

JE SUIS CONTRACTUEL ... MES DROITS MES REVENDICATIONS

Guide du personnel Contractuel de la SNCF
(ex-PS25) élaboré par l'UNSA-Cheminots

RH - 31 édit.02.2011

UNSA Fédération des Cheminots
56, rue Faubourg Montmartre - 75009 Paris - Tél. 01 53 21 81 80



SOMMAIRE

- PRÉAMBULE
- RÉPERTOIRE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES UTILES
- LE CONTRAT
- CESSATION DE FONCTIONS
- RÉMUNÉRATION
- MAJORATIONS SALAIRE
- FACILITÉS DE CIRCULATION
- CONGÉS ET CONGÉS SUPPLEMENTAIRES,
JOURS FÉRIÉS
- PROTECTION DE LA MATERNITÉ
ET CONGÉS FAMILIAUX
- RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE :
INCAPACITÉ TEMPORAIRE
- GARANTIES DISCIPLINAIRES, SANCTIONS,
MÉDAILLES
- DIVERS
- DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU CDD
- COMPRENDRE LE BULLETIN DE PAIE
- LEXIQUE DES COTISATIONS

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 revendications portées par l'UNSA émanant de l'enquête réalisée en 2010 et du groupe de travail réuni autour de ces problématiques.

Ce document ne prétend pas à l'exhaustivité, tant le champ d'application est large, de nombreuses notions renvoyant nécessairement à la réglementation SNCF, 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 problématique contractuelle.

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'équipe 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.

RÉPERTOIRE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES UTILES

Les principaux textes cités sont référencés sous SYSPRE (système de prescription de la SNCF) et accessibles sous intranet via la page d'accueil Intranet SNCF (sp.org.sncf.fr).

- RH0001 Statut des relations collectives du personnel de la SNCF
- RH0006 Principes de comportement
- RH0013 Réglementation du cumul d'emplois, de rémunérations et de pensions
- RH0077 Réglementation du travail
- RH0103 Inventions susceptibles de faire l'objet de dépôt de brevet
- RH0131 Rémunération
- RH0143 Congés
- RH0246 Facilités de circulation des retraités
- RH0251 Gratification de vacances
- RH0252 Gratification annuelle d'exploitation
- RH0254 Contractuels
- RH0261 Facilités de circulation sur les réseaux étrangers
- RH0262 Innovation
- RH0263 Dictionnaire des filières
- RH0271 Déroulement de carrière
- RH0276 Tenue professionnelle
- RH0300 Aides financières du FASS (Fonds d'Action Sanitaire et Social)
- RH0301 Assermentation
- RH0333 Aides au logement
- RH0336 Bilans d'évaluation psychologique au recrutement
- RH0390 Barème de rémunération des personnels contractuels
- RH0400 Facilités de circulation sur le réseau national
- RH0403 Cotisations des personnels contractuels
- RH0412 Barème de la gratification de vacances
- RH0636 Autres bilans psychologiques
- RH0649 Allocation familiale supplémentaire
- RH0652 Barème de la gratification annuelle d'exploitation
- RH0662 Accord temps partiel
- RH0677 Mesures d'application du décret RH0077 (réglementation du travail)
- RH0679 Les fondamentaux du système de formation
- RH0707 Indemnité de garde
- RH0708 Durée du travail et rémunération des contractuels à temps partiel
- RH0825 Équipements de Protection Individuelle
- RH0875 Régime de prévoyance des contractuels

Dans le texte du présent guide, la notion de DET (directeur d'établissement) doit s'entendre comme DET ou *autorité hiérarchique assimilée*.

LE CONTRAT

Les personnels contractuels sont répartis selon le rattachement de leur contrat aux annexes du RH0254 A1, A3, B, C ou D :

- **A1** = personnel utilisé dans des emplois du « dictionnaire des filières » RH0263. 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).

- **A3** = personnel paramédical, personnel des services sociaux, de l'économie sociale et familiale, psychologues. Cette annexe est déclinée en catégories selon les titres et diplômes.
- **B** = personnel n'occupant pas des emplois du dictionnaire des filières : personnel de service et personnel des établissements sanitaires et sociaux autres qu'A3 - agents d'entretien, cuisiniers, animateurs, éducateurs etc.).
- **C** = autres personnels, répartis en « Cadres » ou « autres personnels », sauf contrats dits « aidés ».
- **D** = agents sous contrat aidé (contrats en alternance...).

■ Principes

Règle générale : les personnels relèvent de la Directive RH0254 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 (RH0001).

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

Personnels ne relevant ni du Statut ni du RH0254 : personnels des filiales, médecins...

Période d'essai : 3 mois, prolongée de la durée des absences.

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 RH0662

■ Embauche

Conditions d'embauche : 18 ans (16 ans si emploi de bureau avec autorisation du représentant légal) sous réserves :

- de l'aptitude physique et professionnelle,
- d'être libre de tout engagement ,
- de s'engager à respecter le RH0013 (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) cf RH0077,
- répartition de la durée du travail (réduction de la durée journalière et/ou journées chômées supplémentaires).

A noter qu'après congé maternité ou d'adoption, congé parental d'éducation, congé pour éducation d'enfants, congé de présence parentale, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique après mandat électif (sous conditions de délais), l'entreprise est tenue de réintégrer les agents.

En revanche, les ex-agents radiés, révoqués, mis à la retraite d'office ou licenciés disciplinaires ne peuvent être réembauchés.

■ Modification du contrat

Le contrat est modifié 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 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 des 4 cas précédents, tout changement s'interprète généralement comme une modification des conditions de travail. Le refus de telles modifications peut alors constituer une faute (dans le doute, devant une modification proposée, s'adresser à la Fédération).*

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.

