

Sud Rail

Union
syndicale
Solidaires

Edition 2023

GUIDE DES AGENTS CONTRACTUELS



FÉDÉRATION SUD-Rail - 17 BOULEVARD DE LA LIBÉRATION 93200 ST DENIS

TEL : 01 42 43 35 75

@ : sud.rail.federation@gmail.com

FACEBOOK : @sudrailofficiel

FAX : 01 42 43 36 67

INTERNET : www.sudrail.fr

TWITTER : @Fede_SUD_Rail



SOLIDAIRES, UNITAIRES et DÉMOCRATIQUES

Fédération SUD-Rail

Syndicats des Travailleurs du Rail

TABLE DES MATIERES

EDITO.....	3
HISTORIQUE.....	4
REFERENTIELS UTILES.....	6
CONTRAT DE TRAVAIL.....	8, 9, 10
DROIT ET UTILISATION cdd.....	10,11, 12
TEMPS PARTIEL.....	13,14
CLASSIFICATION.....	14
REMUNERATION.....	14, 15
CONGES	16,17
AIDES ET ALLOCATIONS.....	17,18
ACTION SOCIALE.....	19
FACILITES DE CIRCULATION.....	20, 21
RETRAITE.....	22, 23
COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION.....	24
SANTE COMPLEMENTAIRE ET PREVOYANCE :	
PRESENTATION.....	26
MAINTIEN DE SALAIRE	27, 28
PREVOYANCE.....	29, 30
SANTE.....	31, 32, 33, 34, 35

ÉDITO

TOUTES et TOUS CHEMINOT-E-S !

Pendant longtemps, les rares cheminot-e-s embauché-e-s hors statut l'étaient dans des conditions particulières : des veuves et des veufs de cheminot-e-s (décédé-e-s au travail ou non) qui étaient embauché-e-s par solidarité, souvent comme femmes de ménages ou cuisinier-ère-s, ou des travailleurs qui n'étaient pas de nationalité française (originaires principalement du Maghreb), dans les années 1970, ceux qu'on appelle encore les « Chibanis » et qui ont fait condamner la SNCF pour discrimination !

Les PS 25, comme on les appelait communément, étaient perçus comme des employés de la SNCF et non des cheminots ! La nuance est importante, car leur traitement résultait de cette différence, et, ils ne pouvaient pas se sentir à égalité avec les agents du cadre permanent, car tout leur rappelait leur dissemblance : pas de PFA, une retraite plus tardive ou des notations très aléatoires voire inexistantes...

Au début des années 2000, avec la vague des embauches issues des 35 h et face à un creux générationnel, la SNCF a eu recours à de plus en plus d'embauches de cheminot-e-s hors statut afin, selon la direction, de permettre d'universaliser le recrutement, mais surtout pour réduire le nombre de cheminot-e-s au statut et fragiliser encore celui-ci.

L'action de SUD-Rail a permis d'intégrer de nombreux agents au cadre permanent, notamment lors des négociations 35 heures des contractuel-le-s et de corriger une perception de non cheminot, encore tenace chez nos dirigeant-e-s.

Au 1er juillet 2022 le GPU a décidé de créer un contrat unique dédié aux agents en CDI en lien notamment avec la fin des embauches au statut depuis le 1er janvier 2020.

Personne n'est dupe ! Les écarts entre le statut des cheminot-e-s au cadre permanent avec les autres salarié-e-s du secteur ferroviaire, avec les contractuel-le-s, s'inscrivent dans une logique de moins-disant social où après chaque réforme les acquis sont supprimés, et les conditions de travail toujours plus dures.

Dans un contexte où tous les travailleurs et leurs droits sont attaqués par les gouvernants et le patronat, qui veulent en finir avec le CDI, il est indispensable de s'unir et d'être solidaires.

Ce guide marque notre engagement à faire respecter vos droits et à faire aboutir vos revendications. Il constitue également un outil afin de mieux connaître ses droits et de les faire respecter par le GPU et la direction, mais aussi un moyen pour faire respecter nos libertés, et gagner des droits nouveaux.

**LES MÊMES DROITS POUR TOUTES ET TOUS,
ET UNI-E-S POUR LES DÉFENDRE !**

HISTORIQUE

Les contractuel-le-s existent à la SNCF depuis sa création. En effet, pour éviter d'embaucher statutairement certain-e-s salarié-e-s, la SNCF a créé une réglementation de droit privé contournant ainsi les règles normales d'emploi de l'entreprise.

Avant le milieu des années 70, l'essentiel de ces salarié-e-s étaient principalement :

- ◆ « Personnel de service » (femmes de ménage, personnels de cantines...). Au fil des années, leur nombre a diminué avec la sous-traitance (entreprise de nettoyage) et le transfert des personnels des cantines aux CER en 1986.
- ◆ Gardien-ne-s de passages à niveau.
- ◆ Et certains personnels paramédicaux.

Les causes d'exclusion du bénéfice du Statut étaient de plusieurs ordres et sont encore d'actualité aujourd'hui :

- ◆ Emplois ne relevant pas du dictionnaire des filières.
- ◆ Clause de nationalité (aujourd'hui uniquement hors CEE).
- ◆ Embauche après 30 ans.
- ◆ Emplois à temps partiel (plus depuis 1999 – accord 35H).
- ◆ CDD.

A partir du milieu des années 70, la SNCF a décidé d'embaucher (dans les grands centres ferroviaires) plusieurs milliers de contractuels d'origine étrangère (essentiellement marocains appelés « Auxiliaires ») dans les emplois les plus déqualifiés et les plus pénibles (agents manœuvre, ouvriers de la voie...). Au bout de 35 à 40 ans d'activité, ces agents sont maintenant quasiment tous en retraite du régime général.

Sur ces dernières années, la SNCF a fait le choix d'embaucher de nombreux agents avec des contrats de gré à gré (annexe C) ; c'était l'essentiel des embauches en CDI. Pour les CDD, ils et elles sont recruté-e-s principalement dans les périodes d'emplois dits « saisonniers », mais aussi pour servir de variable d'ajustement au manque d'effectifs dans de nombreux services.

SUD-Rail depuis sa création en 1995 a mené d'énormes combats syndicaux. Grâce aux actions et aux luttes, il y a eu des avancées sur de nombreux dossiers :

- ◆ Facilités de circulation, logement...
- ◆ Régularisation tardive (jusqu'à 45 ans) au CP pour les ex-contractuels d'origine étrangère (après naturalisation).
- ◆ Régularisation de nombreux-euses contractuel-le-s à temps partiel (essentiellement de l'annexe A1) dans le cadre de l'accord 35h de 99 (une des seules mesures que SUD-Rail avait soutenu à l'époque).
- ◆ Déroutement de carrière (et donc de salaire) à travers le dispositif des classes et des majorations de salaire pour qualification professionnelle.
- ◆ Dispositif de pré-retraite pour les contractuel-le-s au début des années 2000...
- ◆ Novembre 2004 : accord de prévoyance signé par tous les syndicats (excluant frais de santé).
- ◆ Accord frais de santé de 2014...
- ◆ Procès des « Chibanis » pour discrimination.
- ◆ Aujourd'hui le contrat unique.

HISTORIQUE

La réglementation appliquée aux contractuels reste bien en deçà des dispositions du statut de Cadre Permanent :
Notamment sur le déroulement de carrière, la rémunération, le départ à la retraite, la prise en charge de la prévoyance.

Pour SUD-Rail, un agent contractuel est un « cheminot » !

