

*Libre et Indépendant*

Fédération Syndicaliste • Force Ouvrière  
**CHEMINOTS**

**FO**

**Livret**

**Jeunes**

**Embauchés**

**&**

**Contractuels**

Édition de Septembre 2024

**FORCE OUVRIÈRE !**  
**VOTRE VOIX, VOTRE FORCE**

# Sommaire

- ➔ **Pages 4 à 5** Le Contrat de Travail
- ➔ **Pages 6 à 9** La rémunération
- ➔ **Pages 10 à 13** Congés / Absences
- ➔ **Pages 14 à 15** Les facilités de circulation
- ➔ **Pages 16 à 17** La protection sociale
- ➔ **Page 18** Dispositions diverses

# **P** RÉAMBULE

---

**La fin du recrutement au statut ne signifie pas la fin des droits, ni la fin des revendications !**

La contre-réforme ferroviaire de 2018 que nous avons combattue a acté la fin des recrutements au cadre permanent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les nouveaux embauchés depuis cette date ainsi que les anciens contractuels qui dépendaient des annexes du GRH 00254 évoluent donc maintenant dans un nouveau cadre social, malheureusement beaucoup moins protecteur que le statut.

**Vous avez cependant des droits et ce guide est là pour vous aider à les connaître et à les faire respecter.**

La fin programmée du statut n'est pour **FO Cheminots** cependant pas une fatalité. Ce statut résulte du combat tenace de nos anciens et son histoire est antérieure à la création de la SNCF, qui rappelons le a eu lieu pour faire face à la faillite des compagnies privées qui préexistaient.

Cette histoire débute par la création du statut des cheminots du réseau de l'Etat grâce au succès de la grève de 1910. Elle se poursuit par la grève de février 1920 qui obtient sa généralisation.

Loin de la démagogie de certains qui tentent de flatter les personnels contractuels mais qui en réalité entretiennent des divisions entre cheminots, **FO Cheminots continue de revendiquer l'extension du statut à l'ensemble des cheminots de la branche ferroviaire.**

Cette revendication est loin d'être utopique, comme nos anciens l'ont démontré en 1910 et 1920 dans un paysage d'entreprises ferroviaires privées.

En attendant, **vous avez des droits et vous pouvez compter sur FO Cheminots pour vous informer et vous accompagner pour les faire appliquer.**

**Allons ensemble sur le terrain des conquêtes sociales ! Gagnons sur nos revendications !**

**La fédération syndicaliste FO Cheminots**

# LE CONTRAT DE TRAVAIL

## TEXTES APPLICABLES

- *Code du travail*
- *Convention collective nationale de la branche ferroviaire - Accord du 31 mai 2016 - Partie 1 « Contrat de travail » - Art. 1er à 25.2*
- *GRH 00013 : Réglementation du cumul d'emplois, ...*



Toute modification substantielle à votre contrat est interdite sans votre accord !

Le contrat de travail est une convention entre une personne vendant sa force de travail pour le compte d'un patron et sous son autorité, en échange d'une rémunération dans des conditions, pour des tâches et pour une durée déterminée.

Cette convention ouvre pour chacune des parties des droits et devoirs mais elle en reste fondamentalement inégalitaire.

Les obligations de l'employeur	Les obligations du salarié
<ul style="list-style-type: none"><li>• Procurer le travail à réaliser et les moyens pour le réaliser</li><li>• Rémunérer le salarié au taux et aux dates convenus</li><li>• Respecter les dispositions légales, conventionnelles, réglementaires et contractuelles</li><li>• Fournir les informations relatives à la relation de travail</li><li>• S'acquitter des cotisations sociales obligatoires</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exécuter personnellement et consciencieusement le travail convenu</li><li>• Prendre soin du matériel confié</li><li>• Respecter la discipline intérieure de l'entreprise</li><li>• Respecter le secret professionnel</li><li>• S'abstenir de tout acte de concurrence</li></ul>

En effet, le Contrat de travail organise la relation de travail dans laquelle :

- L'employeur a autorité sur le salarié (on parle à ce propos de lien de subordination), pouvoir de contrôle et pouvoir disciplinaire ;
- Le salarié doit fournir une prestation de travail en respectant les prescriptions, ordres relevant de sa compétence.

Ainsi, le droit du travail, prenant acte de cette inégalité fondamentale, a multiplié les précautions pour protéger la partie faible (le salarié).