Les revendications de l'UNSA-Chemists

Recrutement

- Abroger les limites statutaires de l'âge d'embauche au CP.
- Former les recruteurs aux particularités des contrats RH0254.
- Former les N+1 aux particularités du RH0254
- Réaliser un entretien spécifique à l'embauche avec un spécialiste RH régional (et non un généraliste d'établissement).
- Systématiser les présentations Métier de même que pour les agents du CP.
- Identifier un interlocuteur RH permettant de répondre aux attentes administratives des personnels relevant du RH0254 (questions sur la feuille de paie, la couverture sociale...).
- Elaborer un livret d'accueil Entreprise adapté.
- Prendre en compte l'expérience acquise et les appréciations des périodes de CDD lors d'un recrutement en CDI.

Période d'essai

- Aligner les modalités d'observation en période d'essai sur celles du stage d'essai des agents du CP.
- Prendre en compte les CDD, même disjoints, lors d'un recrutement en CDI, pour la durée de la période d'essai.

Le contrat

- Mettre à jour le RH0254
- Systématiser les équivalences de tout poste d'un agent relevant du RH0254 avec celui d'un agent du CP en matière de timbrage, de déroulement de carrière et de rémunération.
- Prendre en compte l'expérience professionnelle antérieure pour la détermination du salaire à l'embauche selon un barème pré-établi.
- Donner des marges de négociation sur le salaire aux RRH.

- Préciser les clauses devant figurer au contrat.
- Distinguer pour les contractuels relevant de l'annexe C les rubriques de solde salaire de base, prime de travail, PFA, à droit constant par rapport aux revalorisations et déductions actuelles et autres types de primes, indemnités et allocations qui peuvent être perçues.
- Intégrer dans tous les domaines du contrat les caractéristiques du Droit local Alsace Moselle.

Modification du CT

- Aligner les obligations en terme EIA/RVPA/EIF avant toute révision salariale nécessitant un avenant au contrat, sur celles des agents du CP
- Avoir la possibilité de faire examiner les avenants par des spécialistes RH.

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, démission, licenciement

La résiliation du CDI est possible par les 2 parties pendant la période d'essai (ou le préavis) sans délai-congé ni indemnité de licenciement

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

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

Dérogation en cas de suspension de contrat d'agent titulaire de mandat électif ou pour

congés familiaux (parental, éducation d'enfants, présence parentale)

Durée du délai-congé 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.

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).

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.

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 pré-déterminée

Licenciement

Licenciement avec cause réelle et sérieuse :

- Tout licenciement ne peut être prononcé que s'il a une 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 l'EPIC ou le groupe.
- Procédure : dans cette situation, alertez immédiatement la Fédération .

Licenciement pour inaptitude physique :

- Nécessite au préalable un avis d'inaptitude écrit du médecin du travail après 2 examens médicaux espacés de 2 semaines.
- 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, la SNCF peut procéder au licenciement avec respect du délai-congé et versement d'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, la SNCF 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'a ni délai-congé ni indemnité de licenciement.

Particularités pour le licenciement de salariés protégés (Délégués du Personnel, Représentants du Personnel au CE, membres du CHSCT, Représentant Syndical, 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...).

Les revendications de l'UNSA-Chemists

Retraite

- Créer un simulateur spécifique ou un lien direct de l'Intranet SNCF vers le simulateur CNAV.
- Aligner l'indemnité de départ en retraite nette sur celle versée au CP, lorsque celle-ci est supérieure.
- Attribuer 1 jour de congé supplémentaire avec solde pour la préparation du dossier retraite.

Licenciement économique, pour insuffisance professionnelle et pour inaptitude physique et professionnelle

- renoncer à ces formes de licenciement pour les contractuels
- renoncer au licenciement en cas de refus de mobilité
- consulter les Instances de Représentation du Personnel et les organisations syndicales pour tout licenciement envisagé de contractuel

Délai-congé

- aligner les durées exigibles de préavis sur le CP (1 mois pour un PS25, 2 mois pour CP).

RÉMUNÉRATION

■ Principes

Le salaire de base varie selon :

- 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,
- 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 (RH0390).

Barème applicable = RH0390

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

■ Éléments variables de solde

Principe : les contractuels peuvent percevoir les mêmes indemnités, gratifications et allocations que les agents du CP, prévues notamment au RH0131, 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 RH0131) sauf le personnel des établissements sanitaires et sociaux qui relèvent du RH0073 (régime de travail spécifique) (article 38 du RH0254).

- Indemnités, gratifications et allocations diverses (chapitres 6, 8, 10, 11 et 14 du RH0131) : les contractuels peuvent bénéficier de l'ensemble de ces éléments de solde de façon équivalente aux agents du CP sous réserve des particularités relatives :
 - à l'accompagnement des changements de résidence (article 39bis du RH0254),
 - à l'indemnité pour congé non pris (article 53 du RH0254),
 - à l'indemnité pour congé pris en période de moindre besoin en personnel (article 55 du RH0254),
 - à l'indemnité compensatrice de délai-congé et à l'indemnité de licenciement (articles 20 et 22 du RH0254).

■ 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 (RH0252 et RH0652) : est versé 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 (RH0251 et RH0412) : modalités d'attribution identiques à celles mises en œuvre pour les agents du CP (montant fixe de 230€ au 30/06/10 + 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

■ Allocation familiale supplémentaire (AFS)

Uniquement pour les agents relevant des Annexes A1 et A3 :

- versée dans les mêmes conditions que les agents du CP (RH0649).

■ Répercussion des absences sur le salaire

Principe : les absences ont les mêmes incidences que pour les agents du CP (art 191 et suivants du RH0131)

- Type A (repos, congés, fêtes, formation, absences temps partiel (VT)...): pas de répercussions.
- 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 RH0131.

Type E (grève) : décompte selon l'article 195 du RH0131.