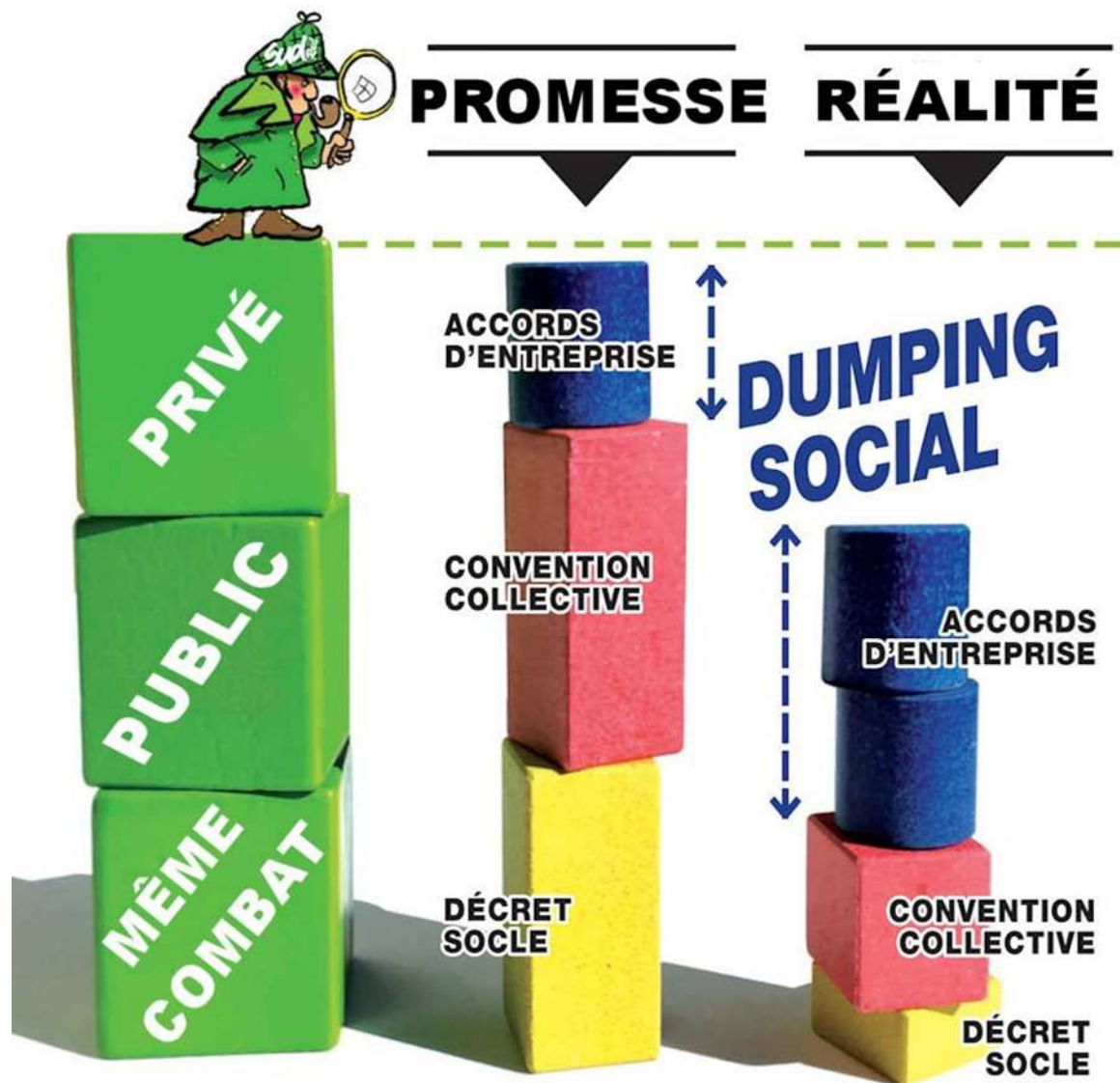


REFERENTIELS UTILES

Voici une liste de textes non-exhaustive des référentiels qui peuvent vous être utiles en tant que contractuels. Les RH sont disponibles sur DIGIDOC sur le site intranet SNCF. Les référentiels en caractère vert sont les documents spécifiques aux contractuels.

- ◆ Décret Socle
- ◆ Convention Collective Ferroviaire
- ◆ Accord GPU sur le temps de travail
- ◆ RH00001 Statut des relations collectives
- ◆ RH00006 Principes de comportement, prescription applicable au personnel
- ◆ RH00013 Réglementation du cumul d'emploi
- ◆ RH00130 Indemnité d'utilisation à la réserve
- ◆ RH00131 Rémunération du personnel du cadre permanent
- ◆ RH00143 Congés du personnel du cadre permanent
- ◆ RH00246 Facilité de circulation des retraités
- ◆ RH00251 Gratification de vacances
- ◆ RH00252 Gratification annuelle d'exploitation
- ◆ RH00261 Facilités de circulation applicable sur les réseaux étranger à la SNCF
- ◆ RH00262 Innovation
- ◆ RH00263 Dictionnaire des filières
- ◆ RH00271 Déroulement de carrière
- ◆ RH00276 Tenue professionnelle
- ◆ RH00292 Recrutement à la SNCF
- ◆ RH00300 Aides financières du FASS (Fonds d'Action Sanitaire et Social)
- ◆ RH00301 Assermentation
- ◆ RH00333 Logement
- ◆ RH00360 Inaptitude et reclassement
- ◆ RH00372 Barème des indemnités, gratification et allocation (Annexe 6 du RH00131)
- ◆ RH00389 Agent du cadre permanent—barème de rémunération (pour information)
- ◆ **RH00391 Agent contractuels**
- ◆ RH00400 Facilité de circulation des actifs sur le réseau SNCF
- ◆ **RH00403 Cotisation des personnels contractuels**
- ◆ RH00412 Gratification de vacances (annexe au RH00251)
- ◆ RH00649 Allocation Familiale Supplémentaire
- ◆ RH00652 Annexe—Gratification annuelle d'exploitation (annexe au RH00652)
- ◆ RH00662 Accord collectif sur le travail à temps partiel des agents au cadre permanent
- ◆ RH00677 Disposition complémentaire à l'accord d'entreprise
- ◆ RH00707 Indemnité de garde
- ◆ RH00825 Equipement de protection individuelle
- ◆ RH00934 Accord relatif à l'amélioration de la politique d'aide au logement
- ◆ **RH00984 Accord collectif « maintien de salaire » des contractuels**
- ◆ **RH00985 Accord collectif « prévoyance, incapacité, invalidité, décès » des contractuels**
- ◆ **RH00986 Accord collectif « remboursement frais de santé » des contractuels**
- ◆ **RH00989 Protection Sociale complémentaire des contractuels**

Contractuels



Non aux discriminations

Même droit, même métier, même salaire !

CONTRAT DE TRAVAIL

PÉRIODE D'ESSAI :

Exécution : 2 mois maximum.

Agent de maîtrise : 3 mois maximum.

Cadre : 4 mois maximum.

*La période d'essai est éventuellement prolongée de la durée des absences qui suspendent le contrat de travail. Ces absences sont les mêmes que celles qui prolongent le stage d'essai des agents du cadre permanent (cf. Directive RH0292 – ex-Règlement PS 3). Elle peut être également doublée.

LE CONTRAT DE TRAVAIL :

- ◆ Doit être écrit.
- ◆ Mention inscrite :
 - La classe.
 - le lieu d'affectation (LPA).
 - la durée journalière moyenne de travail.
 - le nombre et la nature des repos.
 - Temps complet / Temps partiel.

*Le registre du personnel à disposition des élu-e-s du personnel permet de vérifier les points suivants :

- Les agents du cadre permanent et contractuels.
- Nom, prénom, date d'embauche, lieu d'affectation.
- Le collègue : exécution / maîtrise, cadre et la classe.
- Equipe dans laquelle se trouve l'agent.

Pour les contrats de travail, les seuls accessibles sont ceux des travailleurs intérimaires.

- ◆ Toute modification du contrat de travail donne lieu à un avenant (rémunération, changement de fonction, modification du lieu de travail dans un secteur géographique différent, durée d'utilisation). A l'exception des majorations d'ancienneté et évolution générale des salaires.
- ◆ L'avenant doit être signé par les deux parties. En cas de refus du salarié, il y a lieu de rechercher un reclassement. Si cela s'avère impossible, une procédure de licenciement pour motif personnel ou pour motif économique peut être engagée.

Les agents doivent repartir le 1er jour avec leur contrat de travail, et autre documents signés (contrat de professionnalisation)

Les mentions ne sont pas toujours complètes (durée ...)
A noter que pour les contractuels, il n'y a pas un an de commissionnement.

