ Les taux de CSG-CRDS en 2018 ?

Les taux de la CSG et de la CRDS varient selon la nature du revenu concerné (revenus d'activité, revenus de remplacement, revenus fonciers).

Par ailleurs, l'assiette des deux contributions bénéficie d'un abattement forfaitaire de 1,75% en ce qui concerne les revenus du travail et les indemnités chômage ; ce qui équivaut à une assiette de calcul de la CSG et de la CRDS égale à 98,25% pour ces deux revenus à laquelle s'ajoute les contributions patronales de prévoyance et de frais de santé..

En 2018, du fait des dispositions de la Loi d'Financement pour la Sécurité Sociale, le taux de la CSG a augmenté de 1,7 points pour la plupart des contribuables.

➤ Taux de CSG en 2018 :

Le taux de CSG en 2018 sur les revenus du travail est compris entre 6,2 % et 9,2 %.

- 9,2 % sur les Salaires et Revenus d'activité non-salariés ;
- 6,2 % sur les Allocations chômage ;
- 8,3 % sur les Retraites ;
- 8,3 % sur les Pensions d'invalidité.

La CSG n'est que partiellement déductible du revenu imposable.

CESSATION DE FONCTIONS

Principes

La cessation de fonctions comprend toutes les situations de fin de contrat avec l'Entreprise : départ à la retraite, mise à la retraite d'office, départ d'un commun accord par rupture conventionnelle, démission, licenciement.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié, par l'une ou l'autre des parties, en respectant l'un des délais de prévenance ci-après :

↳ Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

↳ Lorsque la période d'essai est rompue par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- 48 heures après 8 jours de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Cette rupture ne donne pas lieu à préavis, ni à indemnité.

Durée du délai-congé ou préavis en cas de rupture à l'initiative de l'agent :

- 8 jours en cas d'ancienneté de services < 6 mois,
- 1 mois dans les autres cas,
- 3 mois pour les cadres supérieurs,
- 3 mois en cas de rupture pour création d'entreprise.

Dérogation en cas de suspension de contrat d'agent titulaire de mandat électif ou pour congés familiaux (parental, éducation d'enfants, présence parentale).

Montant de l'indemnité compensatrice de délai-congé :

- égale au montant de la rémunération correspondant à la durée du délai-congé, hors sujétions, y compris part de GFA,
- non due en cas d'impossibilité d'effectuer le délai-congé (licenciement pour inaptitude physique due à maladie ou accident non professionnel).

Durée du délai-congé ou préavis en cas de rupture à l'initiative de la SNCF :

- pas de délai-congé en cas de faute grave,
- 8 jours en cas d'ancienneté de services < 6 mois (15 jours pour motif économique),
- 1 mois si ancienneté de services \geq 6 mois (1,5 mois pour motif économique),
- 2 mois en cas d'ancienneté \geq 2 ans (3 mois pour motif économique),
- 3 mois pour les cadres supérieurs.



Cessation de fonctions

Départ à la retraite ou mise à la retraite d'office :

L'agent doit engager les démarches de liquidation de pension auprès de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse et du régime complémentaire dans les délais en vigueur.

Les règles relatives au délai-congé doivent être observées et une indemnité de départ à la retraite est versée au contractuel.

Indemnité de Fin de Carrière :

Le mode de calcul de l'indemnité de fin de carrière versée par l'employeur varie selon que l'initiative du départ à la retraite est prise par le salarié ou par l'employeur.

Le salarié est mis à la retraite par l'employeur :

Lorsque le salarié est mis à la retraite par l'employeur, l'indemnité légale versée est calculée selon les mêmes règles que l'indemnité légale de licenciement.

Rappel : l'indemnité légale de licenciement est versée à partir de 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur. Son montant ne peut être inférieur à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (**Article L. 1234-9 et Article R. 1234-2 du Code du Travail, tels qu'issus de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et du Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017**).

Le salarié demande à l'employeur sa mise à la retraite :

Lorsque le salarié quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, il perçoit une indemnité légale de départ à la retraite **s'il bénéficie d'une ancienneté d'au moins dix ans**.

➤ Le montant de l'indemnité légale correspond à :

- Un demi mois de salaire brut pour les salariés qui totalisent entre dix et quinze ans d'ancienneté ;
- Un mois pour les salariés qui totalisent entre quinze et vingt ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi pour les salariés qui totalisent entre vingt et trente ans d'ancienneté ;
- Deux mois pour les salariés qui totalisent plus de trente ans d'ancienneté.

➤ Pour calculer l'indemnité, le salaire à prendre en considération est :

- Soit 1/12 de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ;
- Soit 1/3 des trois derniers mois (si une prime annuelle ou exceptionnelle a été versée au salarié durant cette période, alors elle est recalculée sur douze mois).

C'est la formule la plus avantageuse pour le salarié qui doit être appliquée.

Cessation de fonctions

Quelle est la fiscalité applicable à l'indemnité de fin de carrière ?