Les revendications de l'UNSA-Chemists

Classification

- Garantir le principe légal "à travail égal, salaire égal" à expérience et activité professionnelle comparable
- Etablir une classification des contractuels annexes C :
 - par assimilation aux qualifications Maîtrise et Cadre (en plusieurs classes ou catégories y compris une classe de gré à gré) :
 - en délimitant clairement les collèges d'appartenance,
 - en fixant les critères de passage d'une classe ou catégorie à une autre,
 - en précisant au bulletin de paie les caractéristiques de la classification ainsi établie dont relève l'agent .
- Assurer l'équité de traitement CP / contractuel pour l'affectation et le déroulement de carrière sur les postes à fourchette.

Grilles de salaires

- Etablir une grille salariale en lien avec la classification établie pour les Annexe C sur des valeurs de rémunération nettes (et non seulement brutes).
- Distinguer sur le bulletin de paie les éléments de rémunération correspondant au salaire de base, à l'ancienneté, à la part GFA...
- Préciser par annexe au contrat initial les règles retenues pour la détermination du salaire de début.
- Distinguer la part de rémunération ayant fait l'objet d'une augmentation, par élément de rémunération, sur le bulletin de paie ou par notification spécifique.

Divers

- Prendre en compte la pénibilité dans les mêmes conditions que pour les agents du CP.
- Etendre le bénéfice de l'AFS à tous les contractuels (Annexes B, C et D).

MAJORATIONS DE SALAIRE

■ Principes

Types de majorations :

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

■ Majorations 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).

Date d'attribution de la majoration : au 1er du mois au cours duquel prend fin la période de 3 ans, différée en fonction des absences suspendant les échelons des agents du CP (RH0131 et RH0271)

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

■ Majorations 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 DET (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 DET.

Annexe A1 Classe D :

- Majoration de 5% sur décision du DET (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 justifie, sur décision du DRH.

Annexe B : pas de mesure de majoration prévue autre qu'ancienneté.

Annexe C : révision salariale individuelle sur proposition du DET en fonction de l'Entretien Individuel d'Appréciation (EIA) et dans les limites d'une enveloppe allouée.

Les revendications de l'UNSA-Chemists

Majorations pour ancienneté

- Appliquer des majorations pour ancienneté à tous les contractuels avec des pourcentages identiques quel que soit le contrat (annexes A, B et C).
- Assouplir la périodicité des majorations (sur des délais plus courts que 3 ans)
- Fixer la majoration à 1% annuel plutôt que 3% triennal.
- Appliquer des majorations pour ancienneté qui ne peuvent être inférieures à l'équivalent Echelon attribué aux agents du CP.
- Reprendre l'ancienneté acquise avant l'entrée dans l'entreprise dans des fonctions similaires.
- Reprendre l'ancienneté acquise dans l'entreprise par CDD disjoints.
- Notifier systématiquement toute majoration à quelque titre que ce soit aux contractuels.

Augmentations générales de salaire :

- L'entreprise doit s'engager expressément sur les augmentations générales de salaire accordées aux contractuels y compris pour ce qui concerne l'équivalent Prime de travail et GFA.
- Fixer le pourcentage moyen d'augmentation minimum pour un cadre en CDI.

Part variable annexes C :

- Etablir des règles pour la fixation initiale et les critères d'attribution des parts variables.

Déroulement de carrière :

- Former les hiérarchiques sur les spécificités du déroulement de carrière des personnels contractuels de la hiérarchie.
- Assurer une veille sur le déroulement de carrière des personnels contractuels.
- Etablir des listings incluant les agents contractuels dans les listings selon les mêmes critères que les agents du CP. Permettre l'accès aux voies rapides Cadres.

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 ayant-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 :

- RH0400 : facilités de circulation sur le réseau SNCF.
- RH0261 : facilités de circulation sur les réseaux étrangers.
- RH0246 : facilités de circulation des retraités.

Au besoin, faites vérifier vos droits auprès des représentants UNSA.

CONGÉS ET CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES, JOURS FÉRIÉS

■ Congés : 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 RH0662)

Pendant les 6 premiers mois, sous réserve d'1 mois de services effectifs : l'agent ne peut prendre qu'un nombre de jours de congés résultant de l'application des règles de réduction suite à absences

■ 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.

La SNCF doit 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.

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.

■ Répercussion des absences sur la durée du congé

Généralités : la réduction s'effectue comme pour les agents du CP (art 18 du RH0143), 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.

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 DET, 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 : pas de report de la réduction sur l'année suivante.

■ **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**

Principe : 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 8ème, au paiement d'une indemnité.

■ **Jours fériés**

Principe : 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 du 01/05 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

■ **Congés supplémentaires avec solde**

Pour évènements de famille :

- Mariage de l'agent : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 2 jours
- Mariage ou décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur : 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours (en plus du congé de paternité)
- Décès du conjoint : 3 jours
- Décès d'un enfant : 3 jours
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère de l'agent : 2 jours
- Décès du gendre ou de la bru de l'agent : 2 jours
- Décès des grands-parents ou arrière-grands-parents de l'agent ou de son conjoint : 1 jour

Délais de route : accordés dans les mêmes conditions que les agents du CP (art 30 du RH0143) 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.

Pour soins à famille : sur décision du DET, 5 jours maximum par exercice peuvent être accordés pour soigner le conjoint, un enfant à charge ou un ascendant habitant habituellement avec l'agent, dans des cas très sérieusement motivés, et sur présentation d'un certificat émanant d'un médecin de la SNCF, attestant qu'il s'agit d'une maladie grave et que les soins à donner exigent une présence continue auprès du malade et ne peuvent être assurés par une autre personne de la famille.

Agents à qui est décernée la médaille d'honneur des chemins de fer : 2 jours à prendre dans les 12 mois suivant la publication de l'arrêté conférant cette distinction.