Le contrat de travail est un contrat qui n'est pas défini par la loi. La jurisprudence et la doctrine s'accordent pour définir l'existence d'un contrat de travail en recherchant la présence de trois éléments :

- ⇒ Une prestation de travail par le salarié,
- ⇒ En échange d'une rémunération par l'employeur,
- ⇒ L'existence d'un lien de subordination.

**Le CDI constitue la forme normale de recrutement dans le ferroviaire.**

Au moment de l'embauche, l'employeur fournit au salarié une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise. L'employeur tient également un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail, et met ces textes sur l'intranet.

## **LA PÉRIODE D'ESSAI**

Lors de la conclusion du contrat de travail, **une période d'essai peut être prévue** par celui-ci. Elle ne peut avoir qu'un **but : évaluer les compétences du salarié dans son travail et permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.**

Sa durée maximale est fixée comme suit :

- ⇒ 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- ⇒ 3 mois pour les maîtrises ;
- ⇒ 4 mois pour les cadres.



- En cas de suspension du contrat de travail (maladie, maternité, grève...), la période d'essai est prolongée d'autant.
- Pour être renouvelée d'une durée équivalente, le renouvellement de la période d'essai doit être prévu au contrat de travail et nécessite l'accord exprès du salarié concerné.

Lorsque la signature du CDI succède à un ou plusieurs CDD, la durée de ces CDD est déduite de la période d'essai.

## **LES CLAUSES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Une clause dans un contrat de travail est une disposition insérée au contrat de travail permettant de définir et/ou de préciser certains aspects de la relation de travail. Il existe de nombreuses clauses pouvant être insérées au contrat de travail mais elles doivent toujours être justifiées et proportionnées au regard de la nature de la tâche à accomplir ou de l'objectif voulu.

Les types de clauses	Nature des engagements et obligations
<b>Engagement, Durée et Période d'essai</b>	Ces clauses définissent la date de début du contrat, la durée du contrat pour un CDD sinon c'est un CDI et précise la période d'essai.
<b>Fonction et Affectation</b>	Ces clauses définissent le poste de travail tenu au regard des emplois repères de la CCN et de l'entreprise, la qualification et la classification à l'embauche ainsi que le lieu principal d'affectation - LPA
<b>Temps de travail et rémunération</b>	Ces clauses fixent, à l'embauche, le temps de travail annuel, temps complet ou partiel ou forfait jours ainsi que la rémunération en fonction de la qualification et l'expérience.
<b>Dédit de formation</b>	Le salarié s'engage, à l'issue d'une action ou d'un parcours de formation professionnelle financée par l'employeur, à demeurer un certain temps au service de son employeur ou, en cas de départ, à verser à celui-ci une indemnité correspondant aux frais de formation qu'il a engagés au prorata du temps d'engagement restant.
<b>Mobilité</b>	Cette clause définit le périmètre géographique d'un éventuel changement d'affectation à l'initiative de l'employeur (national, région, département, périmètre propre à l'activité de la société). Le refus par le salarié peut justifier un licenciement.
<b>Non-concurrence</b>	Clause insérée par l'employeur visant à limiter la liberté d'exercer, après la <b>rupture de votre contrat</b> , des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à votre propre compte. Elle doit être limitée dans le temps et géographiquement. En contrepartie, le salarié doit prévoir une indemnité spécifique à la rupture du contrat de travail.

# LA RÉMUNÉRATION

## TEXTES APPLICABLES

- Convention collective nationale de la branche ferroviaire
- GRH 00131 : Rémunération du personnel des Sociétés SNCF
- GRH 00372 : Barème des Indemnités, Gratifications et des Allocations
- GRH 00391 : Barème des salaires minimaux des contractuels



**Le versement de la paie se fait le dernier jour ouvré du mois.**

La rémunération est annuelle et ne doit pas être inférieure à la grille minimale d'entreprise selon la classification de mon poste de travail et mon ancienneté dans l'entreprise.

## **LA CLASSIFICATION**

Les emplois exercés au sein des entreprises SNCF et Optim' Services sont positionnés sur 9 classes, équivalentes aux anciennes qualifications A à CS.