CONTRAT DE TRAVAIL

. CONDITIONS DE RÉSILIATION DU CDI :

Pendant la période d'essai :

1/ A l'initiative de la SNCF :

- Par licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnité.
- Pour inaptitude médicale si le reclassement est impossible. L'intéressé-e doit être soumis-e à deux examens médicaux espacés de deux semaines*. (Application du RH 00360 chap. 2 Art 2.1 qui stipule Le reclassement est une obligation légale de l'employeur prévue par le code du travail. (Cf. art. L.1226-2 : inaptitude consécutive à une maladie ou un accident non professionnel et art.L. 1226-10 : inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Il s'impose quel que soit le statut des agents (agents du Cadre Permanent commissionnés ou non, contractuels sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou sous contrat à durée déterminée (CDD)). Pour ces derniers, le contrat cessera de plein droit à l'échéance de son terme (Cf. code du travail : art.L.1226-19 et art. L.1243-6).

*Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, par le médecin du travail qui constate l'inaptitude de l'agent à son poste et consigne ses conclusions par écrit.

En dehors des cas ci-dessus, seulement lorsqu'il existe une cause réelle et sérieuse, ce licenciement donne droit au préavis et à l'indemnité 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 service ininterrompu.

- Entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté
- Entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté
- À partir de 20 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté

*Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est celui du traitement.

2/ Par mise à la retraite.

3/ À l'initiative de l'agent en respectant un préavis.

4/ D'un accord commun entre les parties par rupture conventionnelle.

5/ Licenciement pour motif économique (après application du RH00910 chap.1).

.LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE :

Le risque des contractuels par rapport aux agents du cadre permanent sont les licenciements économiques... L'article 16 est actuellement peu souvent appliqué mais les modifications de la loi renvoient à l'article L1233-3 du code du travail rédigé ainsi :

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs 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 :

1° A des **difficultés économiques** caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des

pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée

dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salarié-e-s et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

*3° A une **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ;*

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

DROIT ET UTILISATION CDD

Tous les CDD sont embauchés en contractuels, ils représentent 14 500 embauches par an, il est donc important de faire un point sur cette législation

NOMBRE DE RENOUVELLEMENT POSSIBLE : 2

DÉLAI DE CARENCE : avant d'embaucher sur le même poste, l'entreprise doit attendre 1/3 de la durée du contrat ou l'ensemble des contrats.

PÉRIODE D'ESSAI :

- ☐ CDD moins de 6 mois : 1j/sem. (max 15jours).
- ☐ CDD plus de 6 mois : un mois.

En présence de deux contrats de travail successifs, la période d'essai stipulée dans le second contrat n'est licite qu'à la condition que ce contrat ait été conclu pour pourvoir un emploi différent de celui objet du premier contrat.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

La période d'essai est éventuellement prolongée de la durée des absences qui suspendent le contrat de travail. Ces absences sont les mêmes que celles qui prolongent le stage d'essai des agents du cadre permanent (cf. Directive RH0292 – ex-Règlement PS 3).

MENTIONS DEVANT FIGURER SUR LE CONTRAT :

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes.

Il doit indiquer :

- La date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- Le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, de la prévoyance santé HUMANIS.

Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

DROIT ET UTILISATION CDD

MOTIF D'EMBAUCHE EN CDD :

Un contrat de travail à durée déterminée, 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 (art. L 1242.1 du code du travail). Les motifs sont donc réglementés :

Cas de recours	Durée maximale De date à date (1)	Durée maximale « sans terme certain »
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Mission effectuée à l'étranger (2)	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE, CUI-CAE...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible

- (1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat.
- (2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain.
- (3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

Le contrat saisonnier (terme vulgarisé au niveau SNCF mais non utilisable pour SNCF).

DROIT ET UTILISATION CDD

CONGÉS :

Proportionnellement au nombre de jours de travail :
28 x nb de jours de travail du contrat / nombre annuel de jours de travail du régime.

GRATIFICATIONS ET PRIME :

GRATIFICATION DE VACANCES (RH00251):

- ◆ Si embauche au plus tard le 1er jour ouvrable de l'année
- ◆ Si présent en juin (totalement ou partiellement).

GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION (RH00252)

- ◆ Au prorata du temps de présence.

INDEMNITÉS :

- ◆ Indemnité mensuelle de fidélité 7,63 €. (art. 4.7 de l'annexe A 1 au RH0254)
- ◆ Cessation de fonction : Les contractuel-le-s à durée déterminée perçoivent une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de leur situation. Cette indemnité égale à 10 % de la rémunération brute perçue pendant la durée de chaque contrat doit être versée à l'issue du contrat et en même temps que le dernier salaire.

SANTÉ ET PRÉVOYANCE :

- ◆ Prévoyance : dès l'embauche.
- ◆ Maintien de salaire : à partir de 30 jours.
- ◆ Santé complémentaire :
 - Moins de 2 mois : Aucune.
 - Au-delà affiliation d'office à la mutuelle HUMANIS.
 - Entre 2 et 5 mois : possibilité de dispense et d'un versement santé.
- ◆ Portabilité : l'affiliation du membre prévoyance et santé est maintenue à compter du lendemain de la rupture du contrat pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Sont assimilés au dernier contrat de travail, les contrats de travail successifs exécutés de façon continue dans l'entreprise.
Les droits cessent dès que l'agent ne bénéficie plus d'assurance chômage.

FACILITÉS DE CIRCULATION :

- ◆ Facilités de circulation : à partir de 3 mois (RH00400) et jusqu'à la fin du CDD.

TEMPS PARTIEL

- ◆ Imposé : les offres d'emploi à temps partiel ne peuvent être proposées que sur le régime contractuel.
- ◆ Choisi : A l'issue de la période d'essai, un agent contractuel peut bénéficier d'un temps partiel choisi (RH00708 et RH00662).

DURÉE DU TEMPS PARTIEL :

CP (RH00662): Temps partiel de 50 à 91,4 %.

RÉMUNÉRATION :

- ◆ Au prorata de la durée de travail :
Salaire mensuel d'un agent à temps complet X nb d'heures moyennes / 151.67
- ◆ Dépassement de la durée du temps de travail :
Ne peut être supérieure à 33 % de la durée du temps partiel :
Les 10 premiers % sont payés en heures complémentaires à +10%.
Les 23 % restant en heures supplémentaires à + 25%.

CONGÉS :

- ◆ 28 jours au prorata du temps de présence.
- ◆ $28 \times (365 - (R+F+NT)) / (365 - (R+F))$,
- ◆ 28 = nombre annuel de jours de congé 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.

GRATIFICATIONS ET PRIME :

GRATIFICATION DE VACANCES (RH00251):

- ◆ Si temps partiel inférieur à 60 % : au prorata.
- ◆ Si temps partiel supérieur ou égal : pas d'incidence.

GRATIFICATION ANNUEL D'EXPLOITATION (RH00252)

- ◆ Au prorata du temps de présence.

FACILITÉS DE CIRCULATION (RH00400) :

Plus de 80 % du temps partiel : idem qu'à plein temps : libre circulation.

De 50 à 80 % : libre circulation + 4 Dispenses de paiement de réservation.

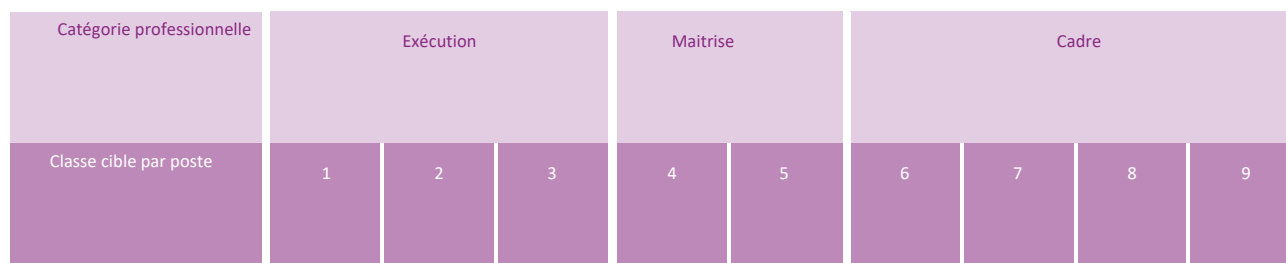
De 10 à 80 % : 4 dispenses de réservations + 4 cases de voyages cumulables.