Dons de sang, de gamma-globulines, de globules blancs ou de plaquettes : sur présentation d'une convocation

- donneurs de sang bénévoles : une 1/2-journée avec solde pour se rendre au centre de transfusion sanguine,
- donneurs de gamma-globulines : autorisations d'absences, sur justification, pour se rendre au centre de transfusion pour y recevoir les injections préliminaires, les séances nécessaires pour la plasmaphérese donnant lieu à attribution de demi-journées de congé supplémentaire avec solde dans la limite de 12 par an,
- donneurs de globules blancs ou de plaquettes selon le procédé de cytophèrese : 6 demi-journées ou 3 journées par an.

Cumul possible de ces congés dans la limite de 12 demi-journées par an.

Associations d'agents : attribution de congés supplémentaires avec solde aux agents contre remise de chèque-congé "Associations d'agents".

D'autres congés supplémentaires avec solde peuvent être attribués à différents titres : cf

chapitre. 2 et 3 du RH0143 (militaires, congés ayant pour motif des faits relatifs à la vie civile, administrateurs d'entités diverses, jurys, mandats politiques...).

Autres absences sans solde autorisées : maximum 15 jours par exercice pour motifs justifiés, sur décision du DET.

PROTECTION DE LA MATERNITÉ ET CONGÉS FAMILIAUX

■ Maternité Adoption

Protection (cas général) :

- Interdiction de travailler 8 semaines au total avant et après l'accouchement, et dans les 6 semaines suivant l'accouchement.
- Interdiction de licencier pendant la grossesse et pendant la durée du congé post natal, augmenté de 4 semaines, sauf faute grave ou raison de licenciement étrangère à l'état de grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption.

■ Congés familiaux

Congé parental d'éducation :

- Possible en application du Code du travail (articles L1225-47 et suivants).
- Peut être fractionné, avec une période minimale d'un mois pour chacune d'elles.
- Compte entièrement pour le calcul de l'ancienneté.
- Tous les avantages acquis avant le congé restent acquis.

Congé pour éducation d'enfants :

- Congé non rémunéré pendant 3 ans maximum.
- Fractionnement possible par périodes d'un an minimum .
- Refus d'attribution impossible.
- Compte entièrement pour le calcul de l'ancienneté.
- Tous les avantages acquis avant le congé restent acquis.

Congé de présence parentale :

- Possible en application du Code du travail (L1225-62 et suivants).
- Compte entièrement pour le calcul de l'ancienneté.
- Tous les avantages acquis avant le congé restent acquis.

RÉGIME DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE : INCAPACITÉ TEMPORAIRE

■ Généralités

Le régime complémentaire aux prestations de la Sécurité Sociale est :

- Géré par l'UNPMF (Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française).
- Suivi assuré par une commission paritaire SNCF / organisations syndicales, dans laquelle siège l'UNSA.

■ Principes

- Affiliation obligatoire de tous les contractuels.
- Les Prestations d'Incapacité Complémentaires (PIC) sont versées aux agents :
 - qui ont une ancienneté cumulée de 183 jours calendaires,
 - qui ne peuvent travailler du fait de maternité, d'adoption, de maladie, d'accident ou en cas de suspension du contrat de travail lors du décès du conjoint pendant l'accouchement,
 - qui perçoivent des Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).
- Les 3 premiers jours d'arrêt de travail, non indemnisés par la Sécurité Sociale (délais de carence), sont pris en considération pour la prestation complémentaire.
- Les PIC nettes de charges sont versées sous déduction des IJSS nettes de CSG et de CRDS (cf Lexique des cotisations.).
- La somme PIC + IJSS ne doit pas dépasser

la rémunération que l'assuré aurait perçue s'il avait travaillé.

- La couverture perdure même après la fin de contrat jusqu'à épuisement des droits à indemnisation pour les affections ou arrêts médicalement constatés et indemnisés par la Sécurité Sociale antérieurement à la date de la rupture.

■ Montant des prestations

Pour maladie ou accident non professionnels :

- Du 1^{er} au 3^{ème} jour : 50% de l'assiette (pas d'IJSS).
- Le 4^{ème} jour : 50% de l'assiette y compris IJSS.
- Du 5^{ème} au 184^{ème} jour : 100% de l'assiette y compris IJSS.
- Du 185^{ème} au 365^{ème} jour : 50% de l'assiette y compris IJSS.
- A partir du 366^{ème} jour : pas d'indemnisation complémentaire.
- Affection Longue Durée (ALD), à partir du 185^{ème} jour : 66% de l'assiette y compris IJSS pendant 3 ans maximum.

Pour les autres risques :

- du 1^{er} au 184^{ème} jour : 100% de l'assiette y compris IJSS,
- du 185^{ème} au 365^{ème} jour : 50% de l'assiette y compris IJSS,
- à partir du 366^{ème} jour : pas d'indemnisation complémentaire.
- Affection Longue Durée (ALD) à partir du 185^{ème} jour : 66% de l'assiette y compris IJSS pendant 3 ans maximum.

■ Demande de prise en charge

- Les demandes doivent être effectuées par la SNCF dans un délai de 6 mois sur production de pièces justificatives :
 - Demande de PIC signée par la SNCF.
 - Décompte des prestations en espèces émanant de la Sécurité Sociale et justifiant de l'incapacité de travail.

- Bulletins de salaire des 12 mois civils précédant le début de l'arrêt.
- Certificat médical d'arrêt de travail pour les arrêts < 4 jours.

■ Subrogation

- Une avance de 65% du taux de prise en charge est versée par les services RH en attendant la réception par la SNCF du versement des IJSS par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et du versement des PIC par l'UNPMF.
- Les PIC sont versées à la SNCF (sauf cas de rupture du contrat de travail).