Collège	Exécution			Maîtrise		Cadre			
Ancienne Qualif'	A	B	C	D	E	F	G	H	CS
Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9

## **LE SALAIRE DE BASE MINIMUM**

CLASSES	ECHELON D'ANCIENNETÉ											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Classe 1	22 802 €	23 144 €	23 491 €	23 843 €	24 201 €	24 564 €	24 933 €	25 307 €	25 686 €	26 071 €	26 462 €	26 859 €
Classe 2	23 479 €	23 832 €	24 189 €	24 552 €	24 920 €	25 294 €	25 673 €	26 058 €	26 449 €	26 846 €	27 249 €	27 658 €
Classe 3	24 781 €	25 152 €	25 530 €	25 913 €	26 301 €	26 696 €	27 096 €	27 503 €	27 915 €	28 334 €	28 759 €	29 190 €
Classe 4	26 165 €	26 558 €	26 956 €	27 361 €	27 771 €	28 188 €	28 610 €	29 040 €	29 475 €	29 917 €	30 366 €	30 822 €
Classe 5	28 064 €	28 485 €	28 913 €	29 346 €	29 787 €	30 233 €	30 687 €	31 147 €	31 614 €	32 089 €	32 570 €	33 058 €
Classe 6	33 197 €	33 695 €	34 200 €	34 713 €	35 234 €	35 762 €	36 299 €	36 843 €	37 396 €	37 957 €	38 526 €	39 104 €
Classe 7	40 186 €	40 788 €	41 400 €	42 021 €	42 652 €	43 291 €	43 941 €	44 600 €	45 269 €	45 948 €	46 637 €	47 337 €
Classe 8	49 686 €	50 431 €	51 188 €	51 956 €	52 735 €	53 526 €	54 329 €	55 144 €	55 971 €	56 810 €	57 663 €	58 528 €
Classe 9	64 428 €	65 394 €	66 375 €	67 371 €	68 382 €	69 407 €	70 448 €	71 505 €	72 578 €	73 666 €	74 771 €	75 893 €

## **MA RÉMUNÉRATION MENSUELLE**

La rémunération mensuelle correspond :

- Au salaire de base qui est **1/12ème du salaire annuel** et est versé sur 12 mois ;
- La **prime d'ancienneté**, de 1,8 % du salaire de base tous les 3 ans pour les cheminots des classes 1 à 6 et de 0,9% tous les 3 ans pour les salariés des classes 7 et 8 jusqu'à 30 ans d'ancienneté ;
- La **gratification de vacances** (GRH 00251) et la **gratification annuelle d'exploitation** (GRH 00252 et 00652) versées en juin ;
- Une **rémunération variable** en fonction des sujétions particulières de chaque métier (indemnités de nuit, du dimanche..., allocation de déplacement pour les personnels roulant, allocation découverte d'avarie...) et d'éventuels événements (gratification pour la médaille du travail, exceptionnelle ...) ou en lien direct avec la performance collective et individuelle versée en avril de l'année suivante ( la « Prime » pour les non-cadres et la « Part Variable » pour les cadres ;
- L'**allocation familiale supplémentaire** (GRH 00649), pour les salariés qui y sont éligibles.



Les ASCT et ADC perçoivent en plus de leur salaire de base une prime de Traction ou une prime « Train ».



*En liant une partie de la rémunération des Cheminots à la performance économique, c'est « boulet et chaîne » pour les Cheminots. Sans être responsables des décisions stratégiques, économiques et financières basées sur le productivisme bien plus que sur l'effcience du service public, les Cheminots doivent ainsi accepter la casse de l'emploi et des conditions de travail sous couvert d'une prime dont ils ne maîtrisent même pas les critères dimensionnant.*

Par ailleurs, les salariés des cinq sociétés et du GIE Optim' Services bénéficient d'une **prime d'intéressement** dont le calcul est fondé sur des critères de performance économiques propres à chaque société.

## **MON BULLETIN DE PAIE**

L'employeur doit remettre **obligatoirement un bulletin de paie** au salarié sous peine d'être coupable de travail dissimulé.



Il est interdit à l'employeur de faire figurer sur la fiche de paie du salarié l'exercice du droit de grève ou les fonctions de représentant du personnel.

Les bulletins de paie sont **envoyés dans un coffre-fort numérique « Digiposte »**. Il est toutefois possible de les recevoir en papier et par courrier sur la base d'une demande d'un changement de mise à disposition du bulletin de paie.

