Cfdt: FGTE CHEMINOTS

LE GUIDE DES CONTRACTUELS

LES DROITS DES CHEMINOTS CONTRACTUELS DE LA SNCF

Disponible sur App Store

DISPONIBLE SUR Google play

TELECHARGEZ DES A PRESENT L'APPLI

Cfdt: FGTE CHEMINOTS

SOMMAIRE

Contractuels(les), ce guide est pour vous

LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA SNCF

NOMBRE ET RÉPARTITION | 5

DISPOSITIONS COMMUNES

CONTRAT DE TRAVAIL | 8

- Contrat à Durée Déterminée
- Contrat à Durée Indéterminée
- Indemnités de licenciement
- Rupture du contrat de travail
- Licenciement pour motif économique

RÉMUNÉRATION | 10

- Agents à temps complet
- Agents à temps partiel
- Majoration pour ancienneté
- Changement de résidence
- Indemnités, gratifications, allocations
- Gratification de vacances
- Gratification annuelle d'exploitation
- Indemnités de départ à la retraite

FACILITÉS DE CIRCULATION SUR RESEAU SNCF | 18

FACILITÉS DE CIRCULATION INTERNATIONALES | 21

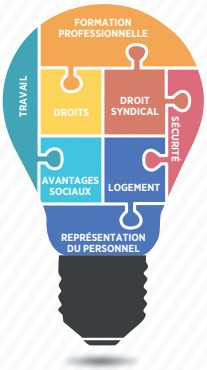
PROTECTION SOCIALE | 22

- Maintien de salaire
- Prévoyance
- Mutuelle santé

CONGÉS | 12

- Durée du congé annuel
- Dispositions particulières aux mères et pères de famille
- Modalités d'attribution du congé règlementaire
- Indemnité pour congé pris en période de moindre besoin de personnel
- Répercussion des absences
- Maladie au cours d'un congé
- Indemnités pour congé non pris par des agents en CDD
- Jours fériés
- Repos supplémentaires prévus par l'article 32 du RH 077
- Congés supplémentaires avec solde pour événements familiaux
- Congés supplémentaires pour soins
- Congés supplémentaires et facilités de service perticulières
- Absences sans solde autorisées

SOMMAIRE | PRINCIPAUX TEXTES DE RÉFÉRENCE



DISPOSITIONS DIVERSES | 27

- Réglementation du travail
- Hygiène, sécurité, conditions de travail
- Formation professionnelle
- Garanties disciplinaires et sanctions
- Droits et avantages sociaux ne concernant pas les annexes C et A3
- Représentation du personnel
- Droit syndical
- Formation économique, sociale et syndicale
- Divers

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A1 | 29

- Classification
- Rémunération

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A3 | 29

- Classification
- Rémunération

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE B | 30

- Classification
- Rémunération

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE C | 30

- Rémunération

RH 0001 ➲ Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel
RH 0077 ➲ Réglementation du travail
RH 0143 ➲ Congés
RH 0254 ➲ Dispositions applicables au personnel contractuel
RH 0300 ➲ FASS
RH 0386 ➲ Mesures de Rémunération
RH 0390 ➲ Barème de rémunération
RH 0400 ➲ Facilités de circulation
RH 0677 ➲ Réglementation du travail, instruction d'application du décret n° 99-1161 du 29 décembre 1999
RH 0750 ➲ Dossier pratique contractuel CDD, CDI (hors contrat aidés)
RH 0875 ➲ Accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels contractuels de la SNCF
RH 0926 ➲ Accord collectif sur le compte épargne temps à la SNCF
RH 0929 ➲ Procédure temporaire d'application sur le rachat des repos supplémentaires et complémentaires
RH 0930 ➲ Procédure d'application de l'accord collectif sur le compte épargne temps à la SNCF
RH 0933 ➲ Accord collectif sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière
***Médecine du Travail** ➲ Livre VI Titre 2 du Code du Travail*

Cfdt: FGTE CHEMINOTS

GUIDE PRATIQUE DES DROITS DES CHEMINOTS CONTRACTUELS DE LA SNCF

ÉDITION 2015

Directeur de la publication
DIDIER AUBERT

Rédacteur en chef
CHRISTOPHE DARD

Rédacteur en chef adjoint
ALI BENHADJBA

Responsable édition
CAROLINE LE GUELLEC

Concept & mise en page
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Crédits photo
FREEPIK

Imprimerie
L'ARTÉSIENNE

47-49 av. Simon Bolivar, 75019 PARIS
01 56 41 56 70
www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots

LES CHEMINOTS CONTRACTUELS DE LA SNCF

Les agents contractuels sont liés à la SNCF par un contrat de travail sans être au Cadre Permanent. Le 31 décembre 2014, il y avait 9 578 contractuels relevant de différentes annexes, soit 6,22 % de l'effectif global de la SNCF (153 997 agents).

NOMBRE

< 18 ans
1

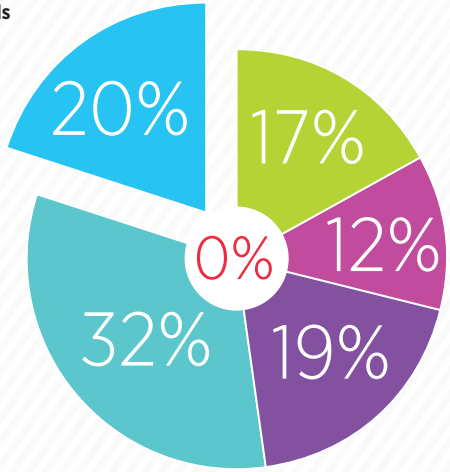
25 > 34 ans
1 830

45 > 54 ans
1 967

18 > 24 ans
1 107

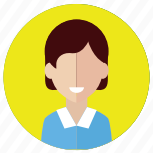
35 > 44 ans
3 033

+ 55 ans
1 640

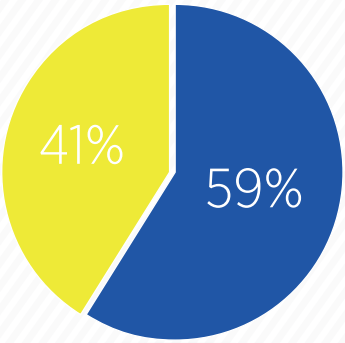


REPARTITION

Hommes
5649



Femmes
3929



EXÉCUTION			MAÎTRISE	CADRES
SÉDENTAIRES	ROULANTS			
	Conduite	Trains		
4434	201	336	2403	2204