■ Cessation du paiement des prestations :

- le jour où la SS cesse le versement des IJ,
- le 1095ème jour d'arrêt de travail,
- le jour de la reprise à temps complet,
- le jour de la reprise à temps partiel, sauf temps partiel thérapeutique,
- le jour où l'assuré reçoit une pension d'invalidité de la SS ou une rente d'incapacité au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle à l'origine du versement des IJ,
- le jour où l'assuré perçoit une pension Vieillesse de la Sécurité Sociale sauf cumul d'emploi,
- le jour où l'intéressé ne remplit plus les conditions du contrat pour bénéficier des prestations.

■ Assiette des cotisations et des prestations / Revalorisations

• **L'assiette des cotisations** est fixée selon le salaire (y compris primes, indemnités et gratifications) servant de base au calcul des cotisations. Elle se compose de :

- Tranche A = partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la Sécurité Sociale.
- Tranche B = partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et 4 fois ce plafond.

- Tranche C = partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche B et 8 fois le plafond annuel de la Tranche B + 8 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

L'assiette des prestations est exprimée en pourcentage du salaire Tranches A et B pour les non-cadres, A, B et C pour les cadres :

• Garantie incapacité temporaire pour maladie ou accident non professionnels :

- Pour les personnels ayant une prime de travail = 1/365èmes du salaire net (y compris indemnités et gratifications nettes) des 12 derniers mois précédant l'arrêt hors prime de travail.
- Pour les autres personnels = 1/365èmes de 90% du salaire net (y compris indemnités et gratifications nettes) des 12 derniers mois précédant l'arrêt, hors prime de travail.

• Garantie incapacité temporaire pour les autres risques = 1/365èmes du salaire net (y compris indemnités et gratifications nettes) des 12 derniers mois précédant l'arrêt hors prime de travail.

L'ensemble des cotisations et prestations sont reprises au RH0403.

■ Suspension de la garantie

• Pas de couverture en cas de périodes non rémunérées sauf en cas de maladie ou d'accident reconnu et indemnisé par la Sécurité Sociale : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé de formation économique et syndicale, congé parental d'éducation...

■ Effets de la rupture du contrat de travail (Terme de la garantie)

- La rupture du contrat fixe le terme de la garantie.
- Toutefois, les salariés qui, à la date de rupture du contrat, perçoivent des PIC continuent d'en bénéficier dans les mêmes

conditions que pour les salariés en activité du fait que le risque est survenu en cours de contrat.

- Un dispositif de portabilité est mis en œuvre afin de faire bénéficier à l'assuré de ce régime complémentaire après la rupture du contrat, sous conditions.

■ Litiges

Prescription (cas général) : toutes actions dérivant du contrat de Prévoyance sont prescrites par 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Contrôles : sous réserves d'en informer au préalable la SNCF, l'UNPMF peut à tout moment procéder ou faire procéder à tous contrôles enquêtes, visites médicales qu'elle jugerait nécessaire pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite de prestations.

Litiges médicaux :

- La contestation médicale est appréciée en dernier ressort par un médecin arbitre désigné d'un commun accord par le médecin conseil de l'UNPMF et le médecin traitant, à défaut d'accord, par le Conseil de l'Ordre.
- Pour toute réclamation ou litige n'ayant pas trouvé de réponse, s'adresser à la Direction Organisation-Qualité de de l'UNPMF, 125 avenue de Paris 92327 CHATILLON Cedex.
- En dernier recours, la commission paritaire de la SNCF peut être saisie.

Subrogation : pour la garantie Incapacité temporaire totale et Invalidité Incapacité permanente, l'UNPMF est subrogée de plein droit aux assurés victimes d'un accident dans leur action contre le tiers responsable dans la limite des dépenses supportées.

Garantie Invalidité / Garantie Décès

- Pour ces risques spécifiques, Cf. brochure Régime Prévoyance des contractuels, disponible auprès de l'UNSA.

Les revendications de l'UNSA-Chemists

- Assurer un maintien de salaire minimum en cas de maladie, quel que soit le CMGA, par versement du salaire normal (pas de salaires négatifs ni de risque d'impayés notamment en ce qui concerne les prestations pour tiers).
- Assurer une veille sur les codifications dans les CMGA.
- Accidents du travail : assurer une réelle prise en charge immédiate à 100%.
- Subroger les IJSS (Indemnité Journalière de Sécurité Sociale) pour supprimer un intermédiaire.
- Suite à jurisprudence européenne : ne plus défalquer les congés suite à maladie.
- Améliorer la lisibilité des bulletins de paie et des régularisations.
- Porter les taux de couverture au niveau du CP et élever les niveaux de prestation (accord Prévoyance).
- Étendre la garantie aux CDD inférieurs à 6 mois et aux CDI à temps partiel réduit n'ouvrant pas droit au versement d'IJSS.
- Engager une négociation pour l'accès à une mutuelle de santé à un tarif intéressant.
- Réduire le délai de carence.
- Examiner des mesures complémentaires spécifiques aux TH dans l'accord de prévoyance.

GARANTIES DISCIPLINAIRES, SANCTIONS, MÉDAILLES

■ Principes

Définition : constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales prises par la SNCF 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.
- 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 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 : cf. chapitre 9 du Statut RH0001 art 4§1, 2 (al. 1, 2 et 3), 3, 4 et 7.

■ Sanctions applicables aux agents ayant plus d'1 an d'ancienneté

Mesures conservatoires : applicables selon l'art 2 § 1 à 3 et 5 à 7 du chapitre 9 du Statut.

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.

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) Rétrogradation
- 9) Dernier avertissement avec mise à pied de 2 à 12 jours avec, le cas échéant, déplacement par mesure disciplinaire ou rétrogradation
- 10) Licenciement

Procédure : cf. art 4 à 6 du chapitre 9 du Statut RH0001.

Recours pour les 4^{ème} et 5^{ème} sanctions : 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 6^{ème} sanction.

■ Médaille d'honneur des chemins de fer

Conditions d'attribution :

- Médaille d'argent : 25 ans de services à la SNCF.
- Médaille de vermeil : 35 ans de services à la SNCF.
- Médaille d'or : 38 ans de services à la SNCF.