**Chaque lignes du bulletin de paie appartient au salarié y compris les cotisations même celle dite « patronale ». Tout est à nous !**

## **PÉRIODICITÉ DU VERSEMENT DE CERTAINS ÉLÉMENTS VARIABLES DE LA RÉMUNÉRATION**

### **PAIEMENT DANS LE MOIS**

- *Indemnité connaissance langue étrangère*
- *Indemnité de réserve*
- *Indemnité neutralisation CSG*

### **PAIEMENT LE MOIS + 2**

- *Prime de travail ADC et ASCT*

### **PAIEMENT 1 FOIS PAR AN**

- *Prime vacances et Gratification annuelle : paiement au mois de juin*

### **PAIEMENT LE MOIS + 1**

- *Allocations de déplacement*
- *Complément Allocations de déplacement*
- *Indemnités spécifiques au métier et au service réalisé*
- *Travail de nuit, milieux nuit*
- *Travail Dimanche et fête*
- *Dérogations*
- *Congé période de moindre besoin*
- *Autres, ...*

## **REVALORISATION SALARIALE ANNUELLE**

Au-delà de l'augmentation liée à l'ancienneté et sa prime, tous les contractuels sont éligibles aux revalorisations salariales annuelles.

Cette revalorisation est à **négoier individuellement** lors de l'Entretien Individuel **Annuel** (EIA) et de l'Entretien Professionnel (EP) obligatoire quelle que soit la classe de l'agent.



*Une enveloppe correspondante à un pourcentage de la masse salariale des contractuels est décidée lors des Négociations Annuelles Obligatoires puis est répartie localement selon des critères autoritaires décidés nationalement.*

*Chaque Cheminot contractuel doit passer un EIA dans le 1er trimestre de l'année conduit par le Dpx.*

*L'enveloppe nationale ainsi consacrée aux agents contractuels est déterminée en fonction de la société SNCF d'appartenance et de son budget financier prévisionnel liant ainsi directement les salaires des contractuels à la performance économique et donc à la productivité, la casse de l'emploi et des conditions de travail !*

*Quant à l'attribution individuelle, elle se fait par le Dpx faisant de la revalorisation salariale annuelle un acte de management et non plus de déroulement de carrière.*



## **MON DÉROULÉ DE CARRIÈRE**

Hormis la prime d'ancienneté, le déroulé de carrière est le principal facteur d'évolution de la rémunération des Cheminots.



L'ensemble du processus de déroulé de carrière est désormais individuel sans aucun paritarisme avec les organisations syndicales.

Dans un même emploi-repère, le déroulé de carrière se fait par la progression sur 2 ou 3 classes.

L'accès du salarié à un poste de la classe supérieure, au sein de la plage de l'emploi-type, reconnaît un élargissement de ses fonctions qui nécessite la mise en œuvre de davantage de compétences et/ou de savoir-faire professionnels. Cette évaluation des compétences et/ou des savoir-faire professionnels nécessaires à l'exercice de l'emploi résulte des processus managériaux lors de l'EIA / EP.

Sans conteste, c'est un chèque en blanc qui a été signé par les fédérations SUD, CFDT et UNSA qui ont ainsi accompagné l'individualisation du déroulé de carrière, abandonné toute lutte contre l'arbitraire et le fait du prince.... C'est donc abandonner les Cheminots à une négociation individuelle profondément inégalitaire et placée sous le joug du lien de subordination.

En conséquence, le déroulé de carrière est conditionné à la prise d'un ou plusieurs nouveaux postes de travail avec au préalable **détection du potentiel par le DPx ainsi que l'évaluation des éventuels besoins de formations.**

Quant au processus pour changer d'emploi-repère et progresser vers des postes d'agents de Maîtrise ou de Cadre, là aussi, tout se joue dans le cadre de l'Entretien professionnel, seul face à son DPx et donc sans voie de recours ou d'accompagnement par un représentant du personnel.

Dans tous les cas, la progression en Classe s'accompagne d'un changement de poste de travail pouvant se traduire par la mobilité géographique ou fonctionnelle y compris au travers du Groupe donc en étant contraint d'être transféré dans une filiale.

*Pour mes conditions de travail,*

*Pour ma rémunération,*

*Une seule solution,*

*J'adhère à FO Cheminots !*

**CHEMINOTS**  
**FO**

# CONGÉS / ABSENCES

## TEXTES APPLICABLES

- *Convention collective nationale de la branche ferroviaire*
- *GRH 00143 : Congés du personnel des sociétés SNCF, ...*
- *GRH 00045 : Indemnités pour congés pris en période moindre besoin*
- *GRH 00926 et GRH 00930 : Accord collectif sur le Compte Épargne Temps et Procédure d'application*



Les congés appartiennent à l'agent et lui seul décide de les poser sur les dates souhaitées.

