



CSE Directions Techniques

Cher(e)s collègues,

La mise en place du comité social et économique (CSE), cette nouvelle instance unique de représentation du personnel issue des ordonnances Macron, n'a malheureusement pas créé de "nouvelle dynamique du dialogue social".

Dans les instances où le dialogue social était déjà dégradé, la réforme devait offrir l'opportunité de progresser en matière de dialogue et d'améliorer le fonctionnement des instances. Malgré de belles annonces du gouvernement et de la direction de notre entreprise, la mise en place du CSE se fait à *minima* avec une réduction importante des représentants du personnel.

L'**UNSA-Ferroviaire** considère la négociation de mise en place des CSE comme très déséquilibrée, du fait de la possibilité pour l'employeur d'appliquer le minimum légal comme alternative à l'absence d'accord, avec des conséquences lourdes sur l'ensemble des moyens de la représentation des salariés.

D'une manière générale, les accords de CSE connus apparaissent hétérogènes et souvent peu innovants et abordent rarement la possibilité de réorganiser le dialogue social dans l'entreprise.

Malgré l'ampleur potentielle des transformations induites par leur contenu, il n'a pas été pratiqué de diagnostic partagé en amont qui aurait pu mesurer l'ampleur d'un tel remaniement des instances représentatives du personnel.

Espérons que la mise en place du comité de suivi en fin d'année démontrera que cette réduction drastique des représentants du personnel et de leurs moyens d'action ne permet pas d'assurer efficacement la défense des Cheminots, le bien-être au travail et un dialogue social de qualité dans notre entreprise.

Christophe THETIER, Secrétaire Fédéral Réseau

Qu'est-ce que le CSE ?

Le gouvernement a instauré la fusion des IRP et créé une Instance Unique De Représentation du personnel, le **Comité Social et Economique (CSE)** par le biais d'une ordonnance publiée le 23/09/17.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les CSE ont été mis en place à la SNCF, fusionnant ainsi les DP, les CHSCT et le CE.

Cette nouvelle instance reprend donc l'ensemble des prérogatives suivantes :

- gérer les **réclamations individuelles et collectives**,
- traiter les questions relatives à la **Santé, la Sécurité et aux Conditions de Travail**,
- être informés et donner un avis sur les projets **stratégiques, économiques** ou relatifs à l'**emploi**, présentés par l'entreprise.

SOMMAIRE

CSE DU 1 ^{er} Août 2019	2
DIAGNOSTIF COMPETENCES CADRE DE RESEAU	6
DON DE CONGÉS / REPOS.....	7
INFOS PRATIQUES.....	8

CSE Directions Techniques

CSE DU 1^{ER} AOUT 2019

PREAMBULE

Le président informe que comme demandé lors d'un précédent CSE les élus auront une présentation de la plateforme sécurité le 5 septembre.

Concernant les droits d'alerte, la direction juridique confirme que la délégation donnée à la CSSCT est bien conforme à la loi.

APPROBATION DES PV DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 13 JUIN 2019 ET DE LA REUNION ORDINAIRE DU 14 JUIN 2019

Les PV sont approuvés à l'unanimité.

PREVENTION HARCELEMENT SEXUEL ET SEXISME PRESENTE PAR LA DIRECTION DE L'ETHIQUE ET DE LA DEONTOLOGIE



Carole LOISEL

Référente Harcèlement CSE DT

Les élus du CSE DT et notamment la Référente Harcèlement Mme Carole LOISEL (UNSA-Ferroviaire) ont invité la Direction de l'Éthique et de la Déontologie (DE&D). Ses missions de prévention du harcèlement sexuel et du sexisme sont présentées par Mme Céline DEBOVE-POSTEL. Cette démarche démontre la volonté des élus de travailler sur ces sujets.

La **Charte éthique du Groupe SNCF** a été adoptée en novembre 2016 par le conseil de surveillance de SNCF, en substitution du « Guide éthique du groupe SNCF » datant de février 2011.

Elle prend en compte notamment :

- Une législation de plus en plus exigeante avec des risques de sanctions accrus
- La nécessité d'un engagement éthique réaffirmé comme condition essentielle de réussite de nos missions.

La Charte Éthique du Groupe SNCF définit **cinq valeurs fondamentales** et **onze principes** auxquels chaque salarié doit se référer :

L'INTÉGRITÉ : être honnête envers soi-même et envers les autres

LA RESPONSABILITÉ : assumer ses actions: les anticiper, les maîtriser, en répondre.

