

**Encore  
plus forts**



FÉDÉRATION  
DES CHEMINOTS



# **GUIDE A L'USAGE DES CONTRACTUELS**

## **RELEVANT DE L'ANNEXE C DU RH 0254**

# *Sommaire*

- 1) Pourquoi des salariés contractuels à la SNCF**
  - 2) La conclusion du contrat de travail**
  - 3) Comment sont classés les contractuels à la SNCF**
  - 4) Comment sont classés les agents relevant du cadre permanent**
  - 5) La rémunération des salariés contractuels**
  - 6) Indemnités, gratifications, allocations**
  - 7) Protection sociale**
  - 8) Droit aux avantages sociaux**
  - 9) Facilités de circulation**
  - 10) Garanties disciplinaires et sanctions**
  - 11) Les contractuels à la SNCF, les tendances de la période**
  - 12) Les revendications de la CGT**
- 

**Annexe 1 : grille des salaires nets mensuels au 1<sup>er</sup> octobre 2010**

**Annexe 2 : les documents de référence (documentation réglementaire)**

**Annexe 3 : comment accéder aux documents réglementaires**

## 1. Pourquoi des salariés contractuels à la SNCF ?

Le statut (la convention collective des cheminots embauchés au cadre permanent) prévoit trois situations impliquant que le recrutement d'un salarié s'effectue sous la forme d'un contrat de droit privé :

- ✗ si la personne embauchée a plus de trente ans (à l'époque où le départ en retraite d'un agent du cadre permanent était à 55 ans, il fallait s'assurer que chaque agent embauché au cadre permanent aurait devant lui une période de cotisation de 25 ans pour pouvoir prétendre à un seuil de pension minimum au moment de sa retraite)
- ✗ si la personne embauchée est étrangère (hors CEE)
- ✗ si la personne embauchée développe des compétences dans un domaine d'activités qui ne correspond pas au tableau des filières (le dictionnaire des métiers en quelque sorte)

Par le passé, ce dernier point était exclusivement utilisé pour embaucher des salariés contractuels annexe C, d'où la notion de « gré à gré » encore utilisée, à tort, par certains dirigeants. D'où la perception aussi de « non cheminot » par les agents à statut, puisque ces emplois ne correspondaient pas à ceux mis en œuvre pour mener les missions pérennes de transport (pourtant très larges, sténodactylo, soudeurs, dessinateurs industriels, imprimeurs, etc.... et évidemment conducteurs) dévolues à l'Entreprise.

Mais rapidement se sont posés des problèmes de déroulement de carrière pour les agents annexe C. En effet, le métier exercé et la qualification spécifique ne pouvaient être référencés pour permettre une évolution professionnelle. Après de nombreuses interventions « isolées » de la CGT car la population annexe C était peu nombreuse, puis ensuite par l'intégration au cadre permanent issue de la négociation 35h de contractuels de moins de 40 ans, nous avons réussi à notablement modifier la perception de « non cheminot » et à mettre à mal la notion de « gré à gré ».

### **L'EMPLOI : LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

La CGT demande :

- ▶ l'ouverture à l'embauche au cadre permanent des ressortissants de nationalités étrangères (au-delà de l'union européenne)
- ▶ l'intégration au cadre permanent de tous les contractuels en CDI et en CDD (exerçant des métiers du dictionnaire des filières) qui le souhaitent, en prenant en compte l'ancienneté et le déroulement de carrière. Rétroactivité de cette mesure.

## *2. La conclusion du contrat de travail*

Tous les contractuels sont soumis au RH 0254, texte réglementaire, qui précise les conditions d'exécution du contrat de travail, les règles de rémunération, les sanctions encourues en cas de faute, etc....

Ce RH 0254 ne peut être inférieur au code du travail et le contrat signé entre l'employeur et le salarié ne peut y déroger car ce RH 0254 est assimilable à une convention collective comme il en existe dans les autres secteurs d'activité.

Le contrat à durée indéterminée est la norme d'embauche pour les postes pérennes de l'entreprise.

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 salarié absent.

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

Le motif exact de l'emploi en CDD doit expressément être signifié dans le contrat (nom du salarié remplacé par exemple).

Seuls certains contrats peuvent être conclus sans terme précis : remplacement d'un salarié absent, contrat conclu dans l'attente d'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI, contrats saisonniers et contrats d'usages.

La durée d'un CDD ne peut en aucun cas excéder une durée maximale de 18 mois, renouvellement inclus, réduit à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente d'entrée en fonction d'un salarié recruté sous CDI ou pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

La succession de CDD sur un même poste (même par un salarié différent ou un 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)

### **MODIFICATION DANS L'EXÉCUTION DU 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 pas nécessaire si une clause de mobilité figure dans le contrat initial. Il faut noter également que 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.

### *3. Comment sont classés les contractuels à la SNCF ?*

Au sein de l'Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial (EPIC) que constitue la SNCF il existe 4 catégories de contractuels, répartis selon les annexes du RH 0254.

**L'ANNEXE «A1».** Elle s'adresse aux salariés du collège exécution (qualifications/classe A, B, C) ou de maîtrise (qualification/classe D) tenant un emploi du tableau des filières, ainsi qu'aux salariés de la classe G qui comprend les gardes-barrière.

#### **L'ANNEXE A3 ET L'ANNEXE B**

Elles regroupent l'ensemble du personnel travaillant pour les services sociaux ou médicaux.

#### **L'ANNEXE C**

Cette annexe comprend l'ensemble des agents n'entrant pas dans les catégories des annexes A et B. Les salariés relevant de l'annexe C sont placés dans la catégorie Cadre pour les agents tenant un emploi référencé dans ce collège ou dans la catégorie « autres personnels » pour les salariés maîtrises ou exécutions ne tenant pas un poste du tableau des filières.

Les salariés recrutés directement par des filiales du Groupe SNCF ne relèvent pas de cette grille de classification, le RH0254 ne s'applique donc pas. Les filiales sont des sociétés de droit privé et leurs salariés dépendent des conventions collectives en vigueur dans leur domaine d'activité (exemple de la convention collective « SYNTEC » des sociétés d'études et de conseils)

#### 4. Comment sont classés les agents relevant du cadre permanent ?

La rémunération entre les cheminots à statut et les salariés relevant de l'annexe C, catégorie Cadre, et de l'annexe A1 devant être équivalents pour l'exécution de missions identiques, la direction de l'entreprise effectue un rapprochement des conditions de rémunération des salariés contractuels avec celles des agents du cadre permanent.

Il est donc utile de connaître leur propre grille de classification et les mécanismes d'évolution tant salariale que professionnelle.

La grille de classification des salariés agents du cadre permanent est composée de 8 niveaux de qualification, de « A » à « H »

Le collège exécution comprend les qualifications A, B, C

Le collège maîtrise comprend les qualifications D, E.

Le collège cadre, les qualifications F, G, H.

Le collège cadre s'étend bien au-delà, vers les catégories des cadres supérieurs qui comportent des « classe 1 », « classe 2 », « classe 3 », puis des cadres dits « hors classes » et enfin des « cadres dirigeants ».

Chaque qualification (jusqu'à H) comprend deux niveaux de rémunération et l'ensemble de la grille comprend 35 positions de rémunération.

Ainsi pour la qualification E, le niveau de rémunération E « 1 » englobe les positions de rémunération de 16 à 18 et le niveau E « 2 » comprend les positions 19 à 23.

Exemple ci-dessous, pour les qualifications D, E, F)

	N1 N2		N1 N2		N1 N2	
28					F	28
27						27
26						26
25			E			25
24						24
23				23	23	
22				22	22	
21				21	21	
20	D			20		
19				19		
18		18	18			
17		17	17			
16		16	16			
15	15					
14	14					
13	13					

(Cette grille de classification peut être consultée dans le RH001/ le Statut))

Les agents sont choisis pour une promotion en fonction des critères suivants :

- Le passage d'une position de rémunération à une autre dans le même niveau de qualification, **EN FONCTION DE LA QUALITÉ DE SERVICE ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE SUR LE POSTE** au sein d'un contingent de promotion fixé dans le statut.

- Le passage au Niveau 2 d'une qualification, **EN FONCTION DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE ET LA MAÎTRISE DE L'EMPLOI TENU** au sein d'un contingent fixé **UNILATÉRALEMENT** par l'entreprise chaque année.

- L'aptitude à passer d'une qualification à une autre, **EN FONCTION DE LA COMPÉTENCE, DES CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES, DE L'ESPRIT D'INITIATIVE ET D'ADAPTATION, DE LA CAPACITÉ DE COMMANDEMENT ET D'ORGANISATION, DU GOÛT À L'ÉTUDE ET À LA RECHERCHE.** L'ensemble de ces critères peut se résumer ainsi, « l'aptitude à tenir un poste de la qualification supérieure »

Le quatrième élément structurant de la grille de rémunération ce sont les « échelons d'ancienneté ».

Au nombre de 10 (9 avant la réforme du régime spécial des retraites, le dixième ayant été acquis comme contrepartie du recul de l'âge de la retraite) ils se « déroulent » sur 29 ans et sont attribués automatiquement en fonction du temps de séjour sur chaque échelon.

S'ajoute enfin au traitement, une Indemnité de Résidence et une Prime de Fin d'Année égale à une mensualité du traitement et de l'Indemnité de Résidence.

## *5. La rémunération des salariés contractuels*

### FIXATION DU SALAIRE À L'EMBAUCHE

Aujourd'hui la rémunération du salarié contractuel est fixée en référence à l'emploi qu'il va tenir ou aux missions qu'il aura à réaliser, en correspondance étroite avec la grille de qualification et de rémunération applicable aux agents du cadre permanent.

Lors de l'embauche, indique le RH0254, « il est tenu compte, le cas échéant, de l'expérience acquise à l'extérieur de la SNCF ainsi que de la valeur du diplôme et de son utilité pour l'entreprise ».

La notion de « gré à gré » souvent évoquée pour caractériser la nature du contrat des salariés relevant de l'annexe C, ne peut s'évoquer que pour les emplois ne relevant pas du tableau des filières ou se réduit pour l'essentiel au moment de la négociation préalable à l'embauche, autour des éléments précités. C'est à ce moment en effet qu'il appartient au candidat de faire valoir dans le cadre de son entretien d'embauche les éléments susceptibles de valoriser sa rémunération.

### EVOLUTION PROFESSIONNELLE/ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

Enfin, pour en finir avec le pseudo gré à gré, il faut préciser que l'évolution de la rémunération n'est pas laissée à la « discrétion » du salarié et de son dirigeant qui négocieraient librement lors d'un entretien annuel une éventuelle augmentation de salaire. Cette évolution est maintenant très encadrée et assimilée dans ses modalités aux principes prévalant pour les agents du cadre permanent (acquisition de positions de rémunération, passage en niveau et en qualification) et les promotions se font en principe, aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que pour les agents du cadre permanent.

Les salariés contractuels de l'annexe C « peuvent donc bénéficier de révisions salariales individuelles ». Ces révisions salariales individuelles doivent donc être effectuées en fonction de la qualification professionnelle, de la qualité du travail de la maîtrise de l'emploi tenu (voir supra les critères de notation appliqués aux agents du cadre permanent).

Cependant, même si les dirigeants de l'entreprise disent vouloir rapprocher les modalités d'évolution des rémunérations et des carrières entre contractuels et agents du cadre permanent, des différences notables existent, en particulier sur la « transparence » des mécanismes intervenant dans la révision des rémunérations et des carrières.

A noter que les salariés contractuels au même titre que les agents du cadre permanent, voient leur situation étudiée au cours d'un comité de carrière qui se tient chaque année. Les Représentants du Personnel ne participent pas aux réunions du comité de carrière auxquels il n'est pas prévu et autorisé qu'ils soient conviés.

Chaque année également des commissions de notation permettent de discuter avec la Direction de l'évolution professionnelle des agents du cadre permanent. Les délégués du personnel qui y participent prennent connaissance des avis donnés par les hiérarchiques et peuvent défendre leurs collègues qui présentent des réclamations dans le cadre de cette instance.

Cependant contrairement aux agents du cadre permanent, il n'y a pas de commission de notation pour les salariés contractuels de l'annexe C. L'opacité est donc complète en ce qui les concerne. Et si à la faveur de la révision récente du RH0254 (la convention collective des contractuels) notre organisation syndicale a obtenu l'examen des situations des contractuels relevant de l'annexe A1 dans le cadre des commissions de notation, elle n'a rien pu obtenir en ce qui concerne les collègues de l'annexe C... 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.

### PROGRESSION DANS LA GRILLE ET ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION

LA MOYENNE du passage en position de rémunération se situe entre 2 et 4 ans. L'acquisition d'une position de rémunération entraîne une augmentation d'environ 3% du salaire.

Le changement en qualification, variable en fonction des métiers et qualifications, s'accompagne obligatoirement d'une augmentation au moins équivalente à 1 position mais peut entraîner exceptionnellement une augmentation de 3 voire 4 positions de rémunération.

## DEROULEMENT DE CARRIERE : LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT demande :

- les mêmes conditions de déroulement de carrière que pour les agents du cadre permanent

### LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ

Pour les salariés relevant des annexes A et B du RH0254, l'ancienneté est prise en compte sous la forme d'une majoration de 3%, dans la limite de 33% par période entière de services effectués depuis l'embauche.

Ce dispositif n'existe pas pour les contractuels « cadres » de l'annexe C. Pour eux s'applique une garantie minimale de rémunération mensuelle brute par période de 3 ans (présentée sous la forme du tableau suivant dans le RH0390 ; barème de rémunération).

Ancienneté dans l'entreprise	Garantie minimale de rémunération mensuelle brute
De 0 à moins de 3 ans :	2033 euros
De 3 à moins de 6 ans :	2064 euros
De 6 à moins de 9 ans :	2095 euros
De 9 à moins de 12 ans :	2126 euros
De 12 à moins de 15 ans :	2158 euros
De 15 à moins de 18 ans :	2190 euros
De 18 à moins de 21 ans :	2223 euros
De 21 à moins de 24 ans :	2257 euros
De 24 à moins de 27 ans :	2290 euros
De 27 à moins de 30 ans :	2325 euros
De 30 à moins de 33 ans :	2360 euros
De 33 ans et plus :	2395 euros

Ce tableau appelle deux remarques : la majoration d'ancienneté pour les contractuels équivaut à 1,5% par période de trois ans. Elle est plafonnée. Au-delà d'un salaire brut de 2395 euros il n'y a plus d'ancienneté !



## 6. Indemnités, gratifications, allocations

Elles constituent les éléments variables de la rémunération, les indemnités sont destinées à rémunérer des contraintes particulières liées à l'exécution du travail, les allocations sont attribuées à titre de remboursements forfaitaires de frais professionnels.

### INDEMNITÉS

Elles sont attribuées dans les mêmes conditions que pour les agents du cadre permanent ;

**INDEMNITÉS** (Voir au RH 0131 les conditions d'attribution de ces indemnités)

- pour rémunération des travaux supplémentaires ;
  - de **CONTINUITÉ DU SERVICE** ;
  - pour le **TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS DE FÊTE LÉGALE CHÔMÉE** ;
  - de **NUIT** ;
  - pour **CONGÉS NON PRIS** ;
  - pour **CONGÉS PRIS PENDANT LES PÉRIODES DE MOINDRE BESOIN EN PERSONNEL** ;
  - d'**ASTREINTE** ;
  - de délai congé ;
  - de **LICENCIEMENT** ;
  - de changement de résidence ;
- INDEMNITÉ PARTICULIÈRE**
- de mise à la retraite ou de départ en retraite

### GRATIFICATIONS

#### ✗ ANNUELLE D'EXPLOITATION

Conformément aux dispositions reprises au RH 0252, c'est le taux 2 qui est appliqué aux contractuels relevant de l'annexe C. Il est calculé sur le traitement mensuel. Les montants de cette gratification sont fixés dans le RH0652.

#### ✗ DE VACANCES

Elle est également perçue conformément aux dispositions reprises au RH0251. Son montant est fixé au RH 0412.

A noter que ces deux gratifications doivent être perçues avec le salaire de juin.

Les **GRATIFICATIONS DIVERSES** prévues au chapitre 10 du RH0131 sont également applicables aux contractuels.

### ALLOCATIONS

Au même titre que les agents du cadre permanent, les salariés contractuels reçoivent :

- ✗ des **ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT** destinées à compenser forfaitairement leurs frais supplémentaires (chapitre 11 du RH0131). Celles-ci comportent des allocations partielles pour repas, pour découcher, ou « complète » (repas plus découcher).  
A noter que des **ACOMPTES SUR** ces **ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT** peuvent être accordés (chapitre 18 du RH0131)
- ✗ une **ALLOCATION DE PRISE EN CHARGE DES TRAJETS DOMICILE TRAVAIL** (voir les conditions d'attribution et les taux d'allocation dans le RH0259 et son annexe RH0381).
- ✗ une **ALLOCATION POUR FRAIS DE TRANSPORT** « pendant la durée et dans l'intérêt du service » peut être attribuée dans certaines conditions (article 150 et 151 du chapitre 14 du RH0131),

- ✗ une **ALLOCATION POUR DÉFAUT DE LOGEMENT** en cas de changement d'affectation peut être attribuée dans les conditions précisées au chapitre 13 du RH 0131 ainsi que le **REMBOURSEMENT** éventuel **DES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT** tel que prévu aux articles 136 et 137 du RH 0131

## AVANCES SUR SALAIRE

Des avances sur salaire peuvent être obtenues aux conditions définies dans le chapitre 18 (article 205) du RH0131.

## PRIME DE TRAVAIL ET PRIME DE FIN D'ANNÉE

L'annexe C du RH0254 indique que « la rémunération forfaitaire mensuelle tient compte de la prime de travail et de la prime de fin d'année ». C'est en effet ce qui est fréquemment dit aux salariés contractuels qui posent la question sur le sujet. Toutefois 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 salariés contractuels 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.

De ce fait, dans la pratique commune, l'affirmation du RH0254 apparaît comme une promesse non tenue.

## REMUNERATION DES CONTRACTUELS : LES REVENDICATIONS DE LA CGT

La CGT demande :

- que le maintien du pouvoir d'achat soit assuré à toutes les catégories de cheminots (agents du statut, contractuels et pensionnés) par la mise en place d'une échelle mobile, ce qui exige des majorations de salaires qui compensent véritablement l'inflation en cours d'année.
- Aucune perte de salaire dans le cas de maladie, de maladie professionnelle, d'accident du travail ou de reclassement.
- Qu'une grille unique des salaires soit établie englobant tous les salariés, de l'agent sans qualification au cadre supérieur en incluant les contractuels.
- L'attribution de la prime de fin d'année à tout le personnel contractuel **et** la transformation de la prime de fin d'année en véritable 13<sup>ème</sup> mois
- L'attribution des indemnités, allocations et gratifications à tout le personnel contractuel dans les mêmes conditions qu'aux agents du cadre permanent

## 7. Protection sociale

Les contractuels sont soumis au régime général de la sécurité sociale. Mais depuis 2006, par la voie d'un accord collectif entre les organisations syndicales et la SNCF, ce régime est complété par une adhésion à **L'UNION NATIONALE DE PRÉVOYANCE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE**.

Dans le cadre de cet accord, le personnel contractuel relevant du RH 0254 (et affilié à ce titre au régime général de sécurité sociale), bénéficie d'un régime de prévoyance complémentaire couvrant les risques incapacité temporaire, invalidité et décès.

Le salarié est ainsi susceptible de recevoir, s'il remplit les conditions requises, des prestations en espèces en complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas de maladie ou de blessure hors service, accident du travail ou maladie professionnelle et congés maternité ou d'adoption (incapacité temporaire). Il en est de même en cas d'invalidité et de décès.

Cet accord de 2006 est plus favorable que ce qui prévalait avant (couverture assurée par le régime général plus un complément à la charge de la SNCF).

Pour le détail du contenu des dispositions et les modalités de cet Accord, se reporter au RH0875 « Accord collectif relatif au régime de prévoyance des personnels contractuels de la SNCF »

### **PROTECTION SOCIALE : LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

La CGT demande :

- ▶ l'accès de tous les cheminots actifs, retraités et leurs ayant droits ainsi que les contractuels au service médical
- ▶ la suppression des jours de carence en cas de maladie

## 8. Droit aux avantages sociaux

Les salariés contractuels au même titre que les agents du cadre permanent et dans les mêmes conditions que ceux-ci peuvent faire une demande de logement social au titre du 1% ou de logement libre accessible sans plafond de ressources (RH00333).

### **QUALITE DE VIE : LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

#### **Le logement**

La CGT demande :

- ▶ la garantie du droit d'accès au logement pour tous (cheminots au CP, contractuels, retraités et pensionnés, personnel des CE et CCE et contrats à durée déterminée)

Les salariés contractuels peuvent bénéficier d'aides financières du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale (FASS) de la SNCF (RH 0300 ; RH 0707)

- ✗ en cas d'adoption ;
- ✗ au titre d'une indemnité de garde pour jeune(s) enfant(s) ;
- ✗ en cas de décès d'un(e) salarié(e) consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle reconnue (versée 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 évènement brutal à caractère imprévisible.

## 9. *Facilités de circulation*

Pour garder sa carte de circulation au moment de partir en retraite un(e) salarié(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). En outre, cela lui donnera droit à un fichet 16 cases/an.

La référence réglementaire est le RH 0246 (chapitre 4 page 18).

### **FACILITES DE CIRCULATION : LES REVENDICATIONS DE LA CGT**

La CGT demande :

- ▶ la gratuité totale, y compris le supplément et la réservation dans tous les trains ainsi que dans les moyens de transport de substitution pour tous les cheminots actifs, retraités et leurs ayant droit, ainsi que pour le personnel contractuel et les salariés des CE/CCE.
- ▶ Le maintien aux retraités du cadre permanent, aux contractuels et à leurs familles des facilités de circulation obtenues en activité, y compris des facilités internationales
- ▶ L'attribution de la « carte de circulation de 1<sup>ère</sup> classe » dès l'accès à l'équivalent de la qualification D

## *10. Garanties disciplinaires et sanctions*

Pour les agents contractuels comptant plus d'un an d'ancienneté, les procédures disciplinaires et l'échelle des sanctions sont identiques aux cheminots à statut (chapitre 9 du Statut/RH 0001) mise à part les deux dernières sanctions (radiation et révocation) qui pour eux prendraient la forme du « licenciement », terme plus conforme à la législation.

Toute sanction doit être systématiquement écrite.

L'échelle des sanctions est graduée de 1 à 10.

A partir du 6<sup>ème</sup> niveau de sanction (mise à pied de 6 à 12 jours) une commission de discipline est réunie.

Cette commission est composée de 3 représentants de l'entreprise, 3 représentants des salariés, sous la présidence d'un représentant de l'entreprise ne prenant pas part au vote sur la sanction proposée.

Une procédure d'instruction est effectuée avant un passage en conseil de discipline et aucune sanction ne peut être prononcée plus de 2 mois après la connaissance précise, par l'entreprise des faits reprochés.

Le salarié qui passe en commission de discipline peut se faire assister du délégué du personnel (de son collègue) de son choix.

Cependant en cas de condamnations prononcées sans sursis et inscrites sur le bulletin n°2 du casier judiciaire, le licenciement est effectif, sans passage en commission de discipline.

## *11. Les contractuels à la SNCF : les tendances de la période*

De plus en plus de contractuels sont embauchés à la SNCF, même pour tenir des emplois tenus jusqu'alors par des agents du cadre permanent.

La direction essaie d'embaucher des salariés de moins de 30 ans en tant que contractuels en se prévalant du fait que la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations) lui reprocherait d'avoir une politique d'embauche discriminante en imposant aux moins de trente ans une embauche au statut...

Nous sommes opposés à cette manière de voir pour les raisons suivantes :

- ✘ le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel doit s'apprécier comme une convention collective. Un salarié qui cherche à se faire recruter par une entreprise ne négocie pas la convention collective qui s'applique dans la branche professionnelle de cette entreprise...
- ✘ L'entreprise qui recrute est généralement en position de force par rapport au demandeur d'emploi : nul doute que si nos directions avaient le choix elles ne proposeraient plus que des emplois sous forme de contrat de droit privé. Il suffit de voir la grande disparité de traitement à laquelle sont soumis nos collègues contractuel(le)s pris isolément pour mesurer les avantages pour la direction de l'entreprise de ne plus respecter les conditions d'accès au cadre permanent...
- ✘ En outre il serait tentant de retourner à la direction de l'entreprise l'argument avancé : la réforme du régime spécial des retraites a supprimé la clause couperet du départ à 55 ans pour les cheminots au cadre permanent. L'accès au cadre permanent de salarié(e)s de plus de 30 ans qui le souhaiteraient, devrait être ainsi rendu possible et faute de ne pas répondre favorablement à une demande de ce type, l'entreprise pourrait se voir accusée de discrimination.

La HALDE s'est borné à dire, selon nous, que le critère de l'âge ne devait pas entrer en ligne de compte pour être embauché à la SNCF. Aujourd'hui avec la réforme du régime des retraites (et la suppression de la double condition pour être mis à la retraite par la SNCF : 25 ans de carrière et 55 ans), elle serait même en droit de demander à ce que le recrutement au statut se fasse après 30 ans

## *12. Les revendications de la CGT*

## **La CGT demande :**

### **EMPLOI**

- ▶ l'ouverture à l'embauche au cadre permanent des ressortissants de nationalités étrangères (au-delà de l'union européenne)
- ▶ l'intégration au cadre permanent de tous les contractuels en CDI et en CDD (exerçant des métiers du dictionnaire des filières) qui le souhaitent, en prenant en compte l'ancienneté et le déroulement de carrière. Rétroactivité de cette mesure.

### **DEROULEMENT DE CARRIERE**

- ▶ les mêmes conditions de déroulement de carrière que pour les agents du cadre permanent

### **REMUNERATION**

- ▶ que le maintien du pouvoir d'achat soit assuré à toutes les catégories de cheminots (agents du statut, contractuels et pensionnés) par la mise en place d'une échelle mobile, ce qui exige des majorations de salaires qui compensent véritablement l'inflation en cours d'année.
- ▶ Aucune perte de salaire dans le cas de maladie, de maladie professionnelle, d'accident du travail ou de reclassement.
- ▶ Qu'une grille unique des salaires soit établie englobant tous les salariés, de l'agent sans qualification au cadre supérieur en incluant les contractuels.
- ▶ L'attribution de la prime de fin d'année à tout le personnel contractuel **et** la transformation de la prime de fin d'année en véritable 13<sup>ème</sup> mois
- ▶ L'attribution des indemnités, allocations et gratifications à tout le personnel contractuel dans les mêmes conditions qu'aux agents du cadre permanent

### **PROTECTION SOCIALE**

- ▶ l'accès de tous les cheminots actifs, retraités et leurs ayant droits ainsi que les contractuels au service médical
- ▶ la suppression des jours de carence en cas de maladie

### **QUALITE DE VIE : LES REVENDICATIONS**

#### **LOGEMENT**

- ▶ la garantie du droit d'accès au logement pour tous (cheminots au CP, contractuels, retraités et pensionnés, personnel des CE et CCE et contrats à durée déterminée)

#### **FACILITES DE CIRCULATION**

- ▶ la gratuité totale, y compris le supplément et la réservation dans tous les trains ainsi que dans les moyens de transport de substitution pour tous les cheminots actifs, retraités et leurs ayant droit, ainsi que pour le personnel contractuel et les salariés des CE/CCE.
- ▶ Le maintien aux retraités du cadre permanent, aux contractuels et à leurs familles des facilités de circulation obtenues en activité, y compris des facilités internationales
- ▶ L'attribution de la « carte de circulation de 1<sup>ère</sup> classe » dès l'accès à la qualification D



## ANNEXE 1

### SALAIRES NETS en euros au 01 novembre 2010

Traitement + Ind. Résidence (Zone 3) + P.T.\* Code 2 + 1/12 PFA\* - Cotisations sociales

ECHELON/Ancienneté

P.R.*	1 an	3 ans	5,5 ans	8 ans	11 ans	14 ans	17,5 ans	21 ans	25 ans	31 ans*
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	3605,85	3671,29	3736,73	3802,19	3867,64	3933,08	3998,54	4096,71	4194,88	4312,69
34	3501,05	3564,57	3628,13	3691,65	3775,19	3818,71	3882,25	3977,55	4072,86	4187,20
33	3400,07	3461,77	3523,45	3585,14	3646,82	3708,51	3770,20	3862,74	3955,28	4066,31
32	3268,54	3327,81	3387,09	3446,39	3505,67	3564,96	3624,24	3713,13	3802,10	3908,80
31	3129,35	3186,08	3242,83	3299,57	3356,31	3413,06	3469,79	3554,91	3640,03	3742,16
30	2995,62	3049,91	3104,21	3158,50	3212,81	3267,12	3321,40	3402,86	3484,31	3582,06
29	2878,25	2930,40	2982,57	3034,71	3086,88	3139,05	3191,18	3269,41	3347,66	3441,53
28	2762,00	2812,03	2862,06	2912,10	2962,11	3012,15	3062,18	3137,23	3212,28	3302,33
27	2651,20	2699,20	2747,20	2795,21	2843,23	2891,22	2939,24	3011,224	3083,25	3169,65
26	2534,93	2580,80	2626,70	2672,57	2718,46	2764,34	2810,22	2879,05	2947,87	3030,46
25	2423,04	2466,87	2510,71	2554,54	2598,39	2642,23	2686,05	2751,82	2817,58	2896,50
24	2341,17	2383,50	2425,84	2468,19	2510,52	2552,86	2595,21	2658,72	2722,23	2798,46
23	2262,01	2302,90	2343,80	2384,71	2425,59	2466,50	2507,39	2568,75	2630,09	2703,69
22	2168,68	2207,88	2247,06	2286,24	2325,43	2364,63	2403,82	2462,61	2521,40	2591,94
21	2073,71	2111,16	2148,62	2186,05	2223,52	2260,97	2298,43	2354,61	2410,80	2478,23
20	1979,82	2015,54	2051,30	2087,03	2122,78	2158,52	2194,26	2247,87	2301,49	2365,81
19	1890,31	1924,41	1958,50	1992,62	2026,72	2060,83	2094,95	2146,10	2197,25	2258,63
18	1808,43	1841,05	1873,65	1906,26	1938,87	1971,48	2004,08	2053,00	2101,93	2160,61
17	1756,57	1788,22	1819,90	1851,57	1883,23	1914,88	1946,56	1994,04	2041,53	2098,52
16	1705,81	1736,55	1767,29	1798,02	1828,75	1859,49	1890,22	1936,32	1982,43	2037,74
15	1658,49	1688,32	1718,15	1747,97	1777,79	1807,64	1837,45	1882,20	1926,93	1980,62
14	1613,21	1642,18	1671,13	1700,10	1729,06	1758,02	1786,97	1830,41	1873,86	1925,96
13	1568,99	1597,10	1625,20	1653,32	1681,43	1709,54	1737,66	1779,84	1821,99	1872,59
12	1526,31	1553,61	1580,89	1608,17	1635,48	1662,78	1690,08	1731,01	1771,95	1821,08
11	1472,71	1498,96	1525,24	1551,51	1577,77	1604,04	1630,30	1669,69	1709,10	1756,39
10	1420,66	1445,92	1471,21	1496,48	1521,74	1547,01	1572,29	1610,19	1648,08	1693,58
9	1363,93	1388,12	1412,31	1436,48	1460,66	1484,85	1509,04	1545,32	1581,58	1625,11
8	1309,81	1332,96	1356,10	1379,24	1402,40	1425,52	1448,68	1483,40	1518,12	1559,78
7	1281,71	1304,30	1326,92	1349,52	1372,13	1394,73	1417,35	1451,27	1485,17	1525,86
6	1257,26	1279,37	1301,53	1323,66	1345,80	1367,95	1390,08	1423,28	1456,50	1496,34
5	1233,31	1254,99	1276,67	1298,34	1320,01	1341,71	1363,40	1395,91	1428,42	1467,46
4	*1223,25	1231,12	1252,35	1273,59	1294,82	1316,05	1337,27	1369,13	1400,97	1739,18
3	*1200,09	*1221,11	1228,57	1249,35	1270,15	1290,95	1311,74	1342,93	1374,12	1411,53
2	*1178,52	*1199,13	*1219,75	1226,80	1247,18	1267,57	1287,96	1318,53	1349,09	1385,80

P.R. = Position de Rémunération

P.T.\* = Prime de Travail

P.F.A.\* = Prime de Fin d'Année

E.V.S.\* = Eléments Variables de Solde

## ANNEXE 2

### Principaux documents de référence cités

---

Statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel RH 0001

Rémunération du personnel au cadre permanent RH 0131

Facilités de circulation RH 0246

Gratification de vacances RH 0251

Gratification annuelle d'exploitation RH 0252

Aides financières relevant du FASS RH 0300

Logement RH 0333

Barème de rémunération RH 0390

Dispositions applicables au personnel contractuel RH 0254

Indemnité de garde RH 0707

Protection sociale RH 0875

---

## ANNEXE 3

### Comment accéder aux documents réglementaires

L'ensemble des documents de prescription de l'entreprise est accessible sur le site intranet. En voici le chemin d'accès :

*Sur la page d'accueil de l'intranet,*

- ☞ Aller sur la rubrique « **plan du site** »
  - ☞ Cliquer « **RH** »,
  - ☞ Aller dans « **portail RH..** »
  - ☞ Aller dans la rubrique « **à votre service** »
  - ☞ Cliquer sur « **Darwin-les textes réglementaires/système de prescription** »
  - ☞ Cliquer dans la colonne sur « **textes avec version tout état (dont vigueur)** »
  - ☞ Dans le tableau des critères de recherche,
  - ☞ Aller dans le pavé « **référence** » et à la case « **référentiel** », cliquer sur « **référentiel ressources humaines** »,
  - ☞ Dans la case « **numéro** », taper le numéro du document recherché
  - ☞ Cliquer sur « **rechercher** » ; le descriptif de la fiche d'identification du document recherché apparaît.
  - ☞ Cliquer sur le « **texte** » : vous avez accès à l'intégralité du texte.
-