**T**out agent travaillant dans l'une des 5 sociétés SNCF et le GIE Optim' Services à temps plein a droit à **28 jours ouvrés de congés**. À temps partiel, le nombre de jours de congés est calculé au prorata du temps de travail réalisé de l'agent.

Ils doivent être pris normalement entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année civile. Toutefois, ils peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année suivante pour cause de nécessité de service ou impossibilité dument constatée. Dans ce cas, l'agent doit poser un programme d'attribution de congés à sa hiérarchie allant jusqu'au 31 mars (GRH 00143 art. 11.5).

## **MODALITÉS D'ATTRIBUTIONS DES CONGÉS PAYÉS**

L'agent doit prendre 15 jours de congés payés consécutifs en une seule fois au cours de l'année ou bien, il peut sur demande avoir jusqu'à 24 jours d'absences consécutives entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (GRH143 art 11). Cependant un agent ne peut pas dépasser 35 jours d'absences consécutives sans autorisation spéciale du directeur (GRH 00143 art. 11.4).

Pour la période continue de congés « estivaux » entre le 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, les agents sont invités à faire connaître leur desiderata en début d'année civile. Les agents seront prévenus 3 mois à l'avance du refus ou de l'acceptation (GRH 00143 art. 11.2).



⇒ Lorsqu'un programme d'attribution de congés (protocole de congés) existe, l'agent peut, s'il le souhaite, échanger ses périodes de congés continus avec d'autres agents de son service (GRH 00143 art. 14).

⇒ Lorsqu'il n'y a pas de programme d'attribution de congés, un ordre de priorité est calculé selon les situations familiales les agents (GRH 00143 art. 13).

⇒ Un agent uni par un PACS ou un mariage à un autre agent des 5 sociétés SNCF et du GIE Optim' Services, peut, s'il le désire, obtenir un congé de manière simultanée avec son conjoint sous condition (GRH 00143 art. 11.1).

⇒ Les parents d'enfants handicapés peuvent prioritairement obtenir un congé annuel continu à la période désirée (GRH 00143 art. 12).

## **CUMUL DE CONGÉS**

L'agent peut cumuler ses congés sous condition :

- Agent, conjoint (PACS/Marié) originaire d'un DOM, collectivités d'outre-mer, Corse ou ancien territoire de l'union française et anciens pays de protectorat (GRH 00143 art. 11.4)
- Agent dont les parents, beaux-parents, ou enfant habitent dans ces départements ou pays (GRH 00143 art. 11.4)
- Création d'entreprise, reprise d'entreprise (sous conditions), congé sabbatique (GRH 00143 art. 11.5 alinéa D)

## **CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ÉVÉNEMENTS**

Pour le mariage de l'agent ou conclusion d'un PACS	4 jours
Pour le décès du conjoint, du concubin ou de la personne liée par un PACS	3 jours
Pour le décès de la mère, du père de l'agent ou du conjoint, du concubin ou de la personne liée par un PACS	3 jours
Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant	3 jours
Pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou celle d'un cancer chez un enfant (L.3142-1 et L3142-4 du code du travail)	5 jours
Pour le décès d'un enfant	12 ou 14 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 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
Pour le décès 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
Pour le décès d'un frère, d'une sœur	3 jours

À ces jours de congés supplémentaires, il peut être ajouté pour des raisons de **délais de route** (GRH 00143 art. 30) :

- 1 jour de congé si la distance est comprise entre 400 et 600km aller et retour ;
- 2 jours de congé si la distance aller et retour dépasse 600km.

**Ces jours de congés supplémentaires sont payés et à prendre au moment de l'événement.**

# JOURS FÉRIÉS

Chaque férié ne tombant pas un dimanche, les agents chôment selon les nécessités de service :

- Si l'agent travaille le jour férié, on lui accorde un repos compensateur (dit repos fête) qu'il devra prendre dans un délai qui prendra fin au cours du trimestre suivant la date de la fête non prise. La durée du repos compensateur est égale à 24h + temps de repos journalier (14 heures pour les agents relevant du régime de travail « titre 1 » et 12 heures dans les autres cas). (GRH143 art. 8)

Pour les fériés tombant un dimanche, seul le 1er mai est alors compensé par un repos compensateur si et seulement si l'agent travaille le jour de la fête pour nécessité de service. (GRH143 art. 8.3)