MENTIONS DEVANT FIGURER AU CONTRAT DE TRAVAIL :

- Durée du travail.
- Le régime de travail, en précisant la durée journalière moyenne, le nombre et la nature des repos.
- Le mode de répartition de la durée de travail à temps partiel en précisant :
 - La durée journalière de service moyenne applicable à l'agent.
 - Le nombre annuel de journées chômées supplémentaires et les conditions de leur attribution (délai de programmation...), éventuellement le nombre de journée à attribuer avant la fin de l'exercice. (Cf article 10 du RH00254).

CLASSIFICATION

À la SNCF ce sont 152 emplois types répartis sur 13 familles et positionnés sur 9 classes définies de la manière suivante :



À chaque emploi type correspond une classe d'entrée avec possibilité d'évoluer sur une ou deux classes supplémentaires au titre du déroulement de carrière. Ce système de classification est commun aux personnels contractuels et statutaires.

HARMONISATION DES DIFFERENTES ANNEXES DU GRH00254 :

Tous les salariés contractuels auront la même structure de rémunération avec un salaire de base versé sur 12 mois plus une prime d'ancienneté.

RÉMUNERATION

♦ **LE SALAIRE MENSUEL** sera détaillé dans le RH00391.

Les montants minimaux indiqués dans ce tableau s'appliquent au salaire annuel de base (*donc hors prime d'ancienneté, voir page suivante*) équivalent temps plein pour l'ensemble des salariés contractuels. :

CLASSES	Années d'ancienneté										
	Embauche	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
Classe 1	21 113 €	21 430 €	21 751 €	22 077 €	22 408 €	22 745 €	23 086 €	23 432 €	23 783 €	24 140 €	24 502 €
Classe 2	21 740 €	22 066 €	22 397 €	22 733 €	23 074 €	23 420 €	23 772 €	24 128 €	24 490 €	24 857 €	25 230 €
Classe 3	22 945 €	23 289 €	23 639 €	23 993 €	24 353 €	24 718 €	25 089 €	25 466 €	25 847 €	26 235 €	26 629 €
Classe 4	24 684 €	25 055 €	25 430 €	25 812 €	26 199 €	26 592 €	26 991 €	27 396 €	27 807 €	28 224 €	28 647 €
Classe 5	26 728 €	27 129 €	27 536 €	27 949 €	28 368 €	28 794 €	29 226 €	29 664 €	30 109 €	30 561 €	31 019 €
Classe 6	31 616 €	32 090 €	32 572 €	33 060 €	33 556 €	34 059 €	34 570 €	35 089 €	35 615 €	36 149 €	36 692 €
Classe 7	38 272 €	38 846 €	39 429 €	40 020 €	40 621 €	41 230 €	41 848 €	42 476 €	43 113 €	43 760 €	44 416 €
Classe 8	47 320 €	48 030 €	48 750 €	49 482 €	50 224 €	50 977 €	51 742 €	52 518 €	53 306 €	54 105 €	54 917 €
Classe 9	61 360 €	62 280 €	63 215 €	64 163 €	65 125 €	66 102 €	67 094 €	68 100 €	69 122 €	70 158 €	71 211 €

- ◆ **GRATIFICATION ANNUELLE D'EXPLOITATION** (RH00252-RH00652)
Payée avec la solde de juin pour l'exercice allant du 1er juin au 31 mai au prorata du nombre de jours travaillés.
⇒ Identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes.
- ◆ **GRATIFICATION DE VACANCES** (RH00251-RH00412) • Payée en juin.
Conditions :
 - Avoir droit aux éléments fixes constituant le salaire au titre ou partie du mois de juin.
 - Avoir été embauché ou avoir repris leur service après indisponibilité de longue durée ou service national, au plus tard le 1er jour ouvrable de l'année en cours.
 ⇒ Identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes.
- ◆ **INDEMNITÉS, GRATIFICATIONS ET ALLOCATIONS DIVERSES** (RH00131 et RH00372)
⇒ Identique aux agents du CP sauf si précision dans les annexes.
- ◆ **L'INTERESSEMENT :**
L'intéressement est une prime tombant en avril au prorata du temps de présence du 1er janvier au 31 décembre. Elle vise à associer les salarié-e-s aux résultats ou performance de l'entreprise.



Depuis mars 2017, la prime est automatiquement investie sur un Plan d'Épargne Groupe (PEG) « Amundi ».

Les agents doivent ensuite faire connaître leur choix :

- 1- Placer leur prime et bénéficier d'un abondement (la prime sera exonérée d'impôt et bloquée 5 ans)
Attention au support sur lequel sont investis les fonds : certains peuvent être à risque avec placement en action !
- 2 - Percevoir la prime sur le mois d'Avril.
- 3 - Opter pour une combinaison des deux choix précédents.

- ◆ **La prime d'ancienneté:**
L'accord de branche prévoit une prime d'ancienneté (distincte du salaire de base) pour tous les salariés, dont les cadres (hors classe 9/CS).

Ancienneté	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	21 ans	24 ans	27 ans	30 ans
Prime d'ancienneté pour les classes 1 à 6 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	1,8 %	3,6 %	5,4 %	7,2 %	9 %	10,8 %	12,6 %	14,4 %	16,2%	18%
Prime d'ancienneté pour les classes 7 à 8 (en % du montant du salaire annuel brut de base du salarié)	0,9 %	1,8 %	2,7 %	3,6 %	4,5 %	5,4 %	6,3 %	7,2 %	8,1%	9%

SUD-Rail revendique :

Des augmentations générales de salaires durable au lieu de primes susceptibles d'être suspendues ou réduites.

CONGÉS

CONGÉS ANNUELS :

28 jours ouvrables.

Une indemnité pour congés pris pendant les périodes de moindre besoin est versée à partir du 8ème jour. La période de moindre besoin est définie par périmètre de CSE. Le montant est fixé dans le RH00372.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES (RH00143) :

Congés supplémentaires ayant pour motif des événements de famille

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés par les directeurs d'établissement ou assimilés dans les conditions ci-après :

- Pour le mariage de l'agent	4 jours
- Pour la conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité	4 jours
- Pour le décès du conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
- Pour le décès du père, de la mère de l'agent, de son conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
- Pour la naissance d'un enfant de l'agent	3 jours
- Pour l'adoption d'un enfant	3 jours
- Pour le décès d'un enfant	5 jours
- Pour le mariage d'un enfant	2 jours
- Pour le décès du gendre ou de la bru de l'agent	2 jours
- Pour le décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint	1 jour
- Pour le mariage ou le 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 où est le tuteur	1 jour
- Pour l'annonce de la survenue d'un handicap pour l'enfant	2 jours

Déplacement :

A ces congés, 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.

Enfant malade

En outre, il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de 5 jours plus 1 jour par enfant à charge à partir du deuxième, par exercice, aux agents pour soigner leur conjoint-e ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant habitant habituellement avec eux, dans des cas très sérieusement motivés et sur présentation d'un certificat émanant du médecin traitant 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.

Jours fériés

Le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

AIDES ET ALLOCATIONS

AIDE ET ALLOCATIONS :

◆ **Changement de résidence** (RH00131)

Les contractuel-le-s en CDI qui font l'objet d'un changement d'unité d'affectation peuvent bénéficier de d'allocation, d'indemnité de changement de résidence ou d'une allocation pour défaut de logement.

(cf. Art39 bis du RH00254 et RH00131)

◆ **Aide au logement nouveaux-elles embauché-e-s** (RH00934)

Les nouveaux-elles embauché-e-s peuvent bénéficier de l'aide au logement pendant 4 ans. Conditions :

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

En ile de France et dans les communes de la zone A

Revenu mensuel net imposable de l'agent (Année A - 1)	Plafond 1ère année	Plafond 2ème année	Plafond 3ème année	Plafond 4ème année
Inf ou égal à 1 500 €	185,20 €	123,50 €	72,00 €	51,50 €
Inf ou égal à 2 000 €	133,80 €	102,90 €	61,70 €	41,20 €
Inf ou égal à 3 500 €	92,60 €	82,30 €	51,50 €	30,90 €

Dans certaines communes de la zone B 1

Revenu mensuel net imposable de l'agent (Année A - 1)	Plafond 1ère année	Plafond 2ème année	Plafond 3ème année	Plafond 4ème année
Inf ou égal à 1 500 €	92,60 €	61,70 €	36,00 €	30,90 €
Inf ou égal à 2 000 €	66,90 €	51,50 €	30,90 €	25,70 €
Inf ou égal à 3 500 €	46,30 €	41,20 €	25,70 €	20,60 €

Voir l'annexe 3 du RH00934 pour connaître le classement des zones des communes applicables.