Ces durées sont réduites de 5 années pour les agents qui justifient de 15 années de service passées à la conduite des machines et autres engins moteurs.

Principaux services à prendre en compte :

- Services effectivement accomplis à la SNCF, soit comme contractuel soit au CP sous réserve d'une durée d'occupation moyenne minima de 19 heures 30 par semaine.
- Services militaires et assimilés.
- Périodes d'absence pour raison de santé de l'agent.
- Périodes d'absence des mères de famille pour élever un ou plusieurs enfants (congrés pour soins à enfants nouveaux-nés et pour éducation des enfants).
- Services effectués avant l'admission à la SNCF dans des entreprises privées travaillant en liaison ou pour le compte du chemin de fer et dont l'activité a été reprise par la SNCF.

Médailles :

- **Conditions d'attribution** : reprendre l'ancienneté acquise dans des emplois occupés avant l'entrée à la SNCF
- **Allocation et congés supplémentaires** : accordés dans les mêmes conditions que les agents du CP

Les revendications de l'UNSA-Chemists

- **Sanctions** : informer l'UNSA de tout licenciement disciplinaire envisagé à l'encontre de contractuel.

DIVERS

■ Réglementation du travail

Les agents contractuels sont soumis aux dispositions du décret RH0077 et son instruction d'application RH0677 dans les mêmes conditions que les agents du CP, sauf le personnel utilisé dans un établissement à caractère sanitaire et social, soumis à la directive RH0073

■ Hygiène, sécurité et conditions de travail

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 (RH0825).

Ils sont soumis à la directive RH0276 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 (RH0006),
- les inventions susceptibles de donner lieu à dépôt de brevet (RH0103),
- la réglementation des cumuls d'emplois, de rémunérations et de pensions (RH0013),
- l'assermentation (RH0301),
- l'innovation (RH0262),
- d'une façon générale, toute la réglementation SNCF.

■ Droit syndical

Le droit syndical doit être respecté pour les agents contractuels de même façon que 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 Droit Individuel de Formation, aux cours du CNED...) conformément à la directive RH0679 (Les fondamentaux du système de formation).

■ Avantages sociaux

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

- Les aides financières relevant du Fonds d'Action Sanitaire et Social (RH0300).
- L'indemnité de garde (RH0707).
- L'aide au logement (RH0333).

■ 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 (RH0336) et de l'ensemble des autres bilans psychologiques réalisables (RH0636).

Les revendications de l'UNSA-Cheminsots

- **Médecine de soins** : donner accès à la médecine de soins et aux spécialistes officiant dans les cabinets médicaux SNCF.
- **Médecine du travail** : placer la surveillance des postes de travail pénibles au même niveau et dans les mêmes conditions que pour les agents du CP.

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 inexact ou absent), d'absence de transmission du contrat dans les délais, de prolongation non prévue, de non respect du délai de carence...

■ 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).

■ Terme du CDD

Il est fixé avec précision dès sa conclusion sauf :

- 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.

■ Renouvellement du CDD

- Principe : maximum 1 fois, sans pouvoir excéder les durées maximales ci-dessus, 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.

■ 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 travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des

salariés prévue à l'article L4154-2 du Code du travail.

- Désignation de l'emploi occupé.
- Durée de la période d'essai prévue.
- Montant de la rémunération et de ses différentes composantes y compris les primes et accessoires de salaire.
- Nom et adresse de la Caisse de retraite complémentaire (CIPS / CIPC) ainsi que, le cas échéant, de l'organisme de prévoyance (UNPMF).

■ Interdictions de recours au CDD

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

■ Rémunération

- La rémunération ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait à la SNCF, après période d'essai, un agent sous CDI de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.
- Pour l'agent à temps partiel, le salaire mensuel est proportionnel au taux d'utilisation : cf modalités de calcul à l'article 35.2 du RH0254.
- En principe, les agents en CDD peuvent prétendre aux primes, indemnités, gratifications et allocations dans les mêmes conditions que les agents en CDI.

■ Congés réglementaires et congés supplémentaires

- **Droit au congé réglementaire :**
 - Le nombre de jours de congé par exercice est fixé proportionnellement au nombre de jours de travail que doit effectuer l'agent dans le cadre de son contrat (voir la formule de calcul à l'article 46.2.2 du RH0254).

- Le droit est ouvert dès le début du CDD sans condition de durée minimale de travail.
- **Congés supplémentaires** : doivent être accordés aux agents en CDD dans les mêmes conditions que pour les agents en CDI.

■ Période d'essai

- Est proportionnelle à la durée du CDD avec 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.

■ 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 = 1/10ème 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

■ Rupture du contrat

- **Pendant la période d'essai** : rupture possible pour l'agent et pour la SNCF sans préavis ni indemnité.
- **Après la période d'essai, par la SNCF** : 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.

■ CDD et suspension du contrat (maladie, maternité...)

Le CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme (pas de prolongation du contrat).

Les revendications de l'UNSA-Chemists

- **Interdire** la tenue d'un poste du Cadre d'Organisation par un agent en alternance, a fortiori s'il s'agit d'un poste nécessitant une aptitude Sécurité
- **Transformer** en CDI les CDD d'agents employés au-delà de n jours sur un exercice hors « saisonniers » (risque d'infraction à l'article L1242-1 du Code du travail)
- **Rendre** prioritaire l'embauche en CDI ou au CP des agents ayant été utilisés plus de n jours en CDD
- **Remettre** systématiquement à tout nouvel embauché sous CDD un exemplaire de la directive RH0254 ou une plaquette d'information reprenant les droits ouverts liés au contrat.
- **Informer** personnellement les agents en CDD des offres d'emploi pour lesquelles ils peuvent postuler, conformément à l'article L1242-17.