ÉDITO

GUIDE DES DROITS DES CHEMINOTS CONTRACTUELS DE LA SNCF

© CFDT CHEMINOTS

Éric CHOLLET,
Secrétaire National
en charge des salariés
contractuels

POUR LA CFDT, LES CONTRACTUELS SONT DES CHEMINOTS À PART ENTIÈRE

Ce guide pratique est pour vous. Il vous permet de vous tenir informés de vos droits.

Depuis l'année 2014, trois avancées majeures sont à porter au crédit de la CFDT Cheminots. Elles se traduisent notamment par la croissance de votre pouvoir d'achat :

- **l'obtention de l'AFS (Allocation Familiale Supplémentaire),** avec plus de pouvoir d'achat pour les familles,
- **La mise en place d'une prévoyance et d'une complémentaire santé** prise en charge en partie par l'entreprise, avec là aussi plus de pouvoir d'achat,
- **la diminution des cotisations prévoyance et santé** de 15 % dès 2015, avec là aussi plus de pouvoir d'achat.

Nous devons continuer à nous mobiliser pour de nouveaux droits :

- **déroulement de carrière** ainsi qu'un système de notation identiques aux agents du cadre permanent,

- **alignement des facilités de circulations** des « retraités contractuels » sur celles des « retraités du cadre permanent »,
- **harmonisation** de toutes les primes,
- **création** d'un pôle contractuel dans chaque CMGA,
- **ouverture** de l'ensemble des cabinets médicaux SNCF aux contractuels d'autant en cas d'accident de travail.

Dès à présent, **je vous invite à télécharger notre application.** Venez débattre, échanger, donner votre avis, et n'hésitez pas à vous mettre en contact avec le syndicat CFDT le plus proche de chez vous.

C'est ensemble que nous construirons les revendications de demain. Rejoignez-nous !

JE VEUX ÊTRE CANDIDAT CFDT !

VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE ! VOUS COMPTEZ POUR NOUS !

DÉCOUVREZ LES 10 ENGAGEMENTS DE LA CFDT POUR CHANGER LE QUOTIDIEN DES CHEMINOTS

je décide de M Cfdt: N AVENIR

je passe à L' Cfdt: RANGE

DISPOSITIONS COMMUNES

- CONTRAT DE TRAVAIL
- RÉMUNÉRATION
- CONGÉS
- FACILITÉS DE CIRCULATION SUR RESEAU SNCF
- FACILITÉS DE CIRCULATION INTERNATIONALES
- PROTECTION SOCIALE

CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail doit être écrit et signé par les deux parties.

Si l'agent n'a pas de contrat de travail au-delà de 48 heures, il est réputé être embauché pour une durée indéterminée. C'est le bulletin de paie qui indique les modalités d'embauche : lieu de travail, qualification, rémunération.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le CDD est conclu pour un terme précis, sauf dans les hypothèses de remplacement d'un salarié absent de son poste.

Le recours au CDD est strictement limité : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier.

Le contrat peut être rompu à l'initiative de l'agent (sans indemnité) lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI. Dans ce cas, sauf accord des parties, le salarié doit respecter une période de préavis d'un jour par semaine avec un maximum de deux semaines.

La suspension du CDD (pour maladie par exemple) ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat (sauf accident du travail ou maladie professionnelle).

Une indemnité de précarité d'emploi égale à 10 % de la rémunération brute imposable est versée à l'issue du contrat, sauf emploi saisonnier et CDI à l'issue du CDD.

Un CDD peut être renouvelé une seule fois sur une durée totale de 18 mois (renouvellement compris) : le renouvellement fait l'objet d'un avenant.

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

La période d'essai est déterminée par l'article 11 du RH 0254.

Le contrat à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est de 2 mois pour le personnel d'exécution, 3 mois pour les agents de maîtrise et 4 mois pour les cadres.

En cas de nouvelle condition d'utilisation et si l'agent refuse celle-ci, un reclassement dans un emploi équivalent est recherché. S'il s'avère impossible, la procédure de licenciement est engagée, la charge de la rupture incombant alors à la SNCF. La rupture est imputable à la SNCF ce qui signifie que l'agent part avec tous ses droits (congés payés, préavis, indemnités de licenciement).

LE CONTRAT DU TRAVAIL INDIQUE :

- La durée : déterminée ou indéterminée.
- L'utilisation à temps complet ou à temps partiel
- La durée du travail (durée annuelle pour un CDI ou durée exprimée en heures pour un CDD)
- Le régime de travail : durée maximale journalière de travail, nombre de repos.
- La répartition des horaires sur la semaine pour un temps partiel.
- Il doit faire mention de la directive RH 0254.

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, l'agent en CDI licencié, bénéficie d'une indemnité de licenciement s'il compte au moins 1 an de services ininterrompus. Elle est calculée en fonction de l'ancienneté et équivalente à un mois de salaire pour 10 années d'ancienneté. Depuis le 18 juillet 2008, ces indemnités s'élèvent à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15ème par année au-delà de 10 ans.

LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Définition du Code du travail : motifs non-inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.
Il ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement n'a pas pu être réalisé dans l'entreprise ou les entreprises du groupe. ●●

? LE SAVIEZ-VOUS

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Passée la période d'essai, le CDI peut être résilié :
- **à l'initiative de la SNCF, par licenciement ;**
- **à l'initiative de l'agent, par démission avec un préavis d'un mois si l'ancienneté est supérieure à 6 mois, ou 8 jours dans le cas contraire (sauf accord commun) ;**
- **d'un commun accord entre la SNCF et l'agent : la rupture conventionnelle. ●●**

Toute modification du contrat donne lieu à un avenant (modification de rémunération, de fonction ne correspondant pas à la qualification, du lieu de travail ou de la durée de travail).

Faites-vous assister par un représentant syndical CFDT lors de l'entretien préalable de licenciement.

RÉMUNÉRATION

Votre rémunération varie selon votre annexe, votre qualification et les objectifs contractualisés.

AGENTS À TEMPS COMPLET

La rémunération doit respecter le Code du travail qui affirme le principe *à travail égal salaire égal* :

- **Les agents contractuels des annexes A1 et A2** employés dans un métier du dictionnaire des filières (Collège exécution) ont une rémunération et des conditions de déroulement de carrière aussi proches que possible des agents du cadre permanent.
- **Les agents contractuels de l'annexe A3** hors dictionnaire des filières ont une rémunération calculée sur la base d'un agent à temps complet.
- **Le personnel de service** et celui des établissements sanitaires et sociaux voient leurs rémunérations fixées par catégorie en conformité relative avec celle des conventions collectives propres à ces métiers (annexe B).
- **Les maîtrises et cadres** ont des conditions de rémunérations fixées de gré a gré lors de l'embauche et renégociées annuellement lors de l'EIA (annexe C).

Concernant les augmentations générales de salaire, votre rémunération est révisée aux mêmes dates que celles du cadre permanent et dans les mêmes conditions.

AGENTS À TEMPS PARTIEL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE
Fraction du salaire mensuel d'un contractuel à temps complet.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
(salaire mensuel à temps complet x heures à effectuer) / 151,67.
151,67 = (35 heures x 52) / 12.

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Les agents en CDI faisant l'objet d'un changement de résidence contraint, peuvent bénéficier d'une allocation de :
- changement de résidence
- défaut de logement. ●●

MAJORATION POUR ANCIENNETÉ

Le salaire mensuel est majoré de 3,30 % par période entière de 3 ans maximum 36,30 % (RH 390) sauf contractuels annexes C. ●●

INDEMNITÉS, GRATIFICATIONS, ALLOCATIONS

Les contractuels bénéficient, en règle générale, des mêmes indemnités, gratifications et allocations que les agents du cadre permanent.

GRATIFICATIONS DE VACANCES

Elle est versée avec la paie de juin et est égale à 250 € (montant 2015) pour un temps complet.
Pour un temps partiel de moins de 60 % cette prime est calculée au prorata du temps de travail effectué. À cette gratification s'ajoute un supplément familial dépendant du nombre d'enfants à charge (sauf annexe C). Il faut être présent au 1er janvier pour bénéficier de cette gratification.

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Tout agent quittant volontairement la SNCF pour retraite a le droit à une indemnité de départ s'il compte plus de 10 ans d'ancienneté :
- ½ mois de salaire après 10 ans
- 1 mois .de salaire après 15 ans
- 1 mois ½ de salaire après 20 ans
- 2 mois de salaire après 30 ans. ●●

? LE SAVIEZ-VOUS

GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION

Elle est versée avec la paie de juin et est égale à :
- **8 %, appliqué au salaire mensuel correspondant à la situation administrative du mois de juin pour les agents contractuels (y compris les titulaires d'un contrat aidé) relevant des annexes AI et A2.**
- **6,9 %, appliqué au salaire mensuel correspondant à la situation administrative du mois de juin pour les agents contractuels (y compris les titulaires d'un contrat aidé) relevant des autres annexes.**

Avec un minimum de 140,25 € (montant 2015) pour un agent à temps complet. ●●

CONGÉS

DURÉE DU CONGÉ ANNUEL

LES AGENTS À TEMPS COMPLET, EN CDI OU CDD

→ Ont droit annuellement, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrables. ●●

LES AGENTS À TEMPS PARTIEL, EN CDI

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

→ Lorsque le temps partiel est réalisé uniquement par réduction de la durée journalière moyenne de service (soit NT = 0), le nombre de congés est de 28 jours. ●●

LES AGENTS À TEMPS PARTIEL, EN CDD

$$28 \times \frac{\text{nb. jours de calendrier du contrat} - (R+NT + F \text{ inclus dans le CDD})}{(365 - (R + F))}$$

28 = nombre annuel de jours de congés de l'agent à temps complet
R = nombre annuel de repos du régime de travail
F = nombre annuel de jours fériés ne tombant pas un dimanche
NT = nombre annuel de jours, en sus des repos, pendant lequel le poste n'est pas tenu

En CDI ou CDD, tous les agents de la SNCF ont droit à des congés réglementaires.

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX MÈRES ET PÈRES DE FAMILLE
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

MATERNITÉ

- La femme agent a droit à 16 semaines de congés maternité (soit 6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après). Sur cette période, un congé de 8 semaines au total (avant + après l'accouchement) est obligatoire. De plus, est interdit de l'employer dans les 6 semaines suivant l'accouchement. Il est interdit de licencier une femme pendant la période du congé maternité ou d'adoption, augmentée de 4 semaines, sauf faute grave ou impossibilité de maintien en service non lié à l'état de grossesse.