AIDES ET ALLOCATIONS

ALLOCATION FAMILIALE SUPPLEMENTAIRE AFS (RH00649) :

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

Le montant est fixe pour un enfant à charge, à partir de deux enfants à charge il est fonction de la qualification de l'agent ou de la classe du personnel contractuel. Il figure sur le site Intranet Famille. Cette allocation est soumise à cotisations sociales et se trouve être imposable.

MONTANTS MENSUELS EN EUROS DE L'AFS applicables à compter du 1er avril 2022									
Agents du Cadre Permanent	Agents contractuels				MONTANTS MENSUELS DE L'AFS				
	Classe Qualification	Annexe A1 Classes	Annexe A3 Catégorie	Annexe B Coef SAL (*)	Autres contractuels qualif poste tenu	1 enfant	2 enfants	3 enfants	par enfant en plus
G1 - G2 TA	G1 - G2				TA				
A - B (1)	A - B GPA - GPN RGPA - RGPN	I - II	177,0 à 206,90	A - B	2,94	65,17	156,96	109,02	
C (*)	C	III	211,7 à 234,1	C	2,94	71,04	172,63	120,57	
D (2)	D	IV	237,8 à 247,8	D	2,94	78,28	191,78	135,04	
E (*)		IV bis - V - VI	252,7 à 302,7	E	2,94	92,75	230,54	164,18	
F (3)		VII - VIII		F	2,94	103,33	258,35	184,95	
G (*)				G	2,94	118,40	298,64	215,28	
H (*)				H	2,94	133,07	338,00	244,63	
TB1 (*)				TB1	2,94	72,01	174,95	122,31	
TB2 (4)				TB2	2,94	77,10	188,45	132,49	
TB3 (*)				TB3	2,94	83,58	206,07	145,59	

(*) : pour le personnel assurant la surveillance des enfants, il convient de ne pas tenir compte de la majoration de 15 points incluse dans leur coefficient de salaire

(1) : y compris attachés opérateurs

(2) : y compris attachés techniciens supérieurs (sauf Traction)

(3) : y compris jeunes cadres

(4) : y compris attachés techniciens supérieurs Traction

SUD-Rail revendique une Allocation Familiale Supplémentaire unique sur le taux le plus élevé pour tous les agents, quelle que soit leur classe !!!

CONTACT AGENCE PAIE ET FAMILLE :

sur internet : via service RH

En interne : 700 000

En externe : 0 809 400 110

CONTACT AGENCE LOGEMENT :

En interne : 70 53 75

En externe : 0 810 210 210 (0.06cts/min)

Mail : agencelogeement@sncf.fr

ACTION SOCIALE

L'offre de l'Action Sociale s'adresse aussi bien aux salarié-e-s quel que soit leur statut, qu'aux pensionné-e-s affilié-e-s à la CPRP de la SNCF. Mais qu'en est-il pour les agents contractuels à la retraite ?

L'action sociale est là pour vous aider dans différentes situations :

- ◆ **BIEN VIVRE VOTRE RETRAITE**
- ◆ **ÊTRE PARENT ET SALARIÉ** : au cours des entretiens, les professionnels de l'Action Sociale sont attentifs à soutenir les compétences des parents et à leur proposer des lieux de réflexion individuels ou collectifs au-delà de l'information qu'ils savent trouver ailleurs.
- ◆ **ÉVOLUER DANS L'ENTREPRISE** : présente dans l'entreprise, l'Action Sociale vise à concourir à l'équilibre personnel des salariés et de leur famille. L'assistant de service social correspondant de l'Action Sociale auprès de votre établissement (ASCO) est là pour vous renseigner et vous accompagner dans le cadre de questionnements spécifiques, liés à une perspective de mobilité ou de cessation potentielle de votre activité professionnelle par exemple ou lors d'événements particuliers de votre vie professionnelle comme votre arrivée dans l'entreprise, une situation de maladie, d'accident de travail, une perspective de reconversion...
- ◆ **PRIM'ENFANCE** : vous pouvez bénéficier d'une aide nourrice IGAM (100 €/mois) pendant le congés parental (RH00881 ART 4 ET RH00131 ART 27). Contact : primenfance-idf@sncf.fr
- ◆ **PRESTATION DU FASS** : vous êtes salarié de l'entreprise : quel que soit votre statut, le niveau de votre rémunération, l'événement qui impacte votre vie personnelle ou professionnelle. vous êtes en droit d'attendre un accompagnement social personnalisé par les professionnels de l'Action Sociale.
- ◆ **VIVRE AVEC LA MALADIE OU LE HANDICAP** : vous êtes confronté à la maladie, à un accident ou au handicap et vous vous demandez comment vivre avec et à qui en parler. Votre organisation personnelle, familiale et professionnelle peut être affectée par cet événement. Les professionnels de l'Action Sociale sont présents pour vous aider à retrouver un meilleur équilibre de vie, réfléchir avec vous à une nouvelle organisation, vous aider à en parler à votre entourage.
- ◆ **AIDES AUX AIDANTS** : Si vous venez en aide pour accomplir tout ou une partie des actes ou des activités de la vie quotidienne auprès d'une personne en raison de son état de santé, les professionnels de l'Action sociale sont là pour vous accompagner. Ils peuvent vous informer sur les aides existantes et les démarches à accomplir, vous orienter vers les interlocuteurs et les organismes adaptés et vous soutenir dans ces moments difficiles.

CONTACT ACTION SOCIALE :

Sur internet : via service RH

En interne : 70 30 85

En externe : 0 800 20 66 20

FACILITÉS DE CIRCULATION

Le droit aux facilités de circulation (**RH 00400**) appartient personnellement aux salariés. Les FC accordées permettent d'effectuer des déplacements pour motifs privés ou, en ce qui concerne le salarié, pour les besoins d'une des SA constituant le GPU.

L'ouvrant droit est le salarié, il est le seul à pouvoir faire la demande auprès de l'agence Paie et Famille. **Les ayants droits** sont : le conjoint, partenaire de PACS, concubin de plus d'un an, ascendants, enfant à charge de moins de 21 ans ou enfant de 21 à 28 ans si justificatif de scolarité.

La **clôture de droit** des FC s'effectue le jour de la cessation de fonction.

BÉNÉFICIAIRE	FACILITÉ ATTRIBUÉE PAR AN	MODÈLE SUPPORT
Salarié	Libre circulation dans les trains	Pass carmillon
	8 Dispenses de paiement de réservation	DRP sur compteur informatique
Conjoint	Réduction permanente 90 % sur le plein tarif 16 cases sur fichets de voyages	Carte papier
Concubin		4 fichets de voyages de 4 cases
Enfant de 0 à 4 ans	Voyage gratuit mais sans place assise attribuée	
Enfant de 4 à 12 ans	Circulation gratuite	Carte papier
	Paiement de la réservation	
Enfant de 12 à 21 ans	Réduction permanente 90 % sur le plein tarif	Carte papier
	16 cases cumulables	4 fichets de voyage de 4 cases
Ascendants	4 cases cumulables (sur demande de l'agent)	1 titre de voyage de 4 cases

- ⇒ CDD et temps partiel voir chapitre du présent livret.
- ⇒ Voir détails dans le RH00400.

FACILITÉS DE CIRCULATION

FACILITÉS DE CIRCULATION INTERNATIONALES (RH00261)

Des FC internationales (FCI) peuvent être accordées par des transporteurs membres du groupement pour les Facilités de circulation internationales du personnel des chemins de fer (FIP), et par des transporteurs hors groupement FIP accordées en France par des transporteurs autres que SNCF.