Lorsque la fête de Noël tombe un dimanche, la veille, le samedi les agents chôment également, et si l'agent travaille le samedi pour nécessité de service, il sera alors compensé par un repos compensateur. (GRH143 art. 8.3)

Jour du férié	Date	RF à prendre avant le	Code administratif
Jour de l'an	1er janvier	30 juin	F1
Lundi de Pâques	Le lendemain de Pâques	30 septembre	F2
Fête des travailleurs	1er mai	30 septembre	F3
Armistice 1945	8 mai	30 septembre	FV
Jeudi de l'Ascension	En mai	30 septembre	F4
Lundi de Pentecôte	En mai ou début juin	30 septembre	F5
Fête nationale	14 juillet	31 décembre	F6
Assomption	15 août	31 décembre	F7
Toussaint	1er novembre	31 mars de l'année A+1	F8
Armistice 1918	11 novembre	31 mars de l'année A+1	F9
Noël	25 décembre	31 mars de l'année A+1	F0

## Fêtes supplémentaires en Alsace et Moselle

Vendredi saint	Vendredi avant Pâques	30 septembre	FA
Saint Etienne	26 décembre	31 mars de l'année A+1	FB

## **CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR SOINS**

Un congé avec solde de 5 jours par année (+ 1 jour par enfant à charge à partir du 2nd) peuvent être attribués à l'agent pour soigner :

- Leur conjoint ou personne liée par le PACS
- Un enfant à charge
- Un ascendant vivant avec l'agent

L'attribution de ces congés sont soumis à des conditions strictes. (GRH143 art. 31)



Pour un agent à temps partiel le temps est proratisé.



### À savoir concernant les congés annuels avec soldes

*En cas d'arrêt maladie pendant la période de congés, l'arrêt maladie interrompt la période de congés mais en aucun cas, il ne la prolonge.*

*La feuille d'arrêt maladie remise à la hiérarchie fera foi de la période de congés neutralisée. Les congés neutralisés seront remis dans le compteur congés de l'agent (GRH143 art. 11.3)*

*Si l'agent prend des congés (plus de 7 jours) durant les périodes de moindre besoin, alors l'agent reçoit une « indemnité journalière pour congés règlementaires pris pendant les périodes de moindre besoin en personnel » à partir du 8ème jour.*

*Les périodes sont définies annuellement à partir du document source GRH045.*



# LES FACILITÉS DE CIRCULATIONS

## TEXTES APPLICABLES

- **GRH 00400** : facilités de circulation des actifs sur le réseau SNCF
- **GRH 00261** : facilités de circulation sur les réseaux autres que SNCF
- **GRH 00246** : facilités de circulation des pensionnés sur le réseau SNCF



Pour joindre  
l'Agence Paie  
et Famille :  
0809 400 110

**L**es cheminots de la SNCF bénéficient de facilités de circulation leur permettant d'emprunter les trains du réseau SNCF. Des voyages gratuits ou avec réduction sont accordés aux cheminots (ouvriers-droits) et à leur famille (ayants-droits). Ces facilités de circulation sont à usage privé ou de loisirs. Toute autre utilisation est proscrite par la réglementation SNCF.

## **COMMENT LES UTILISER ?**

Pour bénéficier des facilités de circulation, il convient de s'adresser à **l'Agence Paie et Famille**. Lors du voyage, le titulaire des facilités de circulation doit matériellement s'assurer d'être en possession :

- **Pour les salariés SNCF :**

de la carte de circulation SNCF / Pass Carmillon, et d'un titre de réservation lorsqu'elle est obligatoire (les trains à réservation obligatoire sont accessibles aux bénéficiaires de facilités de circulation moyennant le paiement de la réservation de leur place) via SNCF CONNECT ou l'application WEB « mes facilités de circulation ».

Pour activer les demandes et gérer les FC, il faudra se rendre sur le site de l'agence famille via le lien : <https://interface-salarie.sncf.fr/>.

- **Pour les ayants-droits :**

Avoir son fichet de voyage papier et d'un justificatif de case de voyage digitale (préalablement déclenchée sur le site web : <https://facilites-circulation.sncf.fr>).

Il existe pour les salariés des « DPR », dispense de paiement de réservation. Chaque DPR exonère son titulaire du paiement du prix d'une réservation ou d'une couchette, pour un parcours simple sans changement de train et uniquement, dans les voitures SNCF. Une fois toutes les DPR consommées, le salarié continue de bénéficier de la libre circulation mais doit payer le montant de la réservation.