LE RESPECT DES PERSONNES : veiller à leurs bonnes conditions de travail, leur sécurité, leur dignité.

LA CONFIANCE : se construit grâce à des relations de coopération sincères, honnêtes et professionnelles.

LE COURAGE : regarder les difficultés en face et agir en conséquence.

Les onze principes éthiques :

1) Protéger le capital humain du Groupe : QVT, pour la diversité, lutte contre le harcèlement moral ou sexuel, le sexisme et la discrimination.

2) Prévenir et lutter contre la corruption et le trafic d'influence : une démarche initiée par SNCF depuis 2014, rendue obligatoire par la loi Sapin II du 9 décembre 2016.

3) Lutter contre la fraude : Prévenir les détournements de fonds, le vol

de biens et outils, les dépenses à caractère personnel....

4) Respecter le droit de la concurrence : respect des procédures achat, refus des ententes et des abus de position dominante.

5) Eviter les conflits d'intérêts : prévenir la confusion entre les intérêts personnels et professionnels.

6) Protéger les informations confidentielles et les données personnelles : protection de la richesse constituée par le savoir-faire et les données techniques de SNCF (réseaux sociaux, identifiants...).

7) Gérer de manière intègre les fonds et le patrimoine de SNCF : bien gérer les biens, moyens et outils matériels et immatériels (S.I.).

8) Réduire notre empreinte environnementale : se mobiliser pour minimiser les impacts de notre activité sur l'environnement.

9) Etre un Groupe citoyen, responsable et solidaire : se mobiliser pour promouvoir et améliorer notre responsabilité sociale et sociétale (ouverture sur les territoires, prise en compte des populations fragiles).

10) S'assurer que nos prestataires, fournisseurs et partenaires appliquent des standards éthiques équivalents : il faut qu'ils appliquent des règles au moins équivalentes à celles de SNCF.

11) Assumer des devoirs spécifiques liés aux missions de service public (dans le G.P.F. et certaines filiales) : observer nos devoirs envers l'Etat et les principes du service public : laïcité et neutralité, égalité de traitement, devoirs spécifiques de loyauté et de réserve.

CSE Directions Techniques

L'ALERTE ETHIQUE PROFESSIONNELLE

Elle existe à SNCF depuis 2011. La loi sapin 2 du 09 décembre 2016 a imposé ce dispositif de recueil des signalements avec une mise en œuvre au plus tard le 01/01/2018.

Ce dispositif a fait l'objet d'une déclaration de conformité auprès de la CNIL.

Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi :

- un crime ou un délit,
- une violation grave et manifeste d'un engagement international d'une loi ou d'un règlement,
- une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général.

Le dispositif n'est accessible qu'aux personnes physiques.

Les personnes morales, comme les associations, les syndicats ou toutes formes de sociétés en sont exclus. Le lanceur d'alerte doit avoir une connaissance personnelle des faits (par exemple être la victime directe des faits allégués ou avoir été témoin direct des faits ...).

Toute personne qui utilise de **bonne foi**, le dispositif d'alerte professionnelle du GPF, **ne peut être poursuivie, sanctionnée ou licenciée.**

La Direction de l'Ethique et de la Déontologie garantit au lanceur d'alerte la **confidentialité** de son identité ainsi que des documents et informations révélés.

Aucune suite n'est donnée aux **alertes anonymes** sauf s'il existe un **risque grave** d'atteinte à la sécurité ou la sûreté ou des **faits qualifiables** de corruption, fraude interne, détournement d'actifs, prise illégale d'intérêt, trafic d'influence, favoritisme.

Les signalements effectués dans **l'intention manifeste de nuire**, peu-

vent donner lieu à **des sanctions disciplinaires et pénales.**

En cas de traitement défavorable du lanceur d'alerte, le directeur de l'Ethique et de la Déontologie prendra toutes mesures **pour rétablir le salarié dans tous ses droits.**

- Protection de la victime : Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire notamment en matière de rémunération, de formation, de mutation, de renouvellement de contrat... pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel (**art. L1153-2 du CT**),
- Protection du témoin : aucun salarié... ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une

- les atteintes portées au patrimoine immatériel (marques, brevets, droits d'auteurs, dessins, modèles, documents et informations marquées par le secret des affaires),
- les dysfonctionnements relatifs au traitement de données à caractère personnel,
- la protection de l'environnement et des populations,
- **les discriminations et harcèlements au travail.**

Séduction ou harcèlement ?