Les CDI de plus d'un an et au moins à 50% peuvent bénéficier des FCI.

Le temps de travail de 50% minimum n'est pas requis pour les agents au CP ! Nous revendiquons les mêmes conditions que les agents au CP !

La suppression définitive ou temporaire des FC nationales entraîne immédiatement la suppression définitive ou temporaire des FC internationales.

Le droit est suspendu pour les salariés en activité en situation de :

- congé de disponibilité,
- congé individuel de formation.

Le droit est suspendu pour tous les bénéficiaires cumulant ou reprenant une autre activité professionnelle, à l'exception des salariés actifs exerçant une activité bénévole ou d'intérêt général à but non lucratif auprès d'une personne publique ou privée (par ex. élu d'une collectivité territoriale, réserve militaire opérationnelle, sapeur-pompier volontaire), actionnaire minoritaire, titulaire d'un contrat vendange.

Ayants droits : ceux qui bénéficient déjà des 90% des FC nationales.

Le droit à FC du salarié et de ses ayants droits est clos le jour de la cessation de fonctions.

RETRAITES

- ⇒ Les FC et FCI sont accordés à l'ancien salarié contractuel ayant accompli au moins 25 ans de service à temps complet ou à temps partiel d'au moins 50%
- ⇒ Les modalités, les ayants droits et les supports sont les mêmes que pour les FC salariés.

L'ancienneté pour les agents au CP est de 15 ans et il n'y a pas la condition des 50 % contrairement aux contractuels.

Nous revendiquons les mêmes conditions que les agents au CP !

RETRAITE

COTISATION :

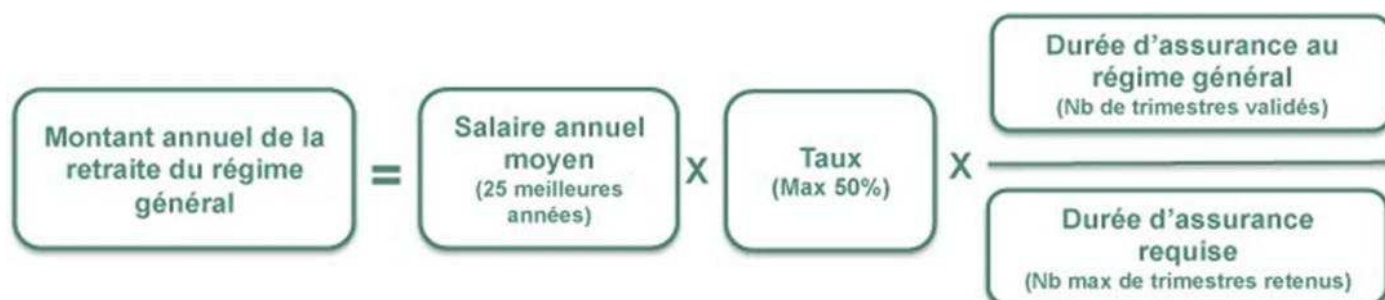
Les cotisations de retraite complémentaire représentent un pourcentage de votre salaire. Elles sont prélevées par votre employeur qui les verse ensuite aux caisses de retraite. La part employeur correspond à 60% et la part salariale à 40%.

Les cotisations sont calculées sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de la retraite de base. Ce qui signifie que les cotisations sont calculées à partir du montant brut des salaires. Les éléments de rémunération concernés par l'assiette des cotisations :

- les salaires,
- les primes,
- les indemnités de fin de contrat de travail à durée déterminée,
- les indemnités de congés payés,
- les indemnités compensatrices de congés payés, de compte épargne temps ou de RTT,
- les indemnités de non-concurrence,
- les indemnités liées à la rupture du contrat de travail pour la fraction des sommes entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale,
- les avantages en argent et en nature (qui ne sont pas des remboursements de frais professionnels)
- les pourboires.

📌 Régime général des retraites CNAV (www.lassuranceretraite.fr).

Les cotisations versées pour la retraite de base sont converties en trimestres d'assurance retraite. Le nombre de trimestres validés ne correspond pas à la durée d'activité réelle. Il est déterminé en fonction du montant du salaire annuel brut (servant de base au calcul des cotisations retraite) et ce dans la limite de quatre trimestres par an.



📌 Régime complémentaire obligatoire :

Les cotisations versées pour la retraite complémentaire sont converties en points de retraite. Ces points se cumulent sur un compte ouvert à votre nom au début de votre carrière. Au moment de prendre votre retraite, tous vos points sont additionnés et le total de vos points est multiplié par la valeur du point à la date de votre départ.

RETRAITE

AGE :

- Entre 62 et 67 ans : avec décote.
- 67 : sans décote.
-

INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE :

Selon l'article 24.2 en chapitre V de l'accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire, tout agent quittant volontairement la SNCF pour la 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.
- 3 mois de salaire après 35 ans (Suite accord de branche)

LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PREVENTION

Anciennement dénommé « compte pénibilité »

Depuis 2016, seul-e-s les contractuel-le-s qui auront été exposé-e-s à l'un de ces trois facteurs de risque au-delà des seuils prévus bénéficient d'un Compte Personnel de la Prévention :

- Travail de nuit : 120 nuits/an.
- Travail en équipes successives alternantes (travail posté en 3*8...) : 50 nuits/an.
- Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste : 900 heures/an.

Le travail de nuit doit comprendre au moins une heure de travail entre minuit et 5h.

Rappel des modalités d'acquisition des points :

- 4 points par année civile en cas d'exposition à un seul facteur de risque.
- 8 points par année civile en cas d'exposition à plusieurs facteurs de risques.

Le compte pénibilité sera plafonné à 100 points sur toute la carrière professionnelle du salarié. Les salariés nés avant le 1er juillet 1956 bénéficient d'un barème d'acquisition des points bonifiés puisque les points sont doublés.

Le compte C2P est alimenté par le décompte des expositions individuelles (facteurs et périodes d'exposition), via la déclaration annuelle des données sociales « DADS » effectuée par SNCF et transmise au plus tard le 31 janvier suivant l'année écoulée, à la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV). Les données déclarées par les employeurs peuvent faire l'objet de contrôles par des agents des caisses chargées de la liquidation des pensions de retraite. Le nécessaire est fait chaque année. Les points collectés, figurant dans le C3P, peuvent être utilisés, à la demande du salarié, de trois façons différentes :

- Financement d'une action de formation professionnelle pour accéder à un emploi moins exposé ;
- Financement d'un complément de rémunération dans le cadre du passage du salarié à temps partiel ;
- Financement d'un départ anticipé en retraite du salarié, dans la limite de 8 trimestres (10 points = 1 trimestre).

Les 20 premiers points du C3P sont obligatoirement utilisés pour financer une formation professionnelle.

Le compte de prévention de pénibilité fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Pour accès et consultation, l'agent contractuel doit se connecter à son CPA :

<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public>.

Les demandes d'utilisation des points sont effectuées uniquement par le salarié :

- soit sur un site internet dédié comme :
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15504>
- soit directement auprès de la caisse chargée de la liquidation des pensions de retraite.

