

Mesures mises en œuvre par la SNCF pour gérer la crise liée au covid 19.

Dans le cadre de la pandémie en cours, l'entreprise a pris un certain nombre de mesures. Même si nous n'approuvons pas nécessairement ces mesures, il convient de veiller à ce que l'application qu'en font les Directions locales ne soit pas moins favorable pour les cheminots.

Ces mesures sont reprises dans un guide méthodologique et triées par thèmes : congés et repos ; rémunérations ; garde d'enfant, modalités ; activité partielle ; sujets médicaux-sociaux et logement.

Les thèmes repris ci-dessous ne sont pas exhaustifs. Pour toute question précise, il faut se reporter au guide en question et ne pas hésiter à se rapprocher des Syndicats et Unions Régionales FO Cheminots.

Ce qu'il faut en retenir :

Congés et repos:

En matière de congés, les règles ne sont pas modifiées. Les congés posés dans la période du 16 mars au 30 avril peuvent faire l'objet d'un report à la demande du salarié au-delà du 5^{ème} jour. Ces congés devront alors être posés en dehors des périodes de congé protocolaire.

En matière de repos, obligation est faite de poser 5 jours de repos dans la période du 16 mars au 30 avril. Ces jours sont à prendre dans les compteurs suivants : RN, RU, RQ, RM, CET compte courant.

Pour les agents à temps partiel, ce nombre est à proratiser en fonction du temps de travail, arrondi à l'entier supérieur.

Les jours de congés ou RTT d'ores et déjà positionnés dans la période du 16 mars au 30 avril sont pris en compte dans le calcul des 5 jours. Les salariés ne peuvent poser que les jours de repos qu'ils ont acquis. Si les compteurs concernés sont à zéro il n'y a aucune obligation. Le fait de poser des jours de congés ne peut en aucun cas être imposé. Les reliquats de congés 2019 posés dans la période comptent dans les 5 jours.

Les salariés en arrêt de travail pour garde d'enfant sont concernés par l'obligation de poser des jours de repos.



Garde d'enfant:

La priorité de l'Entreprise est d'instaurer le télétravail chaque fois que possible. Les arrêts de travail pour garde d'enfant ne concernent donc que les agents pour qui le télétravail n'est pas possible.

Les conditions à remplir pour être éligible à l'arrêt pour garde d'enfant sont les suivantes :

- Enfant de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans dans le cas d'un handicap),
- Enfant scolarisé dans un établissement fermé ou domicilié dans une des communes concernées (informations disponibles sur les sites des rectorats),
- Un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (une attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le seul parent à demander un arrêt de travail dans ce cadre est suffisante).

Congés payés forcés



« Mon employeur peut-il m'obliger de déposer des congés »

Rémunérations:

POUR LES SALARIÉS CONTRIBUANT AU SERVICE RESTREINT, mise en place d'une indemnité exceptionnelle de service restreint. Les salariés utilisés pendant la période de crise sanitaire et dont l'utilisation est modifiée perçoivent :



- les éléments variables de soldes (indemnités, primes, allocations) prévus dans le cadre de leur nouvelle utilisation ;
- éventuellement complétés de l'« indemnité compensatrice exceptionnelle service restreint » qui peut être versée aux salariés pendant toute la durée de la crise sanitaire, soit à partir du 15 mars 2020, et ce jusqu'à une date qui sera fixée ultérieurement.

POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DES SOCIÉTÉS SNCF, EN SITUATION D'ABSENCE LIÉE AU CORONAVIRUS, le principe général retenu est celui du maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :

- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié tels que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;
- des diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais qui n'interviendront pas.

Ainsi, seront maintenus en cas d'absence :

- le traitement, l'indemnité de résidence ou le salaire, ainsi que les éventuels majorations ou suppléments associés,
- la Prime de Travail ou de traction,
- l'Allocation Familiale Supplémentaire,
- les indemnités fixes mensuelles telles que l'indemnité de continuité de service, l'indemnité d'informatique, l'indemnité de port d'arme, l'indemnité de formateur permanent, l'indemnité mensuelle de caisse, etc.

Activité partielle:

La loi a prévu une indemnisation pour le salarié accordée par l'entreprise, et l'employeur reçoit en contrepartie une aide de l'État, proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.

L'activité partielle ne change rien en ce qui concerne la rémunération des salariés. En effet, la SNCF a décidé, dans le cas du recours à l'activité partielle de ses salariés, et compte-tenu de la mobilisation par les salariés de 5 jours de repos sur le mois d'avril, du maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :

- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;
- des diverses allocations qui ne constituent pas formellement des éléments de rémunération, car généralement liées à des déplacements et frais.

La mise en activité partielle est sans impact sur les droits à congés et à repos supplémentaires (RU, RQ, RM).

Il ne saurait être question pour FO Cheminots de cautionner les mesures de chômage partiel ni les repos imposés.

Pour notre Fédération ces mesures restent scandaleuses, doublement scandaleuses quand elles concernent des agents qu'on a envoyé travailler dans la période avec les risques que l'on sait et bien souvent sans les protections adéquates. Gouvernement et Patronat, main dans la main comme d'habitude veulent faire payer la crise aux salariés !