Le jeu de la séduction a pour règles le respect, la réciprocité et l'égalité. Mais surtout, elle repose sur l'écoute de la réaction de l'autre.

La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

alerteethique@sncf.fr

01 85 07 89 06

mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés (**art. L1153-3 CT**),

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement (même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement), seule la mauvaise foi de la victime ou du témoin pourrait entraîner une sanction.

Périmètre du dispositif d'alerte professionnelle au sein du groupe SNCF :

- les dysfonctionnements comptables, financiers et de contrôle des comptes,
- la fraude interne et externe (vol, tromperie ou abus de confiance en vue d'obtenir un avantage indu ou illégal),
- les emplois fictifs de personnel,
- la corruption et le trafic d'influence, les conflits d'intérêts,
- les pratiques anticoncurrentielles,

Harcèlements sexuels et agissements sexistes, de quoi parle-t-on ?

Il existe **2 types de Harcèlements sexuels :**

1/ La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »).

Art.222-33-II Code Pénal

Art. L1153-1 2° Code du Travail

- **Il s'agit de toute forme de pression grave** : une personne va tenter d'imposer une forme de chantage sexuel à une autre en promettant un avantage quelconque (une augmentation, une notation, une mutation, éviter un licenciement, des horaires adaptés...).
- **Même non répétée** (un acte isolé suffit car il est particulièrement grave).

CSE Directions Techniques

- **Dans un but réel ou apparent** : c'est la position exprimée ou suggérée par l'auteur des faits qui compte (même si l'auteur n'avait finalement pas du tout l'intention finale d'obtenir une faveur sexuelle ou même si le salarié ne donne pas suite à la proposition exprimée).
- **D'obtenir un acte de nature sexuelle** : ce sont des relations sexuelles mais pas seulement, baisers, caresses, assouvissement d'un fantasme, prises de positions suggestives...
- **Recherché au profit de l'auteur des faits ou pour un tiers.**

2/ Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation hostile, offensante, intimidante.

Art 222-33-I Code Pénal

Art. L 1153-1 1° Code du Travail

- *Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*
- **Les propos ou comportements sont répétés** (au moins deux).
- **Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime** : le silence peut être une forme d'absence de consentement en particulier quand la victime a tenté une première fois de signaler les faits sans être écoutée.
- **Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant** propos ou plaisanteries obscènes, grivoises, mise en évidence de textes, images, vidéos, sons, objets à caractère sexuel ou

pornographiques, actes sexuels mimés...

- **Création d'une situation intimidante, hostile ou offensante** : propositions, sorties compromettantes incessantes malgré un refus, questions d'ordre intime concernant des pratiques sexuelles...



L'agissement sexiste, Art. L,1142-2-1 du Code du Travail

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant,

La notion d'agissements sexistes a été créée par une loi du 17 août 2015, Il s'agit de prévenir le peuvent être confrontés les salariés et qui recouvrent :

- remarques et blagues sexistes,
- les incivilités en raison du sexe (exemple : mettre en doute l'opinion professionnelle d'une collègue en raison de sa qualité de femme),
- les codes sociaux du sexe (critiquer une femme parce qu'elle ne serait pas «féminine» ou un homme parce qu'il ne serait pas «viril»),
- les interpellations familières (exemple : «ma chérie», «ma petite chatte»...),
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales ou la prise d'un congé de paternité...

Ces agissements sont passibles de sanctions disciplinaires même si aucune personne n'est visée à titre individuel.

Le harcèlement sexuel est une faute grave qui relève du conseil de discipline, cela même lorsque les faits se passent en dehors de l'entreprise. Il est important que nous soyons tous sensibilisés à ce sujet. Tous les éléments sont sur MyEthic sur votre poste de travail et sur smartphone.

Le travail doit se faire sur l'exemplarité du personnel qui accueille notamment les alternants. Les managers doivent être très attentifs à toutes les situations.

Certaines enquêtes ne nécessitent pas de passer par la direction de l'éthique. La ligne managériale a tout pouvoir pour agir.