COMPRENDRE LE BULLETIN DE PAIE

■ Principales rubriques pouvant apparaître au bulletin de paie

- Salaire
- Prime de travail
- GFA
- Prestations familiales
- Allocation Familiale supplémentaire
- Eléments Variables de Solde (EVS) : toutes primes, indemnités et gratifications rémunérant une sujétion ; allocations (correspondant au remboursement de frais)

■ Principales cotisations (taux repris au RH0403 – 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.

Les agents cotisent, **de plus, obligatoirement** :

- au régime complémentaire de Prévoyance (accord RH0875) :
 - Prévoyance UNPMF Incapacité Tranche A et B.
 - Prévoyance UNPMF Invalidité Décès Tranche A et B.
- au régime complémentaire de Vieillesse selon leur collège d'appartenance et leur niveau de revenu (ARRCO et AGIRC), ces cotisations étant versées respectivement à la CIPS ou à la CIPC.
 - CIPS Tranche 1 et 2
 - CIPC Tranche A, B et C
 - AGFF Non Cadres Tranche 1 et 2
 - AGFF Cadres Tranche A et B
 - Contribution Exceptionnelle et Temporaire AGIRC (CET)
 - Garantie Minimale de Points (GMP).

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).

Les revendications de l'UNSA-Chemists

- **Mettre en conformité le bulletin de paie (compteurs congés payés...) avec la législation.**

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, règlementent 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, quels que soient leur statut (cadre, 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.

■ ARRCO pour les salariés non-cadres

Les non-cadres cotisent sur leur salaire brut, plafonné à 3 fois le Plafond de la Sécurité So-

ciale (PSS), fixé à 35 352€ en 2011, au régime ARRCO :

- La tranche 1 concerne la partie du salaire limitée au PSS.
- La tranche 2 concerne la partie du salaire entre 1 et 3 fois le PSS.

Le taux de cotisation diffère suivant les tranches. Ces cotisations sont versées à la CIPS.

■ AGIRC pour les salariés assimilés cadres

Les cadres et assimilés cadres cotisent sur leur salaire brut, au régime ARRCO jusqu'au PSS et au régime AGIRC sur la partie de leur salaire comprise entre 1 et 8 fois ce plafond :

- La tranche A concerne la partie du salaire limitée au PSS.
- La tranche B concerne la partie du salaire entre 1 et 4 fois le PSS.
- La tranche C concerne la partie du salaire entre 4 et 8 fois le PSS.

Ces cotisations sont versées à la CIPC.

■ AGIRC pour les salariés cadres : généralités

Les cadres cotisent sur leur salaire brut, au régime ARRCO jusqu'au PSS et au régime AGIRC sur la partie de leur salaire comprise entre 1 et 8 fois ce plafond :

- La tranche 1 (ARRCO T1) concerne la partie du salaire limitée au PSS.
- La tranche B (AGIRC TB) concerne la partie du salaire entre 1 et 4 fois le PSS.
- La tranche C (AGIRC TC) concerne la partie du salaire entre 4 et 8 fois le PSS.

Ces cotisations sont versées à la CIPC.

Le taux de cotisation diffère suivant les tranches. En contrepartie des cotisations prélevées sur le salaire (part salariale + part employeur), des points de retraite sont attribués au cadre.

Chaque année, l'institution de retraite informe chaque cadre du montant des cotisations Agirc versées l'année précédente pour son compte

et du nombre de points de retraite obtenus en échange.

■ AGIRC pour les salariés cadres : Garantie Minimale de Points (GMP)

Tout salarié relevant du régime AGIRC doit obtenir au moins 120 points par an. Une cotisation forfaitaire est donc appelée sur son salaire pour lui permettre d'obtenir ce nombre de points : la GMP est une cotisation sociale qui permet aux cadres de garantir à chaque salarié à temps plein cotisant au régime AGIRC l'obtention d'un minimum de points de retraite AGIRC par an.

La cotisation est réévaluée chaque année. Elle est versée à l'AGIRC au titre de la retraite complémentaire des cadres.

En fonction de leur niveau de rémunération, les cadres cotisent à l'AGIRC pour leur retraite complémentaire selon deux dispositifs :

- soit dans le cadre d'un pourcentage (20,30 %) réparti entre l'employeur et le salarié ;
- soit dans le cadre d'un montant forfaitaire : la garantie minimale de points (GMP), dont l'avantage est de garantir un nombre de 120 points de retraite complémentaire par an pour ses adhérents.

En 2010, la GMP concerne les cadres ayant une rémunération brute inférieure à 38 332,92€.

En cas de travail à temps partiel, la GMP est diminuée proportionnellement au temps travaillé.

■ AGIRC pour les salariés cadres : Contribution Exceptionnelle et Temporaire (CET) au régime AGIRC

La CET est une contribution ayant pour objet de maintenir les ressources destinées à financer les systèmes de garanties et forfaits du régime des cadres.

Elle est fixée à 0,35% du salaire (dont 0,13% pour la cotisation salariale), depuis le premier € jusqu'à 8 fois le PSS.

La cotisation CET est assise sur la partie du salaire limitée au plafond supérieur de la tranche C.

■ AGIRC pour les salariés cadres : Contribution pour l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC)

Cette contribution est destinée à assurer le fonctionnement de l'APEC. Elle consiste en une contribution fixe à la charge de l'employeur et du salarié cadre.

Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO (AGFF)

L'AGFF assure le financement de la retraite complémentaire à 60 ans alors que l'âge de la retraite reste à 65 ans pour les régimes de retraite complémentaire (avant réforme de 2010).

La cotisation correspond à 2% du salaire jusqu'au PSS et à 2,20% jusqu'à 4 fois le PSS.

Les modalités de calcul et de recouvrement sont les mêmes que pour les cotisations de retraite complémentaire.