PATERNITÉ

- Un congé de paternité est accordé au père pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ces congés payés sont de 11 jours maximum et consécutifs (le décompte se fait en jours calendaires).

Chaque agent doit prendre au cours de l'année au moins 15 jours de congés consécutifs, le reste des congés pouvant être fractionné.

Tout agent qui le demande peut obtenir dans la période du 1er mai au 31 octobre, un congé réglementaire continu s'inscrivant dans une absence d'au-moins 24 jours consécutifs.

Tout contractuel ou alternant avec plus d'un an d'ancienneté non mis à disposition d'un organisme extérieur peut ouvrir un Compte Epargne Temps.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION DU CONGÉ RÉGLEMENTAIRE
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Les congés sont accordés en tenant compte des désidératas de l'agent dans la mesure où ils sont compatibles avec les exigences du service. Les conjoints, lorsqu'ils sont tous deux employés à la SNCF, peuvent obtenir simultanément leurs congés. Le congé de l'agent qui n'appartient pas au service actif doit être aligné sur celui de son conjoint agent du service actif. Les congés doivent être entièrement pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année correspondante. Si pour des nécessités de service ou impossibilité dûment constatées, les congés n'ont pu être accordés ou pris dans l'exercice en cours, le solde ne peut être reporté au-delà du premier trimestre de l'année suivante. Les agents originaires de la Corse, des DOM-TOM, des anciens pays de protectorat, justifiant qu'ils se rendent dans leur pays d'origine pour passer leurs congés, ont la possibilité de réserver tout ou une partie de leurs congés d'une année pour le regrouper avec ceux de l'année suivante.

INDEMNITÉ POUR CONGÉ PRIS EN PÉRIODE DE MOINDRE BESOIN EN PERSONNEL
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Les congés pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel donnent droit, pour chaque journée à partir de la huitième, au paiement d'une indemnité.

RÉPERCUSSION DES ABSENCES SUR LA DURÉE DU CONGÉ RÉGLEMENTAIRE
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Les possibles motifs d'absences au cours de l'année peuvent être liés à une maladie, à une blessure hors services, à une absence sans solde, ou bien à une suspension.
Répercussions pour les agents à temps complet en CDI ou CDD :

- si le total de ces absences est inférieur à 30 jours : aucune réduction ;
- si le total de ces absences est égal ou supérieur à 30 jours : diminution de 2 jours à partir du 30ème jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence (si le total des absences atteint 182 jours, il est ajouté aux réductions déjà effectuées, une nouvelle réduction de 2 jours).

Pour les agents à temps partiel, voir détails dans le RH 0254, article 50.3.

MALADIE AU COURS D'UN CONGÉ
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Lorsque qu'un agent tombe malade au cours d'un congé, celui-ci est interrompu mais n'est pas prolongé. L'agent doit reprendre son service à la date prévue pour la fin de son congé ou à l'expiration de la maladie si celle-ci se termine après cette date.

JOURS FÉRIÉS
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Indépendamment des jours de repos fixés par la réglementation du travail, les agents chôment chaque jour de fête légale ou déclarée telle ne tombant pas un dimanche. Un jour de repos compensateur est accordé aux agents qui, pour des nécessités de service, doivent travailler un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

INDEMNITÉ POUR CONGÉS NON PRIS PAR DES AGENTS EN CDD

Lorsque la durée du travail effectif accompli lors de l'exécution du contrat est inférieure à un mois, ou lorsque cette durée étant égale ou supérieure à 1 mois, le service n'est pas en mesure d'accorder les congés effectivement acquis. Dans ce cas, il procédera versement d'une indemnité de congé non pris égale à 10 % de la rémunération totale brute imposable due au contractuel pendant la durée du contrat. Cette indemnité est versée à la fin du contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

LES JOURS DES FÊTES LÉGALES
- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- Assomption
- Toussaint
- 11 novembre
- Noël

LE SAVIEZ-VOUS

REPOS SUPPLÉMENTAIRES
PRÉVUS PAR L'ARTICLE 32 DE LA DIRECTIVE RH 0077

L'ensemble du personnel contractuel soumis à cette directive, bénéficie des repos supplémentaires afin de respecter la durée réglementaire annuelle du travail.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC SOLDE, MOTIVÉS PAR DES ÉVÉNEMENTS DE FAMILLE

(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

MOTIFS	DURÉE
Mariage ou PACS de l'agent	4 jours
Décès du conjoint ou de la personne liée par un PACS, d'un enfant	3 jours
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère de l'agent	2 jours
Naissance / Adoption d'un enfant	3 jours
Décès d'un enfant	3 jours
Mariage d'un enfant	2 jours
Décès du gendre ou de la bru de l'agent	2 jours
Décès des grands-parents, des arrières- grands-parents de l'agent ou de son conjoint	1 jour
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

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR SOINS
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

Il peut être accordé aux agents un congé supplémentaire avec solde, dans la limite de 5 jours par exercice (+ 1 jour par enfant à partir du deuxième), pour soigner leur conjoint, leur enfant à charge ou un ascendant habituellement avec eux, dans des cas très sérieusement motivés et sur présentation d'un certificat médical.

LES AGENTS À TEMPS PARTIEL PEUVENT AUSSI EN BÉNÉFICIER, SELON LE MODE DE CALCUL SUIVANT :

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

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ET FACILITÉS DE SERVICE PARTICULIERS
(IDENTIQUE AU CADRE PERMANENT)

- Participation aux obsèques d'un agent décédé en service.
- 2 jours pour la médaille d'honneur des chemins de fer.
- Agents cités en justice comme témoin.
- Défenseur dans un conseil de discipline.
- Agent comparaissant ou siégeant dans une commission d'invalidité.
- Exercice des fonctions de conseiller Prud'homme.
- Etc. *(voir chapitre 2 du RH 0143)*.