Concernant la prévention du harcèlement : de nombreuses actions se sont tenues avec des déclinaisons dans l'ensemble des collectifs. Un observatoire de la mixité est mis en place pour suivre la feuille de route de chacune des directions de SNCF Réseau.

Il y a encore beaucoup de travail sur ces thèmes.

En conclusion, l'ensemble de la ligne managériale doit être très vigilante sur le sujet du harcèlement. Il ne faut laisser passer aucun comportement anormal.

La peur doit être du côté des harceleurs et non des victimes.

A l'issue de la présentation, les élus UNSA-Ferroviaire demandent à ce que la DE&D vienne expliquer les autres missions de son ressort lors d'une prochaine plénière du CSE DT.

CSE Directions Techniques

SITUATION TRIMESTRIELLE DES EFFECTIFS DU CP/GRH0254

SITUATION TRIMESTRIELLE DU PERSONNEL INTERIMAIRE

Depuis de début de l'année nous relevons 121 cessations de fonctions et 85 recrutements. La balance négative de 36 embauches est compensée par une balance positive de 55 mutations: 123 entrantes pour 68 sortantes. Sur les effectifs, on note une légère baisse. Il est difficile d'analyser ces chiffres sans le cadre d'organisation détaillé par entité. Quelles est la stratégie GPEC de la direction?

Le cadre d'organisation a été donné au moment des notations. Le plan de recrutement est fait pour assurer la production. Selon la compétence recherchée, il est fait utilisation du recrutement interne depuis d'autres entités ou du recrutement externe. La recherche se fait d'abord systématiquement sur de la mobilité interne. Pour les fonctions support, on ne recrute qu'en interne.

INFORMATIONS CONCERNANT LA TRESORERIE DU CSE

Examen du bilan sur 4 mois

Le CSE a touché les contributions du 3ème trimestre. Sur la subvention ASC, une part a été versée directement aux CASI. Un état des dépenses des Activités Economiques et Professionnelles a été fait à date du mois de mai 2019. Il est satisfaisant à l'exception de la formation des élus qui a explosé, ce qui s'explique par la nécessité de former les nouveaux élus et les RPX.

Concernant les ASC, les chiffres sont satisfaisants. Il y a eu deux alertes concernant la restauration et la billetterie. Des mesures ont été prises sur ces deux rubriques (voir journal n° 1 – Juillet – Août 2019)

Le CSE a programmé le remplacement de son site. Le nouveau prestataire (PROWEBCE)

devrait être opérationnel à partir du 1er novembre 2019.

Un accompagnement des utilisateurs est prévu tout au long de la transition.

QUESTIONS POSÉES PAR LES ÉLUS

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il y eu au moins un cas en 2018 indiqué au bilan social. Qu'en est-il? Quels sont les délais moyens de traitement ? Quelle est la définition du contrat à durée indéterminée?

Les demandes de rupture conventionnelle doivent remonter à la DRH. Tous les agents du cadre permanent sont en contrat à durée indéterminée.

L'UNSA-Ferroviaire vérifiera le cas évoqué et fera rectifier la réponse si nécessaire.

ALTERNANCE

La stratégie de l'entreprise est de ne pas recruter plus de 33% d'alternants en dehors du cœur de métier. Un logiciel de suivi des alternants devrait être disponible sous peu. Il n'y a pas d'embauche possible à l'issu du contrat en dehors du cœur de métier.

L'UNSA-Ferroviaire réclame une liste exhaustive détaillée des recrutements d'alternants.

THEME : NOUVEL'R.

Nouvel'R a été présenté comme devant améliorer le fonctionnement de SNCF. Quelle est la mesure des améliorations ? Quels sont les progrès constatés ? Quels sont les points d'améliorations qui peuvent subsister ? Qu'en est-il du plan de charge ? Pour l'UNSA-Ferroviaire, la vraie question est : est-ce que cela se passe mieux ?

Il n'y a pas eu de REX suite à l'ICCHSCT et il n'y en aura pas. Les directeurs d'activité reviendront au cours de l'année 2020 sur les résultats par rapport aux objectifs qui étaient fixés. Le calendrier de la

démarche RPS sera au compte-rendu de la CSSCT et sera évoqué lors d'une prochaine plénière. La programmation des travaux bouge à la fois à cause de la maîtrise des coûts et de notre capacité à produire.

THEME : IN2974.

