

Accord national 35 heures

7 juin 1999

RH0410

1 PREAMBULE

La mise en œuvre des 35 heures donne à l'entreprise la possibilité de contribuer à la démarche nationale de **lutte contre le chômage, l'exclusion et la précarité** en modifiant de façon significative les tendances d'évolution de ses effectifs.

Elle permet également, par l'aménagement du temps de travail qu'elle appelle, de **moderniser le fonctionnement de l'entreprise pour mieux servir ses clients** et de permettre ainsi son développement.

Elle doit conduire à une amélioration du temps libre des personnels et à l'établissement de **meilleurs équilibres entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle**.

Enfin, en rendant nécessaire une approche négociée visant à concilier les besoins des clients et de la collectivité, les attentes du personnel et les impératifs de gestion de l'entreprise, elle donne à tous l'occasion **d'un progrès important dans le domaine du dialogue social**.

Aussi, bien que la loi du 13 Juin 1998 ne soit pas applicable à la SNCF, **les pouvoirs publics, la direction de l'entreprise et les organisations syndicales ont estimé que des négociations sur les 35 heures devaient y être conduites**, par analogie avec les dispositions de la loi.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de créer et pérenniser des emplois par la mise en œuvre des dispositions du présent Accord national. **L'entreprise se fixe pour objectif 25.000 recrutements au Statut, qui concernent l'ensemble de ses secteurs d'activité, sur les trois années 1999, 2000, 2001.** Pour la première fois de leur histoire, la SNCF et ses personnels conviennent de mesures garantissant, sur une période pluriannuelle, **un accroissement significatif des effectifs au Statut**.

Les parties signataires affirment également leur volonté commune de mettre à profit les dispositions du présent Accord national pour conduire les **évolutions de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise** nécessaires à de meilleurs services aux clients et à la collectivité ainsi qu'à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise, afin de conforter le service public.

Enfin, les parties signataires affirment leur volonté, par les dispositions du présent Accord national **d'améliorer le temps libre du personnel ainsi que ses conditions de travail**.

Par l'équilibre qu'il établit entre les attentes des clients et de la collectivité et les attentes du personnel, cet Accord national s'inscrit dans une dynamique de progrès de la SNCF, à une période où s'exprime une demande nouvelle de transport ferroviaire et où les pouvoirs publics manifestent leur soutien au développement du chemin de fer et du service public dont la SNCF a la responsabilité.

2 LE RENFORCEMENT DE L'EFFICACITE DE L'ENTREPRISE POUR MIEUX SERVIR LES CLIENTS

La SNCF est une entreprise de service public soumise à la concurrence. La direction de l'entreprise a choisi ces dernières années le développement, à travers une stratégie de volume, dans le cadre des orientations du Projet Industriel. Consciente que seule l'amélioration des services que l'entreprise rend peut assurer son avenir et celui de son personnel, la Direction de l'entreprise a fait le choix d'un pilotage fondé sur les attentes des clients et de la collectivité, donc d'un pilotage par activité.

Aussi l'organisation de la production et, en conséquence, l'organisation du travail doivent-elles évoluer afin d'accroître la pertinence et la qualité des services. Le passage aux 35 heures conduit en tout état de cause à modifier les organisations en place. Il est opportun de le mettre à profit pour faire évoluer ces dernières vers de meilleurs services et une plus grande efficacité de l'entreprise, sous des formes permettant également l'amélioration globale des conditions de travail et de vie des personnels.

L'entreprise recherchera par ces évolutions :

21 - Une orientation accrue de l'entreprise vers ses clients

Il conviendra, d'une façon générale, de mobiliser mieux les capacités de travail dans les périodes où la demande de la clientèle est la plus forte, dans les gares, dans les trains et dans la production du fret (conduite et manœuvre).

Toutes les fonctions participent au service des clients. Mais elles ne peuvent pas toutes réaliser des gains de productivité de la même façon et à la même hauteur. Aussi, l'entreprise affectera les personnels en priorité là où la présence humaine est, en elle-même, un facteur de meilleur service, vers les emplois au contact de la clientèle et vers les services les plus difficiles, notamment du point de vue de la sûreté.

Il sera nécessaire de décroiser les activités différentes (ainsi que les métiers correspondants) concourant à la production d'une chaîne de services à la clientèle (par exemple: activités d'accueil, de vente et d'escale dans les gares voyageurs) .

22 - Une réactivité accrue de ses systèmes de commercialisation et de production

Il conviendra d'une façon générale d'obtenir une plus grande souplesse de fonctionnement des organisations afin de faire face efficacement aux variations des charges de travail (périodes de fort besoin ou périodes de tension liées à des circonstances exceptionnelles) et mieux répondre ainsi aux attentes des clients.

23 - Une meilleure disponibilité et une meilleure productivité des matériels et des équipements.

Les activités de maintenance du matériel roulant seront développées dans les plages << naturelles >> de non utilisation de ces matériels, afin d'accroître leur disponibilité.

La répartition des charges de maintenance sera affinée pour optimiser l'usage des installations et des outillages.

S'agissant des infrastructures, un meilleur ajustement de la programmation des travaux aux besoins de la circulation des trains sera recherché, par l'utilisation d'intervalles moins fréquents mais plus longs, et plus souvent placés dans les périodes de moindre circulation ou favorables d'un point de vue météorologique.

24 - Une répartition géographique des charges de travail économiquement plus efficace.

La répartition géographique de certaines charges de travail, pour lesquelles existