



# GUIDE CONTRACTUELS

Novembre 2015 - Montreuil



FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS  
263 rue de Paris - case 546 - 93 515 Montreuil  
Secteur communication : Tél. 01 55 82 84 32  
com@cheminotcgt.fr  
www.cheminotcgt.fr



web

# Edito

Le statut des cheminots est le fruit de l'histoire sociale. Aujourd'hui, il reste un des maillons du service public SNCF et de la sécurité ferroviaire. Les garanties collectives qu'il offre permettent de créer une solidarité essentielle pour que tous les métiers puissent travailler ensemble. L'attachement des cheminots à leur statut est culturel et politique.

Le statut a été une référence pour la rédaction du RH0254. La CGT a aussi toujours veillé pour que l'ensemble des accords (temps partiel, formation, travailleurs handicapés, ...) bénéficie à tous.

La CGT a toujours revendiqué l'embauche au statut. La CGT porte notamment la levée de la clause de Nationalité. Aujourd'hui, seule la Direction de la SNCF maintient cette mesure datant de la France d'après-guerre.

La clause de l'âge est liée au décret retraite de 2008. Le droit à une pension d'ancienneté à 57 ans nécessite 27 années de cotisation.

Depuis 2010, la Direction de la SNCF instrumentalise l'âge couperet de 30 ans (pouvant être aménagé en fonction de la situation familiale...) pour créer une division sociale. Les cheminots contractuels subissent aussi entre eux une différence de droits, au travers des différentes annexes.

La CGT, soucieuse de la cohésion sociale, a toujours aspiré à une égalité de traitement. Pour exemple, la CGT revendique que tous les cheminots (statutaires et contractuels) soient placés sur la même grille salariale. La Direction cherche, au contraire, à généraliser l'annexe C, nommée encore à tort «contrat de gré à gré ». Elle se révèle être un véritable leurre pour laisser place à l'arbitraire.

Le niveau de recrutement de cheminots contractuels à hauteur de 25% interpelle.

Ce guide a pour vocation de rappeler les droits des cheminots contractuels afin de les faire respecter et, au-delà, il donne les positions de la CGT afin de les développer.

## Sommaire

### **P 3-6 : Contrat de travail**

- Les dispositions du Statut
- Les dispositions applicables aux cheminot(e)s contractuel(l)e(s)

### **P 7-11 : La rémunération des cheminot(e)s contractuel(l)e(s) en CDI**

- Le salaire à l'embauche
- Evolution de la rémunération
- Déroulement de carrière

### **P 12-17 : La protection sociale « maladie » complémentaire**

- L'accord maintien de salaire
- Maternité, incapacité, invalidité, décès
- Frais de santé

P 18 : Retraites AGIRC/ARRCO

P 19 : L'Action Sociale

P 20 : - Facilités de circulation  
- Les dispositions communes

P 21 : J'me syndique à la CGT

# CONTRAT DE TRAVAIL

## Les dispositions du STATUT

Le statut des relations collectives entre la SNCF (demain le GPF) et son personnel précise pour l'embauche au cadre permanent de cheminots du Groupe Public Ferroviaire :

Art 1.1 du chapitre 5 du statut : « Le personnel du cadre permanent comprend des agents à l'essai et des agents commissionnés »

Art 2.1. 1 du chapitre 5 du statut : « Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :

- a) posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ;
- b) remplir les conditions d'aptitude médicale et professionnelle.
- c) n'avoir à l'extrait n°2 de son casier judiciaire (ou l'équivalent pour un ressortissant d'un autre Etat membre de la CEE) aucune condamnation entachant l'honneur ou la probité ;
- d) être en situation régulière au regard des obligations du service national de l'Etat membre de la CEE dont il est ressortissant ;
- e) être âgé de 18 ans au moins et de 30 ans au plus au jour de son admission. »

Mais quelques dispositions particulières existent pour relever l'âge d'accès au STATUT.

### **La limite d'âge inférieure peut être abaissée :**

- pour les agents recrutés à l'issue de leur apprentissage effectué à la SNCF,
- pour les jeunes d'au moins 17 ans, titulaires d'un CAP ou d'un BEP reconnu par la SNCF et admis dans les ateliers du Matériel ou de l'Equipement.

### **La limite d'âge peut être relevée jusqu'à 40 ans pour :**

- les filles célibataires d'agents décédés, demeurées au foyer pour y remplacer ou y suppléer,
- leur mère décédée ou dans l'incapacité physique de remplir son rôle,
- les candidats recrutés au titre des handicapés physiques.

### **La limite d'âge est supprimée pour les candidats âgés de moins de 55 ans et appartenant à l'une des catégories suivantes :**

- les mères de trois enfants et plus ;
- les veuves non remariées ;
- les femmes divorcées et non remariées ;
- les femmes séparées judiciairement ;
- les femmes et les hommes célibataires ayant au moins un enfant à charge.

« Tout agent admis à la SNCF après l'âge de 30 ans doit souscrire l'engagement d'accepter de quitter le service dès qu'il remplit la condition d'âge fixée pour l'admission à la retraite normale par le règlement de retraites auquel il est affilié. »

Tout nouvel embauché, qui ne répond pas aux stipulations du chapitre 5 signe alors un contrat de travail suivant les dispositions prévues au RH 0254. Ce texte réglementaire précise les conditions d'exécution du contrat de travail, les règles de rémunération, les sanctions encourues en cas de faute, etc.

La loi du 4 août 2014, portant réforme du ferroviaire, remet en cause tous les acquis des cheminots que ce soit le STATUT, le RH0077 ou encore le RH0254. Une Convention Collective Nationale est en cours de négociation.

Aujourd'hui, dans les entreprises privées, il n'existe quasiment aucun droit hormis le code du travail. Et c'est dans ce contexte que tous les cheminots qu'ils soient au STATUT ou contractuels doivent se mobiliser pour imposer au Patronat une CCN qui remonte les droits sociaux de tous les salariés du ferroviaire.

## **LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

La CGT est l'organisation syndicale la plus active dans les négociations de la CCN : les enjeux sont lourds. La CGT placera la négociation sous le contrôle de tous les cheminots.

Concernant le chapitre 5, la CGT revendique l'ouverture à l'embauche au cadre permanent des ressortissants de nationalité étrangère (au-delà de l'union européenne).

# Les dispositions applicables aux cheminot(e)s contractuel(le)s

## a - le Contrat à Durée Déterminée

L'emploi dans un Contrat à Durée Déterminée est soumis, lui, à des règles juridiques strictes pour deux raisons principales quasi exclusives : un surcroît temporaire de la charge de travail, le remplacement d'un(e) salarié(e) absent(e).

Tout CDD doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion. Le contrat est donc écrit et en principe conclu de date à date.

Les modalités d'utilisation d'un contrat en CDD :

CDD	Avec échéance précise	Sans échéance
Remplacement d'un salarié	18 mois	Retour du salarié remplacé
Départ définitif d'un salarié	24 mois	Impossible
Attente de la prise de poste d'un nouvel embauché	9 mois	Arrivée du salarié recruté
Emplois saisonniers	6-8 mois	Fin de la saison

La succession de CDD sur un même poste (même par un(e) salarié(e) différent(e) ou un(e) intérimaire) ne peut se faire sans une interruption au moins égale au tiers de la durée initiale du contrat (dans le cas d'un contrat de 9 mois renouvelé 1 fois, le poste doit donc rester vacant au moins 3 mois sans inclure les congés payés dans ces 3 mois).

## LES REVENDICATIONS DE LA CGT

Les salariés titulaires d'un CDD doivent bénéficier d'une priorité d'accès aux emplois en Contrat à Durée Indéterminée. Cette priorité doit être valide pendant une durée de six mois après la fin du contrat. L'ancienneté doit être reconnue pour annuler les périodes d'essai. La date de contractualisation du CDD doit être prise en compte pour l'embauche au cadre permanent.

Après un mois de présence dans l'entreprise, la CGT revendique qu'un point d'étape soit organisé avec le salarié pour :

- Évaluer les besoins du salarié en formation professionnelle continue ;
- Étudier l'opportunité pour le salarié de mettre en place une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
- Étudier la possibilité d'embauche du salarié en Contrat à Durée Indéterminée au sein de l'entreprise qui l'emploie.

## **b - Les annexes du RH0254**

Les cheminot(e)s contractuel(le)s sont réparti(e)s selon les 4 annexes du RH 0254. La Direction entend ouvrir en 2016 des négociations en vue de « simplifier » le nombre d'annexes. Si la CGT le revendique depuis toujours, l'orientation de la Direction va dans un sens contraire aux intérêts des cheminot(e)s contractuel(le)s. La CGT s'engagera résolument aux côtés de tous les salariés pour élaborer, revendiquer et négocier des conditions de haut niveau en recherchant la convergence et l'harmonisation des situations et des statuts.

### **L'annexe «A1»**

Elle s'adresse aux salarié(e)s du collège exécution (qualifications/classes A, B, C) ou de maîtrise (qualification/classe D) tenant un emploi du tableau des filières, ainsi qu'aux salarié(e)s de la classe G comprenant les gardes-barrières.

### **L'annexe A3 et l'annexe B**

Elles regroupent l'ensemble du personnel travaillant pour les services sociaux ou médicaux (psychologues, personnel paramédical, assistant(e)s de service social et personnel de l'économie sociale et familiale).

### **L'annexe C**

Cette annexe comprend l'ensemble des agents n'entrant pas dans les catégories des annexes A et B. Les salarié(e)s relevant de l'annexe C sont placé(e)s dans la catégorie Cadres pour les agents tenant un emploi référencé dans ce collège ou dans la catégorie « autres personnels » pour les salarié(e)s maîtrise ou exécution ne tenant pas un poste du tableau des filières.

Mais, depuis plus de 5 ans, la Direction s'entête à embaucher des contractuels à l'annexe C sur des postes au dictionnaire des filières. A ce jour, 25% des embauches sont réalisées au RH0254 à la SNCF, 21% à l'exécution, 22% à la maîtrise et 44% chez les cadres. La Direction justifie ses actes par le fait qu'elle ne pourrait pas reconnaître l'expérience professionnelle « hors SNCF » à l'annexe A1. C'est un leurre. La CGT conteste cette analyse, l'étude comparative de la rémunération le démontre sur le court, moyen et long terme. Pour la CGT, la seule raison pour laquelle la SNCF déroge au RH0254 est de faire du dumping social entre les cheminots d'un même métier tant sur la rémunération que sur les conditions sociales.

## **c - Les modifications au contrat de travail**

Toute modification dans l'exécution du contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant à ce contrat signé par les deux parties. L'avenant n'est cependant pas nécessaire si une clause de mobilité figure dans le contrat initial.

Les changements de rémunération liés à l'ancienneté ou aux augmentations générales de salaires n'entrent pas dans le critère de modification du contrat et ne donnent pas lieu à avenant.

# LA RÉMUNÉRATION DES CHEMINOT(E)S CONTRACTUEL(LE)S EN CDI

## 1 - Le salaire à l'embauche :

Suivant l'annexe du RH0254 (A1, A3, B ou C) à laquelle le (la) cheminot(e) est rattaché(e) la détermination du « salaire de base » [première ligne de la fiche de paie] à l'embauche suit des règles différentes.

Pour les annexes A1, A3 et B, un barème de rémunération accessible à tous [repris au RH0390] permet à chacun de connaître et vérifier son « salaire de base », sur le principe d'une grille des salaires.

- Annexe A1 : Le montant du salaire de base est pris sur le début de la grille des salaires, sur la « classe » A ou B, en fonction de l'obtention de l'examen SNCF, et majoré éventuellement en fonction du diplôme scolaire (BAC).
- Annexe A3 Les agents sont placés sur une « catégorie » en fonction des titres et diplômes. A chaque « catégorie » correspond un « salaire de base » repris sur une grille des salaires.
- Annexe B (agent de collectivité, d'entretien, animateur, éducateur...) : A chaque emploi repris dans cette annexe correspond un « coefficient » [auquel est associé un « code de traitement »], à partir de ces éléments, une grille des salaires fixe le montant du salaire de base.

**Ainsi, sur ces 3 annexes, il y a pour tous un repère collectif sur la rémunération, clairement défini en fonction de l'emploi tenu, ce qui est relativement proche des règles de détermination des salaires des Cheminots du Cadre Permanent (CP), qui eux aussi ont une grille des salaires.**

**Et pour les cheminot(e)s contractuel(le)s relevant de l'annexe c ?** Qu'ils soient classés comme « Cadres » ou « autres personnels » : « La rémunération est fixée contractuellement, chaque fois que cela s'avère possible, par référence à celle des agents du cadre permanent auxquels l'intéressé peut être assimilé en fonction de l'emploi ou de la mission prévue au contrat. Lors de l'embauche, il est tenu compte, le cas échéant, de l'expérience professionnelle acquise à l'extérieur de la SNCF ainsi que de la valeur du diplôme et de son utilité pour l'entreprise » [extrait du RH0254]. **Ces notions manquent totalement de transparence et n'ont fait l'objet d'aucune concertation et a fortiori, de négociation avec la Direction de l'entreprise.** Le seul élément connaissable par tous, est une garantie minimale de rémunération mensuelle brute, c'est le SMIC pour la catégorie « autres personnels » et un montant repris au RH0390 pour la catégorie « Cadres ».

## 2 - Evolution de la remuneration :

### Dispositions communes à toutes les annexes :

a) Les augmentations générales de salaires sont appliquées aux Cheminot(e)s contractuel(le)s dans les mêmes proportions et aux mêmes dates que les Cheminot(e)s du CP.

b) « Gratification annuelle d'exploitation » et « Gratification de vacances » : Elles sont payées aux Cheminot(e)s contractuel(le)s des quatre annexes comme pour les Cheminots du CP avec le salaire de juin. Les règles d'attribution et de calcul du montant de ces gratifications sont reprises dans les RH0652, 0251 et 0412.

c) Indemnités, gratifications et allocations diverses : Ces éléments de la rémunération répondent au paiement de sujétions (indemnité de travail du dimanche ou férié, travail dans des heures de nuit, tenue d'une caisse, aspreinte, formateur...), de situations particulières (gratification pour distinction honorifique, de tutorat, de découverte de rail avarié...), ou à des remboursements de frais (allocation de déplacement, de panier, de changement de résidence, prise en charge domicile-travail...). Leurs conditions d'attribution sont toutes reprises au RH0131. Elles sont versées aux Cheminot(e)s contractuels dans les mêmes conditions que les Cheminot(e)s du CP. Les montants de ces indemnités, gratifications et allocations figurent dans des annexes au RH0131, réactualisées au moins une fois par an.

d) Majoration de salaire pour ancienneté :

- Pour les Cheminot(e)s des annexes A1, A3 et B, par période entière de 3 ans de service effectués depuis l'embauchage, le salaire mensuel est majoré de 3,3% dans la limite de 36,3%.

- Pour les Cheminot(e)s recruté(e)s à l'annexe C, **deux situations** :

- Agents classés dans la catégorie « autres personnels » : La majoration pour ancienneté n'est plus que de 1,5% par période de 3 ans dans la limite de 16,5%.

- Agents classés dans la catégorie « cadres » : **aucune majoration pour ancienneté**, juste une garantie minimale de rémunération évoluant tous les 3 ans en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Elle est reprise au RH0390 : Au 1<sup>er</sup> juillet 2014, la garantie minimale de rémunération mensuelle brute est de 2232 € de 0 à moins de 3 ans d'ancienneté et de 2629 € avec 33 ans et plus d'ancienneté.



## Dispositions variables suivant les annexes :

- a - « **Indemnité de Résidence** » (IR) : Cet élément de la rémunération fait l'objet d'une ligne sur la fiche de paie des Cheminot(e)s du CP, avec trois montants différents suivant leur Unité d'Affectation. Pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s des annexes A1, A3 et B, il n'y a pas de « ligne IR » sur la fiche de paie, mais il y a trois niveaux de salaire différents suivant la zone de résidence, avec des règles identiques aux Cheminot(e)s du CP. **Pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe C, cet élément n'existe pas.**
- b - « **Prime de Travail** » : Cet élément de la rémunération, dont les conditions d'attribution sont comme pour les Cheminot(e)s du CP reprises au RHO131, et le montant moyen au RHO389, est versé **uniquement aux Cheminot(e)s contractuel(le)s relevant de l'annexe A1**. Pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe C, il est juste précisé que leur « salaire de base » tient compte de la « prime de travail ». Une dérogation existe toutefois, pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe C qui sont agents de conduite (ADC), ils perçoivent la prime mensuelle traction, calculée dans des règles similaires aux Cheminot(e)s ADC du CP.
- c - « **Prime de fin d'année** » (PFA) : Cet élément de la rémunération qui est versé à tous les Cheminot(e)s du CP à la mi-décembre, correspond (hormis pour les Agents de Conduite et les agents du Service Commercial Train) à « un 13<sup>e</sup> mois ». Pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s, il est baptisé « Gratification de Fin d'Année » (GFA) et correspond au salaire du mois de décembre. **La GFA est versée uniquement aux Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe A1**. Pour les Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe C, il est juste précisé que leur « salaire de base » tient compte de cette GFA.

**PREMIERS ELEMENTS DE REFLEXION** : S'il est possible de comparer les rémunérations mensuelles brutes entre Cheminot(e)s du CP et Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe A1 (voire des annexes A3 et B), et donc de s'assurer qu'il n'y a pas d'écart de rémunération (à conditions d'emploi, d'ancienneté, d'utilisation... équivalentes), ça devient très compliqué quand il s'agit de faire des comparaisons entre CP et annexe C, ou même entre annexe A1 et annexe C, de par l'absence de repères collectifs (grilles des salaires comparables) et les différences d'attribution de certains éléments de la rémunération.

Concernant la prise en compte de la « prime de travail » et de la Gratification de Fin d'Année dans le salaire forfaitaire mensuel des annexes C, l'examen de multiples situations met en doute cette affirmation. En effet, cette attribution devrait être vérifiable sur la fiche de paie ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Par ailleurs, la plupart des salarié(e)s contractuel(le)s ne disposant pas d'une information clairement établie en ce qui concerne leur niveau de qualification, il s'avère difficile de déterminer, dans la composition de leur salaire, ce qui relèverait des deux primes évoquées.

### 3 - Déroulement de carrière

- Le RH0254 explicite pour les Cheminots des annexes A1, A3 et B les conditions d'évolutions (de promotions) dans chacune des grilles des salaires de ces annexes. Ces dernières années, la CGT a obtenu que ces déroulements de carrière dans les grilles, qui font l'objet de décisions du Directeur de l'Etablissement, soient présentés et puissent être débattus lors des commissions de notations des Cheminot(e)s du CP. Ainsi, les Délégués du Personnel CGT appelés à siéger en commissions de notations sont ainsi en mesure de défendre face aux Directions les situations de tous les Cheminot(e)s qu'ils (elles) soient au CP ou contractuel(le)s. Ce moment est l'occasion pour les délégué(e)s du personnel d'interpeller directement la Direction en lui demandant des explications sur ses choix en matière de notations, et de l'amener à corriger des situations d'injustice.

L'annexe A1 est celle qui se rapproche le plus du STATUT en termes de déroulement de carrière.

Cette annexe est composée de :

- quatre classes (A, B, C et D) qui sont l'équivalent des qualifications pour les cheminots au STATUT,
- d'une augmentation de 10% pour les classes B et C qui sont l'équivalent des niveaux pour les cheminots au STATUT puis de 5%,
- d'une augmentation de 5% pour les classes D.

STATUT			Annexe A1 du RH0254	
Cl.	Déroulement de carrière		Cl.	Déroulement de carrière
A			A	3% si l'ancienneté est inférieure à 3 ans 2% si l'ancienneté est comprise entre 3 et 6 ans 1% si l'ancienneté est comprise entre 6 et 9 ans
B	Niveau 1	Position de Rémunération de 4 à 6	B	Majoration de 10% si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifie (avec automaticité au bout de 14 ans sans objection motivée du service)
	Niveau 2	position de Rémunération de 7 à 11		Majoration de 5% suite à celle de 10%, si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifie
C	Niveau 1	Position de Rémunération de 9 à 11	C	Majoration de 10% si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifie (avec automaticité au bout de 14 ans sans objection motivée du service)
	Niveau 2	position de Rémunération de 12 à 15		Majoration de 5% suite à celle de 10%, si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifie
D	Niveau 1	Position de Rémunération de 13 à 15	D	Majoration de 5% si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifie (avec automaticité au bout de 14 ans sans objection motivée du service)
	Niveau 2	position de Rémunération de 15 à 19		

Concernent l'annexe A3, une majoration de 10% si l'expérience et la maîtrise de l'emploi le justifient (avec automaticité au bout de 14 ans sans objection motivée du service).

De plus, pour les Annexes A1 et A3, à l'instar des cheminots au STATUT, une majoration de 3% de fin de carrière est attribuée si le cheminot contractuel a plus de 55 ans et a bénéficié de la majoration maximum de sa classe depuis plus de 5 ans.

- Pour les Cheminot(e)s Contractuel(le)s relevant de l'annexe C, qu'ils (elles) soient repris(e)s à la catégorie « cadres » ou « autres personnels », la démarche est tout autre : « ils peuvent bénéficier de révisions salariales individuelles. Le niveau de révision salariale est déterminé au regard des compétences acquises au vu d'un entretien individuel annuel et en fonction d'une enveloppe attribuée au responsable de l'entité » (extrait du RH0254).

L'opacité est donc complète en ce qui les concerne et la Direction s'obstine à refuser le moindre droit de regard aux Délégués de Commission de notations en ce qui concerne les Cheminot(e)s contractuel(le)s de l'annexe C... C'est d'ailleurs pour profiter à plein de cet « avantage », qui lui permet d'individualiser au maximum la rémunération pour elle que la Direction de l'entreprise s'est engagée dans la voie d'un contournement des réglementations en embauchant des contractuel(le)s à l'exécution sur l'annexe C, alors que leur situation les ferait relever de l'annexe A1. Jusqu'à aujourd'hui, la Direction de l'entreprise ne veut pas que leurs situations et demandes soient examinées dans un cadre clair et collectif, mais la CGT continuera à exiger ce droit d'intervenir et de défendre tous les Cheminot(e)s.

## LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT exige entre autres :

- Que le maintien du pouvoir d'achat soit assuré à tous cheminot(e)s, ce qui implique des augmentations générales qui compensent véritablement l'inflation en cours d'année,
- La présentation des déroulements de carrière de tous lors des commissions de notations avec la possibilité pour tous de voir son cas être défendu par un délégué,
- L'attribution de la prime de fin d'année à tous les contractuels et qu'elle corresponde à un véritable 13<sup>e</sup> mois,

Mais surtout : une grille unique des salaires pour tous les cheminot(e)s cp et contractuel(le)s du premier grade de l'exécution jusqu'au cadre supérieur. Elle permettrait à tous d'avoir un repère collectif et des garanties en termes d'évolution de la rémunération et de déroulement de carrière. Même si les dérives et injustices de la Direction lors des notations ne seraient pas totalement stoppées sans une intervention des Cheminots, elles apparaîtraient au grand jour...

# LA PROTECTION SOCIALE

## « MALADIE » COMPLÉMENTAIRE.

La protection sociale complémentaire des cheminots contractuels se décline en 3 volets :

- Maternité, incapacité, invalidité, décès,
- Maintien de salaire,
- Frais de santé.

En conséquence, sont soumis à signature 3 accords (OS/Direction) qui sont ensuite déclinés en 3 contrats signés entre le GPF et l'assureur. En 2013, suite à appel d'offres, Humanis, organisme mutualiste, a été retenu.

En 2015, en raison du changement de statut de la SNCF en 3 EPIC, une renégociation des accords a été organisée. La CGT y a tenu toute sa place.

Malgré notre opposition de fond au principe des complémentaires « santé » obligatoires mais actant l'obligation de la loi, la CGT décide de signer avec réserves l'accord, afin de valider la baisse de cotisation. De plus, l'accord prévoit un comité de suivi paritaire en capacité de prendre nombre de décisions (cotisation dans la limite de 10% - modifications de remboursements).

La responsabilité de la CGT est bien d'y siéger, afin de porter la voix de tous les cheminots contractuels et d'éviter les dérives d'autres organisations syndicales se réclamant du réformisme.

## 1 - l'accord maintien de salaire

**Le maintien de salaire est assuré par l'employeur :**

**à compter du 1<sup>er</sup> jour d'absence :**

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

**à compter du 2<sup>e</sup> jour d'absence dans tous les autres cas.**

L'EPIC employeur prend en charge les 180 premiers jours d'absence, puis le régime assureur (Humanis) au-delà.

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

A défaut, l'employeur est fondé à refuser le bénéfice de la garantie.

- Pendant la période de maintien de salaire, l'employeur a la possibilité d'organiser une contre-visite médicale diligentée par un médecin de son choix.

## **Annexe 1 : assiette du maintien de salaire**

### **1 - Éléments fixes du maintien de salaire en cas d'arrêt pour maladie**

- le salaire mensuel brut ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- certaines indemnités fixes mensuelles (au nombre de 6)

### **2 - Éléments fixes du maintien de salaire en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle (y compris accident de trajet)**

- le salaire mensuel brut ;
- la prime forfaitaire journalière égale à 1/45ème de la valeur moyenne théorique mensuelle pour chaque jour de calendrier compris dans ladite absence ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- Certaines indemnités fixes mensuelles (au nombre de 15).

### **3 - Éléments fixes du maintien de salaire en cas d'absence pour accident de travail suite à agression**

- le salaire mensuel brut ;
- la prime forfaitaire journalière égale à 1/30ème de la valeur moyenne théorique mensuelle pour chaque jour de calendrier compris dans ladite absence ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles reprises au point 2 précédent.

### **4 - Éléments fixes du maintien de salaire en cas de congé maternité ou pathologique, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption**

- le salaire mensuel brut ;
- la prime de travail ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles reprises au point 2 précédent.

### **5 - Généralités**

Les éléments fixes de maintien de salaire sont exclusivement composés des salaires, primes, indemnités et gratifications listés ci-dessus.

Ces absences se répercutent sur la gratification de fin d'année dans les proportions définies à l'article 192-3 du RH-0131.

## **LA CGT REVENDIQUE :**

La suppression du jour de carence

L'indemnité complémentaire qui correspond à 100% de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler quelles que soient les causes de l'absence.

## 2 - Maternité, incapacité, invalidité, décès

La renégociation a reconduit quasiment à l'identique l'accord SNCF, et donc les termes du contrat avec Humanis. Seule la garantie frais obsèques est légèrement améliorée.

La participation de l'employeur (dans les 3 EPIC) est de 60 %.

Les cotisations contractuelles servant au financement des risques incapacité et invalidité sont fixées dans les conditions suivantes :

	Taux de cotisation	Part employeur	Part bénéficiaires
Tranche A du salaire	0,27 %	0,162 %	0,108 %
Tranche B du salaire	1,06 %	0,636 %	0,424 %
Tranche C du salaire	1,06 %	0,636 %	0,424 %

Tranche A = Salaire compris entre 0 et 1 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ;

Tranche B = Salaire compris entre 1 fois et 4 fois le plafond de la Sécurité sociale ;

Tranche C = Salaire compris entre 4 fois et 8 fois le plafond de la Sécurité sociale.

Le plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2015, à 3170 €

## 3 - Frais de santé

**Mise en place en 2014, rendue obligatoire par l'ANI du 11 janvier 2013**, et concrétisée par la loi mal-nommée « pour la sécurisation de l'emploi », la complémentaire santé obligatoire est aujourd'hui un enjeu financier et politique.

**Rappel des orientations CGT sur la loi de sécurisation de l'emploi :**

Les contrats Santé obligatoires de groupe, en échange d'allègements de cotisations pour les entreprises, peuvent s'afficher comme une avancée pour les salariés. Dans les faits, ils fragilisent la Sécurité Sociale et induisent un système plus inégalitaire, notamment pour les retraités ou les privés d'emploi. Ils livrent le système de la protection sociale aux marchés en :

- Remettant en cause la libre adhésion à une mutuelle ;
- Favorisant les grands groupes d'assurance qui spéculent avec l'argent des adhérents ;
- Créant de fortes inégalités en fonction de l'état sanitaire et social des salariés d'entreprise. En clair, une entreprise dont la population est composée de

jeunes cadres comporte moins de risques. Les salariés de cette entreprise cotisent moins et sont mieux protégés ;

- Offrant à l'employeur des exonérations fiscales, alors que les salariés demeurent imposés sur les cotisations salariés et employeur ;
- Ecartant les retraités de la solidarité intergénérationnelle.

## LA CGT REVENDIQUE :

Que les cotisations servent à améliorer la sécurité sociale plutôt que de nourrir les actionnaires et le secteur assurantiel.

Cette obligation est née de l'ANI du 11 janvier 2013, signé entre autres par la CFDT et applaudi par l'UNSA.

Ne pensons pas qu'il s'agit d'un acte inconsidéré. A l'heure où nous célébrons les 70 ans de la sécurité sociale, il est bon de rappeler que la CGT a été une des principales forces qui a créé la sécurité sociale en 1945. Pour rappel, la CFTC (devenue CFDT en 1964) n'y était pas favorable car davantage impliquée dans des régimes corporatistes ou mutualistes.

## Les cas d'exemption :

**L'adhésion au régime socle est obligatoire. Les bénéficiaires ne pourront s'opposer au prélèvement de leur quote-part de cotisations.** La CGT a négocié pour que le maximum de cas d'exemption (tolérés par la loi) puisse être pris en compte :

« Ont cependant la faculté de refuser d'y adhérer, quelle que soit leur date d'embauche :

- le personnel bénéficiaire, titulaire d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à douze mois, à condition de justifier, chaque année, par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- le personnel bénéficiaire, titulaire d'un contrat d'une durée déterminée inférieure à douze mois, même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- le personnel bénéficiaire, à temps partiel, dont l'adhésion au présent régime le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.
- le personnel bénéficiaire d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du Code de la sécurité sociale [CMU complémentaire] ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale.

Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

- le personnel bénéficiaire, couvert par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure.

Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de la reconduction tacite.

- à condition de le justifier chaque année, le personnel bénéficiaire, qui bénéficie, par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations servies :
  - dans le cadre d'un dispositif de remboursement de « frais de santé » remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;
  - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale ;
  - par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
  - en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
  - en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
  - en matière de « frais de santé », dans le cadre d'un contrat d'assurance de groupe issu de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Les modalités pratiques pour bénéficier des dispenses d'adhésion susmentionnées sont détaillées dans un Référentiel Ressources Humaines, précisant notamment les formalités à effectuer, les justificatifs à produire ainsi que les délais à respecter. »

## La cotisation

Les contractuels se sont vus imposer des cotisations élevées. Seule la CGT a demandé que cette négociation soit l'occasion de revoir le mécanisme de calcul de la cotisation qui, à ce jour, défavorise les bas salaires.

Exemple d'une cotisation (part salarié) pour une famille de 3 personnes :

Salaire = 2 000 € : 45,20 €,

Salaire = 4 000 € : 58,60 €,

Salaire = 6 000 € ou plus : 58,60 €.

Les études démontrent aussi que les cheminots les moins rémunérés sont ceux qui ont le plus adhéré à l'option (très onéreuse), qui pourtant reste très peu utile. Cette attitude s'explique par le manque de réserves dans une société où l'accès à la santé sélectionne de plus en plus par l'argent. En 2014, seuls 6% des cotisations ont servi des prestations. Cette surprotection coûte cher aux cheminots.



Dans le cadre de la négociation 2015, la CGT a été entendue sur la volonté de baisser la cotisation [-15% sur le socle ; - 35 % sur l'option]. Néanmoins, cette baisse est sur le taux d'appel (mis en place à la création d'un régime avant stabilisation) et non sur le taux contractuel (du contrat entre la SNCF et Humanis). Cette diminution de cotisation ne permet pas de faire plus de progressivité.

## Les prestations

La négociation 2015 a imposé la mise en cohérence des garanties « Humanis » avec le décret dit contrat responsable. Ce dernier définit le plancher et le plafond de certaines garanties, notamment l'optique. La CGT dénonce le choix du Gouvernement de faire peser sur les assurés sociaux la régulation des pratiques malhonnêtes de certains praticiens.

Le choix a été de diminuer l'intérêt de la sur complémentaire (option) en améliorant le « socle » sans toucher à la sur-complémentaire.

## La solidarité intergénérationnelle

La différence de cotisations lors du passage à la retraite est bien souvent démesurée. Les retraités, pour rester dans le régime, payent la part employeur et généralement, une augmentation aussi du fait d'une « consommation » plus importante. Il est très contraignant aussi de s'orienter vers une autre mutuelle plus solidaire.

La Direction refuse tout investissement dans le financement de la mutuelle pour les retraités. La vision patronale considère qu'un retraité est, de fait, exclu de l'entreprise.

Ce débat a été paralysé par l'annonce de François Hollande au Congrès de la Mutualité dont le mécanisme n'est pas arrêté (prélèvements sur les régimes ou sur l'impôt ?). Nous pouvons présumer que ce dispositif ne nous conviendra pas et qu'il épargnera le patronat.

### **LA CGT REVENDIQUE :**

l'accès à la médecine de soins des contractuels et des retraités, ce qui demeure bien plus solidaire.

# RETRAITE / AGIRC ARRCO

Pour se constituer leur retraite, tous les salariés relevant du régime général cotisent à deux caisses de retraite complémentaire, l'ARRCO pour tous les collèges et l'AGIRC à laquelle cotisent en plus les cadres dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale. Ebranlé par le chômage de masse, l'austérité salariale, les politiques d'exonération de cotisations sociales, l'équilibre financier de ces caisses est menacé.

Le 16 octobre 2015, un accord de principe entre le MEDEF et les Organisations Syndicales sous pression du Gouvernement, impose un report du départ en retraite d'un an par rapport à l'âge du taux plein.

Les salariés qui ne pourraient différer leur départ subiraient les trois premières années de retraite un abattement de 10 % : une double peine pour les 56 % de salariés qui ne sont plus en emploi et pour les femmes dont la pension est déjà en moyenne inférieure de 40 % à celle des hommes et de 60 % pour les femmes cadres.

Les jeunes générations verraient le niveau de leurs futures pensions diminuer de 8,5 % supplémentaires.

Les retraités essuieraient de nouvelles baisses de leur pouvoir d'achat pendant trois années supplémentaires, outre le report au 1<sup>er</sup> novembre de la revalorisation de leurs pensions.

Au total, la contribution des salariés actifs et retraités s'établirait à 95 % du besoin de financement contre 5 % pour le Medef.

Pour autant, les régimes ARRCO et AGIRC ne seraient pas équilibrés. La mutualisation des réserves des régimes entraînera un épuisement anticipé de quatre années des réserves de l'ARRCO qui induirait à terme une baisse du niveau des pensions pour tous.

De surcroît, l'accord troque l'existence du régime complémentaire AGIRC contre un engagement à ouvrir une négociation interprofessionnelle sur la notion d'encadrement.

**La CGT a une tout autre vision.** Elle propose de revaloriser les salaires, de lutter contre le chômage par la mise en place des 32 heures, de mettre les revenus financiers à contribution. Trois projets immédiatement applicables sont susceptibles de résorber les déficits et de préserver le niveau des pensions :

- l'égalité salariale femmes/hommes : sa réalisation entraînant l'augmentation des cotisations, effacerait le déficit ARRCO et réduirait celui de l'AGIRC de 46% d'ici 2040 ;
- l'alignement des taux de cotisation appliqués pour la retraite au-dessus du plafond de la sécurité sociale sur ceux pratiqués en dessous, génèrerait une augmentation de 0,93 point de la part salariale des cotisations AGIRC et suffirait à rétablir son équilibre financier ;
- L'instauration d'une cotisation strictement patronale au taux de 10% sur les éléments de rémunération non soumis à cotisation dans les régimes complémentaires. Celle-ci entraînerait une réduction des déficits de 24% pour l'AGIRC et de 74% pour l'ARRCO d'ici à 2040.

# L'ACTION SOCIALE

Les cheminot(e)s contractuel(le)s peuvent bénéficier de l'Action Sociale. Dans le cadre d'accompagnement, des aides financières du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale (FASS) de la SNCF (RH 0300 ; RH 0707) peuvent être attribuées avec évaluation sociale :

- en cas d'adoption ;
- en cas de décès d'un(e) salarié(e) consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue (versées au/à la conjoint(e) marié(e) ou concubin(e)) ;
- dans des situations générant des charges financières inévitables lourdes à assumer, ou mettant la famille dans l'incapacité immédiate de faire face, ou pour faire face à un événement brutal à caractère imprévisible.

Sans évaluation sociale :

- Indemnités à la garde via une assistante maternelle (IGAM)

Les cheminot(e)s contractuel(le)s bénéficient de l'offre de l'action sociale SNCF (communément nommée FASS- Fonds d'Action Sanitaire et Sociale qui représente 1,1% de la masse salariale), RH0300 et 0707, au même titre que les agents du cadre permanent et dans les mêmes conditions qu'eux (à l'exception des aides spécifiques liées au régime spécial telles que celles en lien avec la maladie ou les pensionnés). L'offre d'accompagnement sociale personnalisée de l'action sociale SNCF est globale et s'articule afin de pouvoir concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle. Ils peuvent donc solliciter l'accompagnement de professionnels du social, médical et/ou paramédical travaillant dans les Centres d'Action Sociale (CAS), les Centres Médico Psycho Pédagogiques (CMPP), les Centres d'Orientation Scolaire et Professionnelle (COSP) de la SNCF, ainsi que les établissements d'accueil pour enfants.

Ils peuvent ainsi être accompagnés dans des situations de :

- Naissance, séparation, deuil (CAS),
- Dans le cadre de la parentalité (EAE, CMPP, COSP, CAS)
- Pour l'orientation scolaire ou professionnelle d'un enfant (élaboration d'un projet, choix de filière de formation, aide à l'élaboration d'une orientation cohérente...)

Il est à noter que les retraités contractuels peuvent bénéficier de séjours temporaires (Sanary et Saint Jacut) afin de pouvoir se ressourcer ou lors d'un événement de transition.

En septembre 2014, au lendemain de la loi du 4 août portant réforme du système ferroviaire, la première mesure de la Direction a été de diminuer le budget du FASS de 1,275 à 1,1% de la masse salariale. Ce budget représente une part socialisée de notre salaire, que les cheminots ont décidé de consacrer à la solidarité. La CGT revendique une gestion démocratique de ce fonds.

# LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Les Facilités de Circulation sont un droit (RH 0246) qui fonde notre lien avec l'entreprise. Les règles sont communes avec les cheminots du cadre permanent, sauf pour les pensionnés.

Au moment de partir en retraite, un(e) cheminot(e) contractuel(le) doit avoir travaillé plus de 25 ans à la SNCF à temps plein ou à temps partiel (à plus de 50% du temps). Cela lui donnera également droit à un fichet 16 cases/an.

La CGT revendique notamment la gratuité totale pour tous les cheminots de la SNCF (actifs, retraités, contractuels, des réseaux et régies secondaires, des employés des CE/CCE) et de leurs ayants droit.

# LES DISPOSITIONS COMMUNES

De très nombreux règlements et accords d'entreprise sont communs à tous les cheminots, qu'ils soient au cadre permanent ou contractuels.

**Parmi les règlements communs, on retrouve notamment :**

- Le droit syndical et l'exercice des fonctions syndicales (chapitre 1 du RH0001) ;
- Le droit de grève (RH0924) ;
- La réglementation du travail (RH0077) ;
- Les dispositions concernant l'inaptitude et le reclassement (RH0360) ;
- Les garanties disciplinaires et sanctions (à part quelques particularités) ;
- Les congés et jours fériés.
- L'allocation familiale supplémentaire (RH0649)

On peut rajouter à cela l'accès aux activités sociales du CE et CCE.

**Concernant les accords d'entreprise qui intéressent tous les cheminots :**

- Accord national sur les 35 heures ;
- Accord collectif sur la Cessation Progressive d'Activité ;
- Accord Compte Épargne Temps à la SNCF ;
- Accord collectif sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière ;
- Accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Accord relatif à l'amélioration de la politique d'aide au logement des cheminots ;
- Accord collectif sur la formation ;
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

# J'ME SYNDIQUE À LA CGT

**La bataille des idées est la clé de voûte de la syndicalisation car elle contribue au débat contradictoire et à éclairer sur les enjeux. C'est bien par l'adhésion à nos propositions que les cheminots, quel que soit leur statut, adhèrent à la CGT !**

La Direction de la SNCF essaie d'opposer les cheminots, qu'ils soient jeunes, anciens, contractuels, cadre permanent, exécution, maîtrises, cadres, actifs, retraités, pour mieux nous diviser.

L'action quotidienne de la CGT est au contraire de nous rassembler et de faire converger les revendications.

Cela passe par une activité en proximité sur tout le territoire, au cœur des préoccupations quotidiennes.

De nombreux cheminots contractuels adhèrent à la CGT. La Confédération Générale du Travail agit au plan interprofessionnel sur l'ensemble des dossiers telles la défense de la sécurité sociale, les retraites complémentaires, la réduction du temps de travail pour développer l'emploi [...].

Notre capacité à agir et faire agir, à convaincre que d'autres choix existent, dépend aussi du renforcement de notre organisation et des forces en présence sur les chantiers pour débattre et organiser les luttes.

A la CGT, les syndiqués constituent les fondations de l'organisation syndicale. Elle incite l'ensemble de salariés à se syndiquer afin qu'ils donnent leur avis et s'impliquent sur les choix, les décisions à prendre.

En effet, rejoindre la CGT, qui plus est, dans un contexte économique et social difficile, est une nécessité. Elle a, pour cela, un certain nombre d'outils d'informations (DVD, livret d'accueil, un site internet, des formations générales et spécifiques, etc). Elle a comme premier atout ses syndiqués de proximité capteurs des besoins exprimés par les salariés, les cheminots. Ils sont de véritables porte-parole de la CGT sur les lieux de travail.

Donner aux syndiqués les outils d'être acteurs de la CGT est notre première préoccupation.

Personne d'autre que les adhérents/militants n'est mieux placé pour intervenir au cœur des débats quotidiens dans les chantiers, bureaux, équipes et apporter la réflexion CGT.

Notes : .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