Pour l'entreprise, le chantier CEVA est bien un chantier particulier, comme sur la base travaux de Marseille. CEVA n'est pas une expérimentation mais une adaptation à une situation particulière.

Pour l'UNSA-Ferroviaire CEVA n'est pas le seul chantier sur lequel l'IN2974 est applicable !

Les RPX UNSA-Ferroviaire se rapprocheront des RRH pour déterminer quels sont les chantiers où l'IN2974 est applicable.

THEME : DCCR.

DIAGNOSTIC COMPETENCE CADRE RESEAU Pour le président, le DCCR n'est pas un dispositif obligatoire, mais il amène des éléments de réflexion et permet de juger de la capacité à encadrer les équipes qui est un enjeu important.

Des éléments de réponse complémentaires seront donnés en fin d'année.

L'UNSA-ferroviaire a été reçue en DCI sur le sujet la semaine dernière (Voir page suivante).

THEME : RESTAURATION.

En principe chaque département dispose d'une carte d'accès qui permet aux agents qui viennent en réunion à La Plaine Saint Denis d'accéder au restaurant situé dans le bâtiment EUROSTADE.

La prochaine séance plénière du CSE Direction Technique aura lieu le 19 septembre 2019.

CSE DIRECTIONS TECHNIQUES

DIAGNOSTIC COMPETENCES CADRE DE RESEAU

Une délégation de l'UNSA Ferroviaire a été reçue à sa demande en concertation immédiate, afin d'évoquer les dysfonctionnements relevés suite à la mise en place du DCCR au sein des Directions Techniques.

POINTS SOULIGNES PAR L'UNSA

POINT 1 :

Des managers ne connaissent pas l'existence du DCCR.

Pour l'UNSA -Ferroviaire, la mise en place d'une fiche pratique sur le DCCR diffusée aux managers et aux agents du CSE DT semble être la meilleure solution afin d'informer chacun au mieux.

Un message a déjà été diffusé aux RRH qui feront redescendre l'information aux managers. De plus une fiche pratique sur le DCCR devrait être mise à disposition de tous les collaborateurs (salariés et managers) sur le SharePoint de la DRH à partir de Septembre.

L'UNSA reste dubitative puisque malgré toute l'information déjà déployée sur le dispositif, l'incompréhension reste de mise. Concernant le SharePoint de la DRH, il faudrait déjà qu'il soit connu de tous !

POINT 2 :

Des managers n'ont toujours pas compris à quoi servait la DCCR ou dans quel cas l'utiliser.

L'UNSA Ferroviaire propose des pistes d'amélioration sur le processus DCCR et demande à ce qu'une requête motivée soit jointe à la demande de passage en DCCR.

Que la demande émane du manager ou de l'agent, cette fiche devrait permettre d'être une étape pour permettre d'échanger sur ce qu'est le DCCR et son utilité.

Le DCCR ne doit pas être une évaluation, son rôle est de savoir où l'agent en est par rapport à ses compétences comportementales, et lui donner des axes d'amélioration en vue de l'aider à assumer ses futures missions de cadre = Diagnostic des compétences cadre.

Le DCCR doit être passé par :

- Les agents de qualification E pour lesquels il est envisagé un passage à la qualification F sur un 1er poste de management
- Les agents de qualification E qui ont échoué à l'examen PR4 / PR cadre.

Le bilan d'un DCCR n'est pas forcément pérenne dans le temps car chacun évolue. De ce fait, un salarié qui demanderait à passer le DCCR, alors que le passage à F n'est pas envisagé au prochain comité de carrière, ne sera pas inscrit. Il lui sera conseillé de le passer lorsque sa mise en vivier sera envisagée.

Si ces conditions ne sont pas respectées N'hésitez pas à contacter vos élus UNSA-Ferroviaire. La demande de l'UNSA de motiver par écrit le passage du DCCR pour freiner la systématisation n'a pas trouvé d'écho mais vos représentants insisteront si les engagements ne sont pas tenus.

POINT 3 :

L'utilisation des résultats du DCCR pour le classement des agents avant les COCA

L'UNSA-Ferroviaire demande le nombre d'agent mis au vivier F, et combien ont passé le DCCR ?

Quel que soit l'avis du DCCR, l'agent peut être mis au potentiel et être noté. Le bilan du DCCR ne doit pas influencer sur la proposition de mise en vivier du comité carrière.

Sur ces passages en DCCR, la répartition d'avis :

- Favorable
- Favorable avec réserve
- Défavorable.

L'UNSA suivra de près cette disposition. Merci de nous signaler tout cas de non-respect. On sait déjà que c'est faux dans le cadre d'un 1^{er} poste de manager à F puisqu'un

échec au DCCR ne permettra pas la prise du poste.

POINT 4 :

L'attente pour passer et obtenir les résultats du DCCR, les écarts dans le délai de traitement des dossiers.

Pour l'UNSA Ferroviaire un délai raisonnable se situe entre 3 et 4 semaines pour que la restitution soit faite aux agents après la journée de DCCR.

En dehors de la bonne foi de la Directrice des Ressources Humaines, quels sont les outils mis à disposition des représentants du personnel afin de s'assurer que les règles sont respectées. Que fait-on si les règles ne sont pas respectées ?

POINT 5 :

Obligation de passer le DCCR à certains endroits : Le sentiment des agents de l'iniquité de traitement qui en découle

Cela fait près d'un an que L'UNSA-Ferroviaire n'a eu de cesse de rappeler que les managers ne se servaient pas correctement du DCCR et qu'ils l'utilisaient à des fins de notations. L'accompagnement des managers ne nous garantit pas un bon usage du DCCR.

La communication faite aux managers devrait rétablir les bonnes règles... L'UNSA reste dubitative puisque malgré toute l'information déjà déployée sur le dispositif, c'est l'anarchie ou la systématisation dans l'application

L'UNSA-Ferroviaire veillera à ce que les règles de passage du DCCR soient les mêmes quelle que soit l'affectation des personnels.

Alexandre RORATO - Alain TINAN
csedt@unsa-ferroviaire.org

INFORMATIONS NATIONALES

DON DE CONGÉS / REPOS

Dans certains cas, les salariés du GPF peuvent bénéficier de congés spécifiques : supplémentaires pour soins, de présence parentale, de proche aidant, de solidarité familiale, de disponibilité pour enfant malade (ce dernier congé est uniquement possible pour les salariés au Cadre Permanent).

Certains de ces congés ont des particularités :

Pour un proche en fin de vie

Congé de solidarité familiale, maximum trois mois et renouvelable une fois sans solde, mais avec une allocation journalière pendant 21 jours.

Pour un proche handicapé ou en perte d'autonomie

Congé de proche aidant, sans solde. Cependant, il est possible d'être salarié(e) de la personne aidée qui perçoit une prestation sociale pour cela.

Pour un enfant malade ou handicapé

Congé de présence parentale de 310 jours sur trois ans sans solde, au statut et avec une allocation journalière de présence parentale de 22 jours par mois.

La plupart de ces congés exceptionnels étant peu ou pas rémunérés, la loi a prévu la possibilité de recourir au don de congés/repos. C'est la solidarité des collègues qui renoncent à des congés ou des repos, pour en faire profiter l'agent qui en a besoin. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tout salarié peut faire appel à ce don de jours de repos dans les cas suivants :

- il assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans, atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants
- il est proche aidant d'une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap. La personne aidée peut-être le conjoint, concubin ou partenaire de PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il entretient des liens étroits et stables et à qui il vient en aide de manière régulière, un collatéral jusqu'au 4^e degré, un ascendant, descendant ou collatéral de lui-même ou de son conjoint.

QUELS JOURS PEUT-ON DONNER ?

Le don peut porter sur tous les jours de repos non pris, à l'exception des quatre premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner les jours :

- correspondant à la 5^e semaine de congés payés;
- compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de RTT (réduction du temps de travail);
- de récupération non pris;
- provenant d'un CET (compte épargne temps).

COMMENT EN FAIRE LA DEMANDE ?

Pour bénéficier des dons de

jours, le salarié doit au préalable avoir bénéficié de ses jours de congé annuel, repos compensateurs, repos supplémentaires acquis et jours de son CET.

Si c'est le cas, il adresse une demande à son directeur d'établissement ou assimilé, accompagnée d'un certificat médical précisant la durée prévisible du traitement.

Pour répondre à la demande, l'établissement organise une campagne d'appel au don de jours de repos après en avoir avisé les représentants du personnel.

Lors de l'absence du salarié au titre du don, il est rémunéré comme lors de la prise d'un congé annuel.