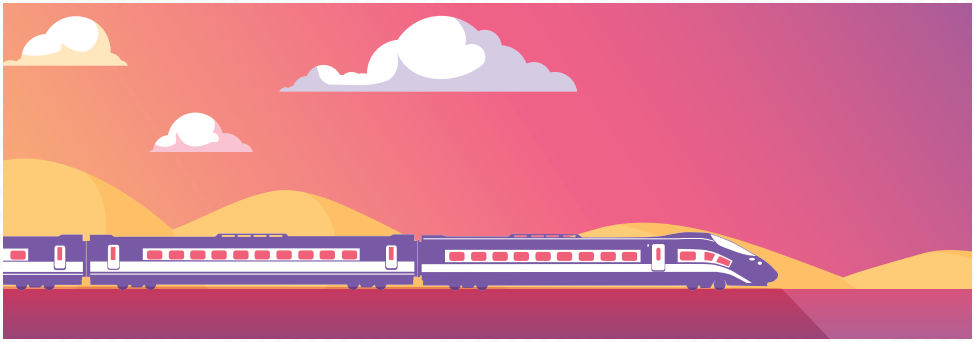
DÉLAIS DE ROUTE
Aux congés supplémentaires avec solde, motivés par des événements de famille, et si l'agent doit obligatoirement se déplacer, des délais de route peuvent s'ajouter à raison d'un jour de congé lorsque le trajet aller et retour est compris entre 400 et 600 km et de 2 jours lorsque le trajet aller et retour dépasse 600 km.

ABSENCES SANS SOLDE AUTORISÉES

Il est possible de s'absenter :
- pour motifs justifiés dans la limite de 15 jours par exercice
- au-delà de la limite fixée à 15 jours et pour un maximum de 3 mois, cette absence entraîne, outre des répercussions sur la rémunération, la perte des facilités de circulations.

FACILITÉS DE CIRCULATION (FC) SUR RÉSEAU SNCF

Pour les agents en activité, les FC sont limitées à la durée du contrat de travail, et proratisées en fonction des dates de début et de fin de celui-ci.



CONTRACTUELS EN ACTIVITÉ (RH 0400)

- **Agent en CDI** à plus de 80 %.
- **Agent à temps partiel en CDD**.

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
Agent	Libre circulation dans les trains (Pass Carmillon) 8 dispenses de paiement de la réservation cumulables, placées dans un compteur informatique
Conjoint	Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif (carte papier) 4 fichets de voyages de 4 cases
Enfants de 0 à moins de 4 ans	Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée
Enfants de 4 à moins de 12 ans	Circulation, gratuite Emprunt des trains avec réservation obligatoire : paiement de la réservation (carte papier)
Enfants de 12 à moins de 21 ans (26 ans pour les étudiants)	Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif (carte papier) 4 fichets de voyage de 4 cases
Ascendants	Sur demande de l'agent, les parents et grands-parents de l'agent, de son conjoint bénéficient par année civile d'un titre de voyage 4 cases cumulables, valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante

- **Agent à temps partiel en CDI** de 50 à 80 %.
- **Agent en CDD** de plus de 3 mois et à temps partiel de 50 à 80 % inclus.

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
Agent	Libre circulation dans les trains (Pass Carmillon) 4 dispenses de paiement de la réservation cumulables placées dans un compteur informatique
Conjoint	Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif (carte papier) 4 fichets de voyages de 4 cases
Enfants de 0 à moins de 4 ans	Voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée
Enfants de 4 à moins de 12 ans	Circulation, gratuite Emprunt des trains avec réservation obligatoire : paiement de la réservation (carte papier)
Enfants de 12 à moins de 21 ans (26 ans pour les étudiants)	Réduction permanente de 90 % sur le billet plein tarif (carte papier) 4 fichets de voyage de 4 cases
Pour les agents en CDI de 50 à 80 % : FC Ascendants	Sur demande de l'agent, les parents et grands-parents de l'agent, de son conjoint bénéficient par année civile d'un titre de voyage 4 cases cumulables, valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante

- **Agent à temps partiel en CDI** de 10% à moins de 50% (sans pass Carmillon).

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉS DE CIRCULATION ATTRIBUÉES PAR AN
Agent	1 carte sans réduction 4 dispenses de paiement de la réservation (carte papier) 2 fichets de voyage de 4 cases
Conjoint	1 carte sans réduction 1 fichet de voyages de 4 cases
Enfants de 0 à moins de 4 ans	Un enfant de moins de 4 ans voyage gratuitement sans billet, mais sans place assise affectée. Il en est de même pour les enfants d'agent
Enfants de 4 à moins de 12 ans Enfants de 12 à moins de 21 ans (26 ans pour les étudiants)	1 carte sans réduction 1 fichet de voyage de 4 cases
Pour les agents en CDI de 10 à -50 % : FC ascendants	Sur demande de l'agent, les parents et grands-parents de l'agent ou de son conjoint bénéficient par année civile d'un titre de voyage 4 cases cumulables, valable jusqu'au 31 juillet de l'année suivante.

Agent contractuel ayant un CDD égal ou inférieur à 3 mois :

Aucune FC n'est délivrée pour l'agent et sa famille. La circulation gratuité sur les lignes de la SNCF peut être accordée entre le domicile et le lieu d'emploi.

La dispense de réservation sur le parcours domicile-travail peut être accordée. Ce parcours ainsi que la durée du droit sont portés sur une carte papier.

ACCÈS PREMIÈRE CLASSE

L'accès du cadre permanent à la première classe se fait sur l'équivalence de la qualification E, niveau 2, position 19.