Les cotisations AGFF sont dues pour l'ensemble des salariés cotisant aux institutions, quel que soit leur âge, y compris pour les salariés de plus de 65 ans qui poursuivent leur activité.

Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

La CRDS a été créée en 1996 par la réforme JUPPE de la Sécurité Sociale sur le modèle de la CSG, afin de doter la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES), structure créée pour gérer et apurer la dette sociale.

Son taux est de 0,5 %. Pour les revenus d'activité et de remplacement, le taux de 0,5 % est appliqué après un abattement de 3 % sur le

revenu en question.

Elle s'applique à l'ensemble des revenus d'activité et de remplacement, des revenus du patrimoine et des placements ainsi que sur la vente de métaux précieux et aux gains de jeux de hasard.

Conçue à l'origine comme transitoire (5 ans), la CRDS a été régulièrement prolongée ; une loi organique en a limité la pérennité à 2017, en obligeant le gouvernement à compenser par des ressources supplémentaires toute hausse du besoin de financement.

Contribution sociale généralisée (CSG)

La CSG est une taxe instituée le 16/11/90, qui participe au financement de la Sécurité Sociale. La CSG recouvre en réalité un ensemble de contributions différentes, assises sur les catégories de revenus suivantes : les revenus d'activité et de remplacement (pour l'essentiel), mais aussi les revenus du patrimoine et les produits de placement.

La contribution sur les revenus d'activité et de remplacement est soumise aux règles d'assiette et de recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale ; la contribution sur les autres catégories de revenus relève des dispositions du Code général des impôts.

La CSG est distincte des cotisations sociales au sens du droit français : son paiement n'ouvre pas droit à affiliation aux régimes sociaux ni à prestations sociales.

La CSG a été créée pour diversifier le financement de la protection sociale. La CSG est assise sur l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France. Elle est prélevée à la source sur les revenus d'activité, de remplacement et de placement.

La CSG est affectée :

- à la branche famille, au taux de 1,08 % sur les revenus salariaux et allocations chômage et de 1,10 % sur les autres revenus. C'est le prélèvement créé initialement, en

contrepartie de la suppression des charges sociales « famille »

- au fonds de solidarité vieillesse (FSV) qui finance le minimum vieillesse, aux taux de 1,03 % sur les revenus salariaux et de 1,05 % sur les autres revenus
- à la branche maladie de la Sécurité Sociale, à un taux compris entre 3,95 % (sur les plus petits revenus de remplacement) et 7,25 % (sur les revenus des jeux).
- à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA), instituée pour gérer les prestations liées à la dépendance, au taux de 0,10 % sur tous les revenus.

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

Fonds national d'aide au logement (FNAL)

Le Fonds national d'aide au logement (FNAL) est chargé de financer l'Aide Personnalisée au Logement (APL), la prime de déménagement prévue à l'article L.351-5 du Code de la construction et de l'habitation, l'allocation de logement des personnes âgées, des infirmiers, des jeunes salariés et de certaines catégories de demandeurs d'emploi.

Ces recettes sont constituées par des dotations de l'Etat, des contributions des régimes de prestations familiales, une fraction du droit de consommation prévu à l'article 575 du Code général des impôts et par le produit des prélèvements mis à la charge des employeurs en application des 1^{er} et 2^{ème} de l'article L.834-1 du Code de la Sécurité Sociale, prélèvement constitué par une cotisation égale à 0,10%, assise sur les salaires plafonnés et une contribution supplémentaire calculée sur la totalité des salaires pour les employeurs occupant au moins 20 salariés au 31 décembre de chaque année.

Contribution Solidarité Autonomie (CSA)

L'article 11 de la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a instauré à compter du 1^{er} juillet 2004, une contribution à la charge des employeurs, destinée à financer les ressources de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

Les rémunérations afférentes aux périodes d'emploi accomplies à compter du mois de juillet 2004 sont redevables de cette contribution au taux de 0,3%.

Le paiement de la CSA n'est pas subordonné à la mise en œuvre de la journée de travail supplémentaire non rémunérée.

1) Champ d'application de la contribution

Sont redevables de la CSA tous les employeurs du secteur privé et du secteur public, redevables de la cotisation patronale d'assurance maladie destinée au financement du régime de base d'assurance maladie français.

Pour les salariés, les rémunérations soumises à la contribution sont celles versées aux personnes affiliées à un régime français de base d'assurance maladie, applicable en métropole ou dans les DOM (régime général et régimes spéciaux de Sécurité Sociale).

2) Assiette de la contribution

La CSA est calculée sur la même assiette que celle de la cotisation d'assurance maladie dont l'employeur est redevable au titre du salarié considéré.

Lorsque les cotisations patronales d'assurance maladie sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire de cotisations, la contribution est calculée sur le montant de cette assiette.

Lorsque l'employeur et/ou le salarié ont la faculté d'opter entre une base forfaitaire et la rémunération réelle, l'assiette de la contribu-

tion ne peut être différente de celles des autres cotisations de Sécurité Sociale.

Les revenus de remplacement ne sont pas assujettis à la contribution dès lors qu'aucune cotisation patronale au titre de l'assurance maladie n'est due.

3) Situation au regard des dispositifs d'exonérations de cotisations sociales

Sont exonérées de la CSA les rémunérations versées aux salariés sous contrat d'apprentis-

sage ou sous contrats aidés et la fraction prise en charge par l'Etat de la garantie de ressources prévue pour les travailleurs handicapés.

Cette liste étant exhaustive, la contribution solidarité autonomie reste due pour tous les autres contrats non énumérés ci dessus.

La CSA est recouvrée selon les mêmes modalités que la cotisation patronale d'assurance maladie dont l'employeur est redevable au titre du salarié considéré.



Site Internet : www.unsa-cheminots.org
Site Intranet : www.syndicat-sncf.org/os_unsa
E-mail : federation@unsa-cheminots.org