COMMENT FAIRE UN DON ?

Le salarié donateur doit être du périmètre (déterminé par l'établissement organisateur et au maximum de l'EPIC d'appartenance du salarié demandeur).

Le don est anonyme, réalisé sans contrepartie, définitif et irrévocable. Il est possible de donner huit jours maximum par an (congé annuel, à partir du 21^e, repos compensateurs, RQ, congé pour médaille d'honneur des Chemins de Fer, congé pour distinctions honorifiques).



VOS REPRESENTANTS UNSA

CSE Direction, Techniques

Titulaires Collège CADRE

Suppléants Collège CADRE

STUNER	Frédéric	frederic.stuner@reseau.sncf.fr	DESBOIS	Cédric	cedric.desbois@reseau.sncf.fr
CARON-BURKHARDT	Fabienne	fabienne.caron-burkhardt@reseau.sncf.fr	LANDORMY	Janik	janik.landormy@reseau.sncf.fr
TINANT	Alain	alain.tinant@reseau.sncf.fr	DENERF	Eric	eric.denerf@reseau.sncf.fr
LOISEL	Carole	carole.loisel@reseau.sncf.fr	LEVOIR	Céline	celine.couve@reseau.sncf.fr
LE VEN	Yann	yann.le_ven@reseau.sncf.fr	POWEZKA	Stéphane	stephane.powezka@reseau.sncf.fr
PREVOST	Marie-Agnès	marie-agnes.prevost@reseau.sncf.fr	DUPONT	Isabelle	Isabelle.DUPONT2@reseau.sncf.fr
LAURENT	Christophe	christophe.laurent@reseau.sncf.fr	BERNARD	Dominique	dom.bernard@reseau.sncf.fr
PEREZ	Sandrine	sandrine.perez@reseau.sncf.fr	ARSAC	Isabelle	isabelle.arsac@reseau.sncf.fr
HENNION	Sébastien	Sebastien.HENNION@reseau.sncf.fr	ROUSTAN	Fabien	fabien.roustan@reseau.sncf.fr
REY	Mary	mary-estelle.rey@reseau.sncf.fr	MOLLET	Lucie	lucie.mollet@reseau.sncf.fr
MENAY	Franck	franck.menay@reseau.sncf.fr	DELLERY	Thomas	thomas.dellery@reseau.sncf.fr
GERVAL	Laurent	Laurent.GERVAL@reseau.sncf.fr	TACK	Christian	Christian.TACK@reseau.sncf.fr
AUBERT	Rodolphe	rodolphe.aubert@reseau.sncf.fr			

Titulaires Collège MAÎTRISE

Suppléants Collège MAÎTRISE

GERONIMUS	Marc	marc.geronimus@reseau.sncf.fr	ROUSSEAU	Jérémy	jeremy.rousseau@reseau.sncf.fr
DARDAINE	Karine	karine.dardaine@reseau.sncf.fr	LOEUILLET	Sandrine	sandrine.quivet@reseau.sncf.fr
LONDAITZBEHERE	David	david.londaitzbehere@reseau.sncf.fr	BESSON	Nicolas	n.besson@reseau.sncf.fr
SCHMIT	Amélia	amelia.schmit@reseau.sncf.fr	JUIF	Maëlle	maelle.juif@reseau.sncf.fr

Titulaires Collège EXÉCUTION

Suppléants Collège EXÉCUTION

LORY	David	david.lory@reseau.sncf.fr	MESSAGER	Martial	martial.messenger@reseau.sncf.fr
------	-------	---------------------------	----------	---------	----------------------------------

Responsable Syndical

RORATO	Alexandre	alexandre.rorato@reseau.sncf.fr
--------	-----------	---------------------------------

SI VOUS SOUHAITEZ NOUS ADRESSER DES QUESTIONS : csetd@unsa-ferroviaire.org

SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

POUR NOUS REJOINDRE ET ADHERER EN LIGNE, CLIQUEZ ICI

J'adhère à l'UNSA !



A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

Collège:

Tél:

Mail:

Fédération UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS
Tél: 01 53 21 81 80 . federation@unsa-ferroviaire.org

INFORMATIONS PRATIQUES

www.unsa-ferroviaire.org

UNSA Ferroviaire
19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis

federation@unsa-ferroviaire.org