RÉSEAU ÎLE-DE-FRANCE

Possibilité d'utiliser le Pass Carmillon sur le RER A (de Nanterre Préfecture à Poissy ou Cergy le Haut), sur le RER B (de la Gare du NORD à l'aéroport Charles de Gaulle ou Mitry-Claye), sur toute la ligne du RER C, sur toute la ligne du RER D sauf entre Châtelet et Gare du Nord.

LE SAVIEZ-VOUS

LES FC DES CONTRACTUELS RETRAITÉS (RH 0246)

- **Pour l'obtention de facilités de circulation à la retraite, le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise se fait sur la totalité des contrats, à condition qu'il n'y ait aucune interruption entre ceux-ci et que le dernier d'entre eux précède immédiatement la retraite.**
- **Pour conserver une carte SNCF de libre circulation avec tarification spéciale pour les TGV, il faut avoir accompli au moins 25 ans de service à temps plein.**

FACILITÉS DE CIRCULATION INTERNATIONALES (RH 0261)

Sur demande, après un an de présence, une carte FIP peut être remise aux agents (et leurs ayant-droits) ayant un temps de travail supérieur à 50 %.

Elle permet d'obtenir jusqu'à 100 % de réduction sur certains réseaux ferroviaires FIP.

MAINTIEN DE SALAIRE

Les cheminots contractuels relèvent du Régime Général de la Sécurité sociale.

Le dispositif de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail relève de l'entreprise. Elle en assure le financement et l'intégralité de la gestion des arrêts de travail pour maladie ou accident. Une seule journée de carence est appliquée aux contractuels. Le salaire est versé quasi-intégralement durant une période continue ou discontinue de 6 mois sur une année glissante.

PERSONNEL BÉNÉFICIAIRE

Tout contractuel ayant au moins 30 jours d'ancienneté au sein de la SNCF bénéficie d'un maintien de salaire en cas :

- d'absence de travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident,
- de congé maternité, de grossesse pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou de décès lors de l'accouchement.

L'ancienneté pour déterminer le droit à prestations, s'apprécie :

- au premier jour de l'absence,
- au titre des différents contrats de travail liant le salarié à la SNCF, sous réserve qu'il n'y ait pas d'interruption continue de plus de 183 jours calendaires entre deux contrats.

DÉBUT DE LA PÉRIODE DE MAINTIEN DE SALAIRE

Le maintien de salaire est assuré par la SNCF à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à :

- un accident du travail (y compris les accidents de trajet) ou à une maladie professionnelle,
- un congé maternité, de grossesse pathologique, de paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la mère à l'occasion de son accouchement.
- et pour les bénéficiaires relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

MONTANT DE LA PRESTATION

La SNCF demande au centre de Sécurité sociale dont relève le salarié à être subrogé afin qu'elle puisse percevoir directement les indemnités journalières dues au salarié par la sécurité sociale.

DURÉE DU MAINTIEN DE SALAIRE

Le maintien de salaire est garanti jusqu'au 180ème jour d'arrêt de travail. Cette durée de 180 jours est déterminée en tenant compte de la totalité des arrêts de travail du bénéficiaire au cours d'une période *glissante* de douze mois, décomptée de date à date au premier jour de l'arrêt de travail.
À l'issue de cette période de 180 jours, les bénéficiaires sont indemnisés selon les conditions et modalités posées par le régime de prévoyance complémentaire *incapacité, invalidité, décès.*

Le maintien de salaire est assuré par la SNCF à compter du 2ème jour d'absence dans tous les autres cas.

LE SAVIEZ-VOUS

ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

- **Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical d'arrêt de travail.**
- **Sauf cas de force majeure, ce document doit être adressé à la SNCF, dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.**

PRÉVOYANCE*

LES TAUX DE COTISATION AU TITRE DE GARANTIES INCAPACITÉ-INVALIDITÉ ET DÉCÈS

Ils sont progressifs en fonction de la rémunération du contractuel. L'entreprise SNCF prend à sa charge 60 % du coût.

COTISATION EMPLOYEUR
0,918 % TA + 1,326 % TB + 1,326 % TC
COTISATION SALARIÉ
0,612 % TA + 0,884 % TB + 0,884 % TC

TA = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond Sécurité sociale
TB = Salaire compris entre 1 et 4 fois le plafond Sécurité sociale
TC = Salaire compris entre 4 et 8 fois le plafond Sécurité sociale

Les contractuels n'ayant pas 30 jours d'ancienneté, ne bénéficient pas de la garantie « maintien de salaire ». Ils auront droit en revanche à une prise en charge d'une partie de leur rémunération au titre de la prévoyance à partir du 181° jour (sauf en cas d'accident du travail).

Les cheminots contractuels bénéficient dès leur date d'embauche d'un régime de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité de travail / invalidité.

GARANTIE DÉCÈS

Pour la *garantie décès*, deux options sont proposées.
Le choix de l'option est effectué par le bénéficiaire.

Première option :
- capital décès
- rente de conjoint
- rente d'orphelin

Deuxième option :
- capital décès minoré
- rente éducation
- rente de conjoint
- rente d'orphelin

GARANTIE INCAPACITÉ

La *garantie incapacité* couvre les contractuels en maintenant leur salaire au-delà de 180 jours.

INVALIDITÉ

- une rente d'invalidité 2ème et 3ème catégorie
- une rente minorée en cas d'invalidité 1ère catégorie
- une rente en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

**Les informations sont non exhaustives. L'ensemble des conditions est consultable dans les notices d'information.*

MUTUELLE SANTÉ*

L'adhésion est obligatoire sauf dérogations précisées dans l'accord. Elle s'effectue à compter de deux mois d'ancienneté. La cotisation varie en fonction de la situation de famille et de l'option choisie

Un régime de base avec participation employeur (60 %) couvrant les risques :
- Hospitalisation
- Actes médicaux
- Médecine courante
- Pharmacie
- Optique
- Dentaire
- Maternité

Un régime optionnel sans participation employeur avec des garanties améliorées sur les principaux postes. Il prévoit également des prestations supplémentaires (Médecine douce & Cure thermale).