Des informations complémentaires sont accessibles :

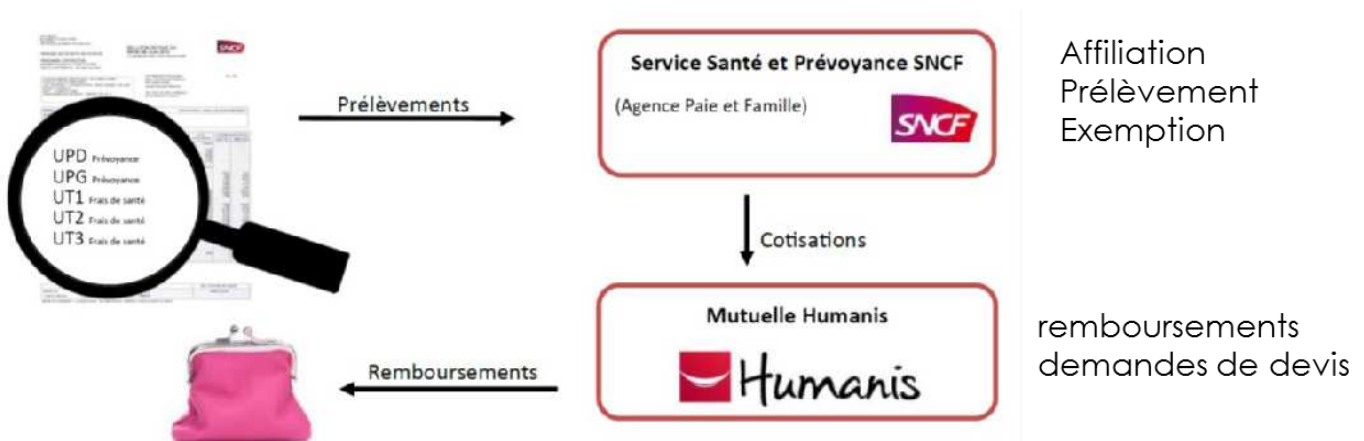
- Par téléphone au numéro violet (coût majoré) : 3682
- Par courrier : Compte prévention pénibilité - TSA 40236 - 35030 Rennes Cedex 9
- Sur le site de CNAV - Auprès de la CARSAT de l'agent.

Santé
Complémentaire
ET
Prévoyance

Présentation

- ◆ La protection sociale a été mise en place le 1er janvier 2014 suite à la signature de 3 accords collectifs du 6 novembre 2013 :
 1. Frais de santé.
 2. Maintien de salaire.
 3. Prévoyance (Incapacité, Invalidité, Décès).
- ◆ Deux fois par an, une Commission Paritaire de Surveillance se réunit (analyse du bilan financier, effectifs, cotisations, prestations, etc....).

COMPRENDRE SES PRELEVEMENTS :



- ◆ Prestations HUMANIS :
 - Remboursement frais de santé (Cf : Guide pratique Frais de santé).
 - La prévoyance lourde (incapacité longue durée, invalidité, décès).
- ◆ Prestations de l'agence Paie et Famille via une équipe dédiée Prestation Santé Complémentaire
 - Maintien de salaire (de 2 à 180 jours).
 - S'occupe de la création de votre dossier et des exemptions.

Présentation

EXEMPLE DE BULLETIN DE SALAIRE POUR UNE PERSONNE ISOLEE

SANTÉ		
Sécurité Sociale-Mal.Mat.Inval.Décès	①	Salaire brut 0,750
Incapacité Invalidité Décès tranche A	②	Salaire brut 0,484
Complémentaire santé forfait	③	3269,00 0,224
Complémentaire santé tranche A	④	Salaire brut 0,444
Sur complémentaire	⑤	3269,00 0,63

- ① Prélèvement de la sécurité sociale : Ne concerne pas HUMANIS.
- ② Prévoyance Décès Invalidité : prélèvement variable basé sur le salaire brut.
- ③ Complémentaire Santé : prélèvement fixe basé sur le PMSS.
- ④ Complémentaire Santé : Prélèvement variable basé sur le salaire brut.
- ⑤ Surcomplémentaire : prélèvement fixe basé sur le PMSS.

Maintien de salaire

Pour rappel, en cas d'incapacité de travail, c'est la SNCF qui s'occupe du maintien de salaire jusqu'à 180 jours.

Si l'agent remplit les conditions, le maintien de salaire est assuré :

- ◆ de 2 à 180 jours d'absence sur 12 mois glissants en cas de :
 - Maladie.
 - Blessure hors service.
 - Accident du travail.
 - Maladie Professionnelle.
 - Temps partiel thérapeutique.
- ◆ pendant toute la durée d'absence pour les absences liées à la parentalité.

RÉCAPITULATIF DE VOS GARANTIES :

Conditions selon les natures d'absences	Ancienneté	Droit IJSS	Liée à la durée de l'absence	Journée de carence
Maladie- Blessure Hors service (y compris TPT)	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle et prolongation)	Avoir travaillé au moins 150h au cours des 3 mois ou 90 jours précédant l'arrêt de travail	Ne pas avoir cumulé + de 180j d'absence continue ou non sur 12 mois glissants précédant l'arrêt de travail	Oui , sauf Alsace-Moselle), ALD et prolongation
Accident du travail- Maladie professionnelle (y compris TPT)	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle)	/	Ne pas avoir cumulé + de 180 j d'absence continue ou non sur 12 mois glissants précédant l'arrêt de travail	Non
Maternité - paternité - Adoption - Congé pathologique	30j à la date de l'arrêt de travail (sauf Alsace/ Moselle)	Avoir travaillé aux moins 150h au cours des 3 mois ou 90 j jours précédant l'arrêt de travail	Dès le début de l'absence liée à la parentalité pour la totalité de l'absence	Non

Maintien de salaire

Au-delà de 180 jours, le dossier de l'agent est transmis à HUMANIS, mais les salaires proviennent toujours de SNCF. L'incapacité de travail peut aller jusqu'à 1.095 jours, au-delà, l'agent est en invalidité.



Ce schéma illustre la perte de salaire si vous n'aviez pas de couverture complémentaire telle que décrite dans cette notice.

Prévoyance

AFFILIATION : obligatoire

Date d'effet :

Incapacité de Travail : minimum 30j d'ancienneté.

Invalidité et Décès : assurance immédiate.

Durée :

Tant que la Sécurité Sociale verse des Indemnités Journalières. En cas d'affection longue durée ce versement peut durer 3 ans.

LES GARANTIES :

Le salarié est couvert en cas d'incapacité de travail de plus de 180 jours, au titre d'une maladie, d'une maladie professionnelle, d'un accident de travail ou de trajet. Des garanties importantes sont également prévues en cas d'invalidité ou de décès.

Pour les arrêts de travail supérieur à 180 jours, le salarié reçoit au total l'équivalent de 80% de son salaire brut. Le dispositif est assuré par HUMANIS, toutefois c'est la SNCF qui verse ces indemnités.

Exemple :

Un cas d'arrêt de travail de 3 ans, un salarié dont le salaire mensuel net serait de 1 824 €, qui travaillerait normalement pendant 3 ans percevrait 65 664 €. Le même salarié, en cas d'arrêt de travail de 3 ans pourrait recevoir jusqu'à 62 960.80€, soit 96% de son salaire net sur cette période

Les différents cas d'invalidité :

Catégorie 1 :

le salarié est en capacité d'exercer une activité rémunérée sur un temps de travail réduit. Garantie : 48% de son salaire brut.

Catégorie 2 :

Le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement une activité rémunérée.
Garantie : 80% du salaire brut soit 95 % environ du salaire net.

Catégorie 3 :

Le salarié n'est plus en capacité d'exercer normalement son activité professionnelle et doit avoir recours à l'assistance d'une tierce personne.
Garantie : 80% du salaire brut soit 95% environ du salaire net.

En cas de décès :

Un capital ou une rente de conjoint, voire une rente éducation peuvent être versés par HUMANIS. La famille du salarié choisit au moment du décès l'option souhaitée.

☞ Voir la notice « prévoyance » disponible sur le site de l'agence paie et famille/extranet

Prévoyance

PORTABILITÉ :

Lorsque vous quittez la SNCF, l'affiliation peut être maintenue gratuitement si vous bénéficiez de l'assurance chômage. La durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat sans pouvoir excéder 12 mois.

RETRAITE : les garanties cessent au moment de la retraite.

COTISATION :

La cotisation au régime obligatoire prévoyance est calculée en fonction du salaire perçu, avec des taux définis en fonction de la tranche A, B et C des salaires.

Les tranches sont définies comme suit :

- ◆ Tranche A : fraction de salaire au maximum égale au Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS). Son montant est de 39 228 EUR pour 2017.
- ◆ Tranche B : fraction de salaire entre le PASS et 4 fois celui-ci.
- ◆ Tranche C : Fraction de salaire le 4 fois le PASS et 8 fois.

Ce régime fait l'objet d'un financement partagé entre l'entreprise (60%) et le salarié (40%).