Pour appliquer les règles liées à la fiscalité, il est nécessaire ici de distinguer l'indemnité de départ à la retraite et l'indemnité de mise à la retraite.

Fiscalité de l'indemnité de départ à la retraite :

L'indemnité de départ à la retraite demandé par le salarié est **soumise à l'impôt sur le revenu dans sa totalité.**

Cependant, si le salarié prend sa retraite dans le cadre **d'un plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE), l'indemnité ne doit pas être incluse dans le calcul de l'impôt sur le revenu.

Fiscalité de l'indemnité de mise à la retraite :

L'indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite du salarié par l'employeur est **exonérée d'impôt.**

En revanche, si le salarié perçoit une indemnité contractuelle ou une indemnité prévue par un accord d'entreprise ou d'établissement, celle-ci **est non imposable dans la limite la plus élevée des trois montants suivants :**

- **L'indemnité légale ou conventionnelle ;**
- **Deux fois la rémunération annuelle brute ;**
- **Ou 50 % du montant total de l'indemnité.**

Quel que soit le montant retenu, celui-ci ne peut pas dépasser cinq fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.



Cessation de fonctions

Démission :

Le délai-congé doit être respecté sauf après congé maternité, d'adoption ou après la naissance d'un enfant.

Départ d'un commun accord :

Aucune règle n'est prédéterminée. Mais le salarié peut demander à bénéficier d'une rupture conventionnelle. Article L 1237-11 à L- 1237-16 du Code du Travail.

Licenciement :

Licenciement avec cause réelle et sérieuse :

La SNCF doit respecter le délai-congé et verser l'indemnité de licenciement.

Licenciement économique :

- Possible seulement si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement ne peut être effectué dans le GPF ou le groupe.
- Procédure : dans cette situation, alertez immédiatement la Fédération et son Pôle Juridique.

Licenciement pour inaptitude physique :

- Nécessite au préalable un avis d'inaptitude écrit du médecin du travail après 1 examen médical.
- Un aménagement de poste ou une recherche de poste en reclassement est obligatoire, y compris dans le groupe SNCF.
- En cas d'impossibilité d'aménagement de poste ou de reclassement, ou de refus par le contractuel de ses propositions, le GPF peut procéder au licenciement avec respect du délai-congé et versement de l'indemnité de licenciement.

Licenciement d'agent victime d'Accident du Travail (AT) ou Maladie Professionnelle (MP) :

- Impossible durant la période de suspension sauf faute grave ou motif non lié à l'AT/MP.
- A l'issue de la suspension, l'agent doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.
- Il ne doit pas y avoir de conséquences sur l'avancement.
- Un aménagement de poste ou une recherche de poste en reclassement est obligatoire, y compris dans le groupe SNCF.
- En cas d'impossibilité d'aménagement de poste ou de reclassement, le GPF peut procéder au licenciement avec respect du délai-congé et versement de l'indemnité spéciale de licenciement (égale au double de l'indemnité de licenciement).

Licenciement disciplinaire :

- La procédure disciplinaire doit être strictement appliquée avec convocation du Conseil de discipline.
- En cas de licenciement pour faute grave, le contractuel n'effectue pas le délai-congé ou préavis, et ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Particularités pour le licenciement de salariés protégés (Délégués du Personnel, Représentants du Personnel au CE, membres du CHST, Représentants Syndicaux, conseillers prud'hommes, conseillers du salarié...) :

En plus de la procédure ordinaire à respecter selon le type de licenciement, une procédure spécifique doit être observée (autorisation de l'Inspection du travail...).

DIVERS

➤ Réglementation du travail

Les agents contractuels sont soumis aux dispositions de l'Accord Collectif sur l'Organisation du Temps de Travail RH 00077 et son instruction d'application RH 00677 de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail au sein du GPF SNCF dans les mêmes conditions que les agents du CP, et leurs instructions d'applications RH 00677 et RH 00073

➤ Hygiène, sécurité et conditions

Les agents contractuels bénéficient des mêmes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité que les agents du CP.

➤ Habillement

Les agents contractuels bénéficient des mêmes vêtements de travail et équipements de protection individuels que les agents du CP, variables selon l'emploi occupé (RH 00825).

Ils sont soumis à la directive RH 00276 pour ce qui concerne la tenue professionnelle, selon l'emploi occupé.

➤ Droits et obligations

Les contractuels relèvent des mêmes directives que les agents du CP concernant les obligations et interdictions en ce qui concerne :

- les principes de comportement (RH 00006),
- les inventions susceptibles de donner lieu à dépôt de brevet (RH 00103),
- la réglementation des cumuls d'emplois, de rémunérations et de pensions (RH 00013),
- l'assermentation (RH 00301),
- l'innovation (RH 00262),
- d'une façon générale, toute la réglementation SNCF.

➤ Droit syndical

Le droit syndical doit être respecté pour les agents contractuels comme pour les agents du CP.