LES SERVICES ASSOCIÉS AUX GARANTIES FRAIS DE SANTE

Le tiers-payant est généralisé. La carte de tiers-payant est éditée chaque année pour chaque bénéficiaire du régime. Elle est directement adressée au domicile.

RÉSEAU D'OPTICIENS

- tarifs négociés sur les verres et les montures,
- garantie casse.

TIERS-PAYANT

Lien télétransmission avec le centre de Sécurité sociale. Intranet pour :
- consulter et suivre ses remboursements,
- télécharger ses décomptes mensuels,
- effectuer une demande de prise en charge hospitalière,
- effectuer un changement d'adresse.

MAIS AUSSI

- Une garantie assistance.
- Des avantages pour les retraités.
- Des actes de prévention pris en charge.

Humanis est partenaire du réseau de soin ITELIS : http://www.radiancehumanis.com/mutuelle-sante/services/reseau-itelis

LE SAVIEZ-VOUS

UN CENTRE D'APPELS
AVEC DES TÉLÉCONSEILLERS SPÉCIALISÉS ET DÉDIÉS

09 69 39 60 22 (n° cristal non surtaxé)
02 54 57 44 24 (fax)
santeprevoyancesncf@humanis.com
HUMANIS – 41932 BLOIS CEDEX 9

©VAL LAWLESS - STOCKVAULT

TAUX DE COTISATION 2015 DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ

RÉGIME FRAIS DE SANTÉ (RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE)

ISOLÉ	FAMILLE
GARANTIE DE BASE - PART EMPLOYEUR 0,786 % TA + 0,51 % PSS	**GARANTIE DE BASE - PART EMPLOYEUR** 2,010 % TA + 1,248 % PSS
GARANTIE DE BASE - PART SALARIÉ 0,524 % TA + 0,34 % PSS	**GARANTIE DE BASE - PART SALARIÉ** 1,340 % TA + 0,832 % PSS
GARANTIE OPTIONNELLE (SALARIÉ) 0,97 % PSS	**GARANTIE OPTIONNELLE (SALARIÉ)** 2,50 % PSS

RÉGIME FRAIS DE SANTÉ (RÉGIME LOCAL ALSACE-MOSELLE)

ISOLÉ	FAMILLE
GARANTIE DE BASE - PART EMPLOYEUR 0,786 % TA + 0,51 % PSS	**GARANTIE DE BASE - PART EMPLOYEUR** 2,010 % TA + 1,248 % PSS
GARANTIE DE BASE - PART SALARIÉ 0,094 % TA + 0,06 % PSS	**GARANTIE DE BASE - PART SALARIÉ** 0,200 % TA + 0,122 % PSS
GARANTIE OPTIONNELLE (SALARIÉ) 0,95 % PSS	**GARANTIE OPTIONNELLE (SALARIÉ)** 2,45 % PSS

TA = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond Sécurité sociale. PSS = Plafond Sécurité Sociale

DISPOSITIONS DIVERSES

Les contractuels sont soumis à la même réglementation que les agents du cadre permanent. Exception faite pour les personnes utilisées dans un établissement sanitaire et social géré par la SNCF ou certains cadres d'emploi.

RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

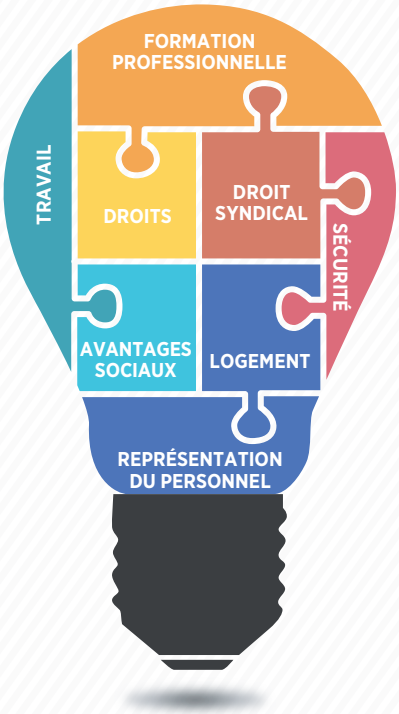
Les contractuels travaillent à temps complet ou à temps partiel (RH 077 - chapitre 16).

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (RH 0241)

La réglementation concernant l'hygiène et la sécurité au travail à laquelle sont soumis les agents du cadre permanent, est également applicable au personnel relevant du RH 0254.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- La directive RH 0679 *Les fondamentaux du système de formation* est applicable au personnel contractuel qui a donc accès aux mêmes dispositifs de formation que le personnel relevant du cadre permanent.
- Les contractuels titulaires d'un CDI peuvent se présenter à l'examen d'accès à la qualification E (même exigence de qualification et d'ancienneté qu'un agent du cadre permanent).



GARANTIES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS

Articles 96 à 102 du RH 0254

Les dispositions sont celles applicables aux agents du cadre permanent selon l'article 1 du chapitre 9 du statut (RH 0001).

DROIT SYNDICAL
Les dispositions du chapitre I du statut sont applicables aux contractuels qui sont électeurs et éligibles pour les élections professionnelles et prud'homales.