Pour les facilités de circulation des ayants droit, l'application web (<https://facilitescirculation.sncf.fr>) permet de visualiser et d'utiliser les cases de voyage auxquelles ils ont droit. Les cases de voyage ne dispensent pas du paiement de la réservation lorsqu'elle est obligatoire).



La validité de chaque case commence le jour de déclenchement de la case 0h01 jusqu'au surlendemain 12h (heure d'arrivée du train).

Lors du voyage, le titulaire des facilités de circulation doit présenter un justificatif de case de voyage (papier ou digital) en cours de validité et une pièce d'identité avec photo.

## **DROITS ET SUPPORTS POUR TOUS**

Bénéficiaire	Droits annuels	Support des FC
Salarié dont l'utilisation est $\geq$ à 80 %	Libre circulation	Pass Carmillon
	8 DPR	SNF CONNECT Application WEB « mes facilités de circulation »
Salarié dont l'utilisation est comprise entre 50 et 80 %	Libre circulation	Pass Carmillon
	4 DPR	SNF CONNECT Application WEB « mes facilités de circulation »
Partenaire de couple	Réduction permanente de 90 %	Application WEB « mes facilités de circulation »
	16 voyages gratuits	16 cases dématérialisées dans l'application web « mes facilités de circulation »
Enfant de moins de 4 ans	Gratuité, sans attribution de place assise	Sur demande du salarié, titre de voyage 2 cases sur l'application WEB
Enfant de 4 à 12 ans	Libre circulation	Application WEB « mes facilités de circulation »
Enfant (12 ans à veille des 21 ans)	Réduction permanente de 90 %	Application WEB « mes facilités de circulation »
	16 voyages gratuits	16 cases dématérialisées dans l'application web « mes facilités de circulation »
« Bel enfant », résidence alternée	Réduction permanente de 90 %	Application WEB « mes facilités de circulation »
	8 voyages gratuits	8 cases dématérialisées dans l'application web « mes facilités de circulation »
Enfant du concubin	8 voyages gratuits	8 cases dématérialisées dans l'application web « mes facilités de circulation »

## **FC ACCESSOIRES**

Salarié sur son parcours domicile-travail	Dispense de réservation	Pass Carmillon
Ascendants du salarié et de son conjoint	4 voyages gratuits	4 cases dématérialisées dans l'application web « mes facilités de circulation »
Enfants élèves, étudiants, stagiaires ou alternants	Parcours « scolaire » gratuit	Application WEB « mes facilités de circulation »
Enfant d'un couple séparé	Parcours gratuit avec décision de justice	Application WEB « mes facilités de circulation »

# LA PROTECTION SOCIALE

## TEXTES APPLICABLES

- Code de la Sécurité Sociale
- GRH 00984 : Maintien de salaire
- GRH 00985: Prévoyance
- GRH 00986 : Mutuelle santé



La Sécurité Sociale est l'acquis majeur des Travailleurs les protégeant contre les risques de la vie.

Les dispositions expliquées dans ce chapitre ne sont valables que jusqu'au 31 décembre 2024. À la date du 1er janvier 2025, un nouveau contrat santé/prévoyance se mettra en place qui concernera tous les salariés de l'entreprise.

**Les Cheminots contractuels relèvent du régime général de la Sécurité Sociale** (régime local en Alsace-Moselle).

Mise en place par le Conseil National de la Résistance, **la Sécurité Sociale assure l'ensemble des risques sociaux des salariés** : maladie, maternité, invalidité, décès, retraites vieillesse et veuvage, autonomie, accidents du travail et maladie professionnelle. Elle est fondée sur ce qu'on appelle le salaire différé, constitué par les cotisations sociales prélevées sur notre salaire, de « à chacun selon ses moyens » à « à chacun selon ses besoins ».

Les prestations du régime général sont complétées par des dispositions propres à l'entreprise, reprises dans les référentiels GRH 00984, 00985 et 00986.

## **MAINTIEN DE SALAIRE**

**En cas d'incapacité temporaire de travail, le salarié bénéficie de dispositions de maintien de son salaire** (hors EVS) géré par l'entreprise. Le salaire est versé selon l'assiette prévue selon la situation (accident de travail, maladie, ...) durant une période continue ou discontinuée de 180 jours sur une année glissante.