➤ Formation professionnelle

Les agents contractuels ont accès à la formation (au titre du plan de formation, du Congé Individuel de Formation, du Compte Personnel de Formation intégré au Compte Personnel Activité et accès également au Conseil en Evolution Professionnelle, aux cours du CNED...) conformément à la directive RH 00679 (Les fondamentaux du système de formation).

➤ Avantages sociaux

Les agents contractuels bénéficient des avantages sociaux, pour ce qui concerne :

- Certaines aides financières relevant du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale,
- L'indemnité de garde (assistante Maternelle agréée) IGAM,
- L'aide au logement (RH 00934 - RH 00333).

➤ Surveillance médicale et psychologique

Les agents contractuels bénéficient :

- des services assurés par la médecine du travail de la SNCF,
- des bilans d'évaluation psychologiques prévus lors du recrutement (RH 00336) et de l'ensemble des autres bilans psychologiques réalisables (RH 00636).

Répertoire des textes réglementaires utiles

Les principaux textes cités sont référencés sous DIGIDOC et uniquement accessibles sous intranet via la page d'accueil Intranet SNCF. Ces textes sont aussi disponibles auprès de vos Représentants Syndicaux et UR/UAD UNSA-Ferroviaire :

- **Décret Socle**
- **Convention Collective Nationale**
- **Accord Collectif sur l'Organisation du temps de travail**
- **RH00001** Statut des relations collectives du personnel de la SNCF
- **RH00006** Principes de comportement
- **RH00013** Réglementation du cumul d'emplois, de rémunérations et de pensions
- **RH00130** Indemnité d'utilisation à la réserve
- **RH00073** Règlement travail Etablissement Sanitaire et Social
- **RH00103** Inventions susceptibles de faire l'objet de dépôt de brevet
- **RH00131** Rémunération
- **RH00143** Congés
- **RH00144** Garanties disciplinaires et sanctions
- **RH00246** Facilités de circulation des retraités
- **RH00251** Gratification de vacances
- **RH00252** Gratification annuelle d'exploitation
- **RH00254** Contractuels
- **RH00261** Facilités de circulation sur les réseaux étrangers
- **RH00263** Dictionnaire des filières
- **RH00271** Déroulement de carrière
- **RH00276** Tenue professionnelle
- **RH00301** Assermentation
- **RH00333** Directive Logement
- **RH00336** Bilans d'évaluation psychologique au recrutement
- **RH00372** Barème des indemnités, gratifications et allocations (Annexe 6 du RH00131)
- **RH00390** Barème de rémunération des personnels contractuels
- **RH00400** Facilités de circulation sur le réseau national
- **RH00403** Cotisations des personnels contractuels
- **RH00412** Barème de la gratification de vacances
- **RH00636** Autres bilans psychologiques
- **RH00649** Allocation familiale supplémentaire
- **RH00652** Barème de la gratification annuelle d'exploitation
- **RH00662** Accord temps partiel
- **RH00677** Mesures d'application du décret RH00077 (réglementation du travail)
- **RH00679** Les fondamentaux du système de formation
- **RH00707** Indemnité de garde
- **RH00708** Durée du travail et rémunération des contractuels à temps partiel
- **RH00825** Équipements de Protection Individuelle
- **RH00930** Compte Epargne Temps
- **RH00984** Accord collectif « maintien de salaire » des contractuels
- **RH00985** Accord collectif « prévoyance, incapacité, invalidité, décès » des contractuels
- **RH00986** Accord collectif « remboursement frais de santé » des contractuels

NOUVEAU
SITE WEB

Votre information au fil de l'actualité !





Adhésion 2018



NOM	PRENOM	Actif ou Retraité ?
Adresse perso:	<u>Num/voie :</u>	<u>Voie :</u>
.....	<u>Date de naissance :</u>
<u>Complément :</u>	<u>Lieu-dit :</u>
<u>Ville :</u>	<u>Code postal :</u>
<u>Tel fixe travail :</u>	<u>Tel fixe perso :</u>
<u>Tel mobile travail :</u>	<u>Tel mobile perso :</u>
(j'accepte de	recevoir des mails	de l'UNSA	sur ces boîtes)	<u>Fax travail :</u>
<u>Mail travail :</u>	<u>Mail perso :</u>
<u>Matricule SNCF :</u>	<u>Qualif/ Niveau :</u>	<u>Grade :</u>
.....	<u>Position :</u>
<u>UA/UP/UE/UO:</u>	<u>ETABLISST :</u>

Bulletin d'Adhésion à remettre à un militant de l'UNSA-Ferroviaire
ou à transmettre à l'adresse ci-dessous.

A : **Le** **Signature**

Prélèvement automatique des cotisations : OUI - NON (Rayer la mention inutile)
*Si OUI, merci de compléter un imprimé de prélèvement à réclamer à un militant UNSA Ferroviaire
et à transmettre en même temps que l'adhésion.*

Adhésion recueillie par:

UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES



Fédération UNSA Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS

Tél : 01 85 08 82 96 • Fax : 01 49 38 01 33 • federation@unsa-ferroviaire.org