DROITS ET AVANTAGES SOCIAUX NE CONCERNANT PAS LES ANNEXES C ET A3

- **Prime de travail :** idem que les agents du cadre permanent ;
- **Gratification de fin d'année :** égal au salaire mensuel de décembre réduit proportionnellement aux jours d'absences.
- **Indemnité mensuelle de fidélité :** aux agents embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois maximum, auxquels l'entreprise fait appel de façon régulière.
- **Allocations familiales supplémentaires** identiques aux agents du cadre permanent

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

- Les protocoles pré-électoraux définissent les conditions d'électorat et d'éligibilité pour l'ensemble des personnels de la SNCF.
- Les Délégués du Personnel présentent également les réclamations individuelles et collectives des personnels contractuels.

FORMATION ECONOMIQUE SOCIALE ET SYNDICALE (RH 0256)

Les agents contractuels peuvent bénéficier de congés de formation économique, sociale et syndicale dans des organismes agréés.

DIVERS

Distinctions honorifiques
Les contractuels reçoivent la médaille d'honneur des chemins de fer dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent (argent : 25 ans, vermeil : 35 ans, or : 38 ans). Ces distinctions ouvrent droit à des allocations et congés supplémentaires avec solde accordés dans les mêmes conditions que les agents du CP.

Aides financières relevant du Fonds d'Action Sanitaire et Social
Elles sont versée en cas d'adoption, indemnité de garde (RH 0707), en cas de décès consécutif à un accident de travail ou maladie professionnelle, aides aux pupilles, secours et aides diverses (RH 0300).

Logement (RH 0333)
Il existe des aides au logement pour les contractuels dans les mêmes conditions que pour le cadre permanent y compris chambre de célibataire, caution d'un prêt immobilier, prêt pour amélioration de l'habitat, prêt complémentaire employeur, prêt principal (accordé par la SOFIAP-SOCRIF).

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

- CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A1
- CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A3
- CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE B
- CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE C

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A1

CLASSIFICATION

AGENT CLASSE A
affecté dans un emploi sans connaissance particulière

AGENT CLASSE B
affecté dans un emploi de qualification B du cadre permanent

AGENT CLASSE C
affecté dans un emploi de qualification C du cadre permanent

AGENT CLASSE D
affecté dans un emploi de qualification D du cadre permanent

L'accès à la classe supérieure est discuté chaque année en commission de notation. L'agent non-proposé peut adresser une requête au directeur d'établissement et aux délégués de commission, cinq jours avant la commission. Le président fait connaître sa décision motivée et adresse une réponse écrite aux agents intéressés. Les notations des agents contractuels ne sont pas formalisées comme pour les agents du cadre permanent. Il est donc le cas échéant impératif d'envoyer un courrier au directeur d'établissement afin de demander l'examen de son cas (tout en n'oubliant pas d'en envoyer copie aux délégués de commission compétents).

RÉMUNÉRATION
La rémunération et les majorations de rémunération sont définies par le RH 0254 (titre D - article 36) selon la classe.

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE A3

Psychologues, personnel paramédical, assistant(e) du service social, personnel de l'ES.

CLASSIFICATION

Classement en 8 catégories, suivant les titres I et diplômes :

- Psychologues - Catégories VI à VIII ;
- Personnel paramédical - Catégories I à VII ;
- Assistant(e) de service social et de l'ESF- Catégories V.

RÉMUNÉRATION

Les agents ne perçoivent ni prime de travail ni gratification de fin d'année.
La rémunération et les majorations de rémunération sont définies par le RH 0254 (annexe A3) selon la catégorie.

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE B

Personnel de service et des Établissements sanitaires et sociaux (autres que ceux relevant de l'annexe A3).

CLASSIFICATION

Classement en fonction de l'emploi : des coefficients de salaire sont affectés à chacun de ces emplois.

RÉMUNÉRATION

Les agents ne perçoivent ni prime de travail, ni gratification de fin d'année. La rémunération et les majorations de rémunération sont définies par le RH 0390 (annexe B) selon la classification par emploi.

CONTRACTUELS RELEVANT DE L'ANNEXE C

Les non-cadres bénéficient d'une majoration de salaire pour ancienneté de 1,5 % par période entière de 3 ans (dans la limite de 33 ans).

Personnel exerçant un emploi autre que ceux ressortissant des annexes A et B.

RÉMUNÉRATION

Elle est forfaitaire, mensuelle et fixée contractuellement, par référence à celle des agents du cadre permanent correspondant à l'emploi prévu au contrat d'embauche du contractuel. La rémunération forfaitaire mensuelle intègre la prime de travail et la prime de fin d'année.

Lors de l'embauche, il est tenu compte, le cas échéant, de l'expérience professionnelle acquise à l'extérieur de la SNCF ainsi que de la valeur du diplôme et de son utilité pour l'entreprise.
Les cheminots contractuels bénéficient des augmentations générales de salaire.
En outre, au regard des compétences acquises au vu de l'Entretien Individuel Annuel, ils peuvent bénéficier de révisions salariales individuelles.

LE SYNDICALISME DE LA CFDT CHEMINOTS

ÉVOLUE

DÉBATTEZ, RÉAGISSEZ, DONNEZ VOTRE AVIS...
Vous comptez pour nous !

DÉCOUVREZ NOTRE NOUVEAU SITE INTERNET
www.cfdtcheminots.org

IMPLIQUEZ-VOUS DAVANTAGE DANS LA VIE SYNDICALE
Je veux être candidat CFDT !

DÉCOUVREZ TOUTES LES FONCTIONNALITÉS DE NOTRE NOUVELLE APPLICATION MOBILE CFDT CHEMINOTS

TÉLÉCHARGEZ DÈS À PRÉSENT L'APPLICATION MOBILE CFDT CHEMINOTS

Scannez ce QR code pour vous connecter sur notre **SITE INTERNET**

Scannez ce QR code pour obtenir l'appli sur vos terminaux **IOS**

Scannez ce QR code pour obtenir l'appli sur vos terminaux **ANDROID**

Contactez-nous