Si le salarié entre dans les conditions prévues (au moins 30 jours d'ancienneté), la Sécurité Sociale lui garantit des indemnités journalières égale à 50% du salaire brut.



⇒ **La SNCF demande au centre de sécurité sociale la subrogation : elle va toucher directement vos indemnités journalières, qu'elle complètera pour garantir le maintien de votre salaire.**



## **PRÉVOYANCE**

Les Cheminots contractuels bénéficient dès l'embauche d'un régime de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité de travail, invalidité. Le taux de cotisation est progressif en fonction du salaire. L'entreprise prend en charge 60% de la cotisation.

Deux options existent pour la garantie décès, au choix du bénéficiaire :

- soit le versement d'un capital décès et d'une rente « conjoint »,
- soit le versement d'un capital décès minoré, d'une rente conjoint et d'une rente d'éducation.

Une garantie incapacité permet de maintenir une partie du salaire des cheminots contractuels à partir du 181ème jour d'arrêt, à la condition de bénéficier du versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

Une garantie invalidité prévoit le versement d'une rente en fonction du taux d'invalidité du salarié.

## **MUTUELLE SANTÉ**

L'adhésion est obligatoire, sauf dérogation. L'entreprise prend en charge 60% de la cotisation au régime de base couvrant :

- Hospitalisation,
- Actes médicaux,
- Médecine courante,
- Pharmacie,
- Optique,
- Dentaire,
- Maternité.

Il existe un régime optionnel (garanties améliorées et prestations supplémentaires) sans participation de l'employeur.

**La Sécu nous appartient.  
Plus que jamais en danger,  
nous devons la défendre !**



**FO** 15 MARS 1944  
15 MARS 2024

**ADOPTION DU PROGRAMME**  
**DU CNR**  
**CONSEIL NATIONAL DE LA RÉSISTANCE**

**80 ANS**  
*pour la justice sociale !*

NOS ACQUIS	NOS DROITS	NOS LIBERTÉS
Sécurité sociale, retraite, réduction du temps de travail, Statut de la Fonction publique, indemnités de chômage	droit au travail et au repos, droit syndical et droit de grève, droit de vote des femmes, droit à l'éducation et à la culture pour tous	liberté syndicale, liberté de la presse, liberté d'association, liberté de réunion et de manifestation, démocratie

*Aujourd'hui, plus que jamais, défendons-les !*

# DISPOSITIONS DIVERSES

## TEXTES APPLICABLES

- *Accord collectif sur l'organisation du temps de travail*
- *GRH 00677 : Instruction d'application sur l'organisation du travail*
- *GRH 00241: Hygiène, Sécurité, Conditions de travail*
- *GRH 00333 : Accord national logement*
- *GRH 00300 : Action sociale*



Statutaires  
et  
contractuels  
sont soumis aux  
mêmes textes sur  
de nombreux  
sujets.

## ■ **RÈGLEMENTATION DU TRAVAIL**

Pour tous les personnels, l'organisation du travail est régie par l'Accord Collectif sur l'organisation du temps de travail, complétée par le GRH 0677 (instructions d'application).

## ■ **HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL**

Pour tous les personnels, ces sujets sont régis par le GRH 00241.

## ■ **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Là encore, les cheminots contractuels bénéficient des mêmes droits que les cheminots statutaires.

## ■ **LOGEMENT**

Les cheminots contractuels bénéficient des mêmes aides que les cheminots statutaires. Ces dispositions sont rassemblées dans le GRH 00333.

## ■ **ACTION SOCIALE**

Les cheminots contractuels dont le temps de travail est supérieur ou égal à 50% et dont la durée du contrat est supérieure à 3 mois peuvent accéder à des prestations d'accompagnement, à des prestations financières et des prestations d'hébergement. L'action sociale SNCF est régie par le GRH 00300.



⇒ *Pour plus de détails, vous pouvez vous adresser à vos délégués et militants FO Cheminots et vous reporter sur nos guides et livrets existants.*

# Pour un syndicalisme libre & indépendant, j'adhère à FO !



Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Adresse :

Code postal :

Ville :



Perso :

@

Entreprise :

Établissement :

Unité d'Affectation :

Classe/Qualif/Niv/PR :

Autres :

N° CP :

Je soussigné(e) déclare adhérer au syndicat

FO Cheminots de :

Date d'adhésion :

Signature :



# FO Cheminots

*La défense de tous les cheminots  
Le syndicalisme Libre & Indépendant*

*Ton syndicat FO Cheminots local:*