	Cotisation totale	Part employeur (60%)	Part salarié (40%)
Tranche A du salaire	1.53 % ⇒ 1,21 %	0,918 % ⇒ 0,726 %	0,612 % ⇒ 0,484 %
Tranche B du salaire	2.21 % ⇒ 1,76 %	1.326 % ⇒ 1,056 %	0,884 % ⇒ 0,704 %
Tranche C du salaire	2.21 % ⇒ 1,76 %	1.326 % ⇒ 1,056 %	0,884 % ⇒ 0,704 %

Les sommes en vert sont les cotisations incluant une baisse provisoire pour 4 ans sous réserve de reconduction chaque année par la Commission Paritaire de Surveillance (CPS).

Santé

Ancienneté : 2 mois pour être assuré.

Affiliation obligatoire pour le salarié et les ayants droits sauf si vous rentrez dans un cas d'exemption.

Cas d'exemption salarié :

CDD de moins de 12 mois déjà couvert.

CDD de moins de 12 mois.

CDD entre 2 et 5 mois. Possibilité d'un « versement Santé » si vous n'êtes pas affilié à un régime aidé (CMU, ACS, couverture collective et obligatoire).

Salarié à temps partiel dont l'adhésion vous conduirait à une cotisation au moins égale à 10% de votre rémunération brute.

Salarié couvert par une assurance individuelle au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche. La dispense ne pourra jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de la reconduction tacite.

Bénéficiaire par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants (à condition de le justifier chaque année) :

Contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou au titre d'ayant droit d'un salarié travaillant dans une autre entreprise, sous réserve que ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;

Régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle (aucun justificatif à fournir) ;

Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;

Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'État souscrit auprès d'un organisme référencé ;

Contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre ;

D'une convention de participation ;

Contrat collectif de prévoyance des TNS -contrats Madelin ;

Bénéficiaire de la CMU complémentaire ou d'une aide à

L'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Cas d'exemption d'ayant droit :

Je suis en couple (mariage, PACS, concubinage) avec un agent de l'un des trois EPIC SNCF relevant du régime général de la sécurité sociale : je m'affilie en propre et couvre mes ayant(s) droit.

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « famille » et mon conjoint ne paiera pas de cotisation.

L'ensemble de mes ayants droit bénéficient de prestations servies :

Dans le cadre d'un contrat collectif à adhésion obligatoire mis en place dans l'entreprise de mon conjoint. Ce contrat couvre à titre obligatoire mes ayants droits,

En matière de « frais de santé » par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels du Groupe Public Ferroviaire (CPRPSNCF).

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « isolée ».

L'ensemble de mes ayants droit bénéficie par ailleurs pour les mêmes risques, d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de protection sociale complémentaire suivants :

Régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ;

Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;

Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'État souscrit auprès d'un organisme référencé ;

Contrat complémentaire des agents de la fonction publique territoriale souscrit auprès d'un organisme labellisé ou dans le cadre d'une convention de participation ;

Contrat collectif de prévoyance des TNS -contrats Madelin-

Je m'acquitterai donc d'une cotisation « isolée ».

GARANTIE :

La mutuelle d'entreprise dont la gestion est confiée à HUMANIS, couvre les remboursements complémentaires à ceux de la caisse de la sécurité sociale.

Cette notice disponible sur le site extranet SNCF reprend toutes les garanties et remboursements de frais de santé.

Attention à la notion « secteur ou médecin conventionné » et « médecin non signataire du CAS », vous risquez d'avoir de mauvaise surprise !!!

PORTABILITÉ :

Lorsque vous quittez la SNCF, l'affiliation peut être maintenue gratuitement si vous bénéficiez de l'assurance chômage. La durée de la portabilité est égale à celle du dernier contrat sans pouvoir excéder 12 mois.

RETRAITE :

Vous pouvez conserver la mutuelle HUMANIS au moment de votre départ à la retraite. La base de cotisation retraité et ayant droit est encadrée par l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 et modifié par un décret de mars 2017.

COTISATION SANTÉ :

- ◆ **La cotisation de base** est appelée régime socle. Elle comprend :
 - 1/ une part fixe qui est un pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Social (PMSS pour 2017 = 3 269 €).
 - 2/ une part variable qui est en pourcentage du salaire brut dans la limite de la tranche A.

Les prélèvements sont effectués directement sur le bulletin de salaire. L'employeur prend en charge 60 % de la cotisation frais de santé des salariés relevant du régime général.

Le niveau de cotisation des salariés relevant du régime Alsace-Moselle est réduit pour tenir compte des spécificités du régime local.

La cotisation surcomplémentaire facultative est exprimée en pourcentage du Plafond mensuel de la sécurité Sociale. Elle est à la charge exclusive du salarié qui souhaite en bénéficier.



Santé

Régime obligatoire (socle) Régime général		Régime facultatif (surcomplémentaire)	
	Part Variable (% salaire brut)	Part Fixe (% PMSS)	Part Fixe (% PMSS)
Isolé	1,11% (part salarié : 0,444 %)	0,72 % ⇒ 0,56 % (part salarié : 0,288 % ⇒ 0,224 %)	0,63 %
Famille	2,85% (part salarié : 1,14 %)	1,77 % ⇒ 1,37 % (part salarié : 0,708 % ⇒ 0,548 %)	1,63 %

Régime obligatoire (socle) Alsace - Moselle		Régime facultatif (surcomplémentaire)	
	Part Variable (% salaire brut)	Part Fixe (% PMSS)	Part Fixe (% PMSS)
Isolé	0,75 % (part salarié : 0,084 %)	0,48 % ⇒ 0,37 % (part salarié : 0,048 % ⇒ 0,034 %)	0,62 %
Famille	1,88 % (part salarié : 0,170 %)	1,16 % ⇒ 0,90 % (part salarié : 0,098 % ⇒ 0,078 %)	1,59 %

Les sommes en vert sont les cotisations incluant une baisse provisoire pour 4 ans sous réserve de reconduction chaque année par la Commission Paritaire de Surveillance (CPS).

LES CONTACTS :

Pôle Protection Sociale Complémentaire SNCF :

- Par téléphone en interne : 700 000 choix 5.
- Par téléphone en externe : 0809 400 110 (gratuit depuis un poste fixe) choix 5.
- Site intranet : <http://agence-paie-et-famille.sncf.fr/site>

Le centre de numérisation :

- 41 rue Jules Barni—CS 10411—Amiens Cedex 1

HUMANIS

- Par téléphone : 09 69 39 60 22
- Courrier : HUMANIS, 41982 Blois Cedex 09
- mail : santeprevoyancesncf@humanis.com
- Internet : www.humanis.com

Santé

EXEMPLES DE COTISATIONS

Salaire mensuel brut	Structure de cotisation	Régime	Cotisation salarié Régime général	Cotisation salarié Régime Alsace-Moselle
1500 €	Isolé	Santé	13,98 €	2,37 €
		Prévoyance	7,26 €	7,26 €
		Total	21,24 €	9,63 €
	Famille	Santé	35,01 €	5,10 €
		Prévoyance	7,26 €	7,26 €
		Total	42,27 €	12,36 €
2000 €	Isolé	Santé	16,20 €	2,79 €
		Prévoyance	9,68 €	9,68 €
		Total	25,88 €	12,47 €
	Famille	Santé	40,71 €	5,95 €
		Prévoyance	9,68 €	9,68 €
		Total	50,39 €	15,63 €
2500 €	Isolé	Santé	18,42 €	3,21 €
		Prévoyance	12,10 €	12,10 €
		Total	30,52 €	15,31 €
	Famille	Santé	46,41 €	6,80 €
		Prévoyance	12,10 €	12,10 €
		Total	58,51 €	18,90 €
3000 €	Isolé	Santé	20,64 €	3,63 €
		Prévoyance	14,52 €	14,52 €
		Total	35,16 €	18,15 €
	Famille	Santé	52,11 €	7,65 €
		Prévoyance	14,52 €	14,52 €
		Total	66,63 €	22,17 €
3500 €	Isolé	Santé	21,84 €	3,86 €
		Prévoyance	17,45 €	17,45 €
		Total	39,29 €	21,31 €
	Famille	Santé	55,18 €	8,11 €
		Prévoyance	17,45 €	17,45 €
		Total	72,63 €	25,56 €



**Pour SUD-Rail, un agent contractuel
est un « cheminot » !**

Non aux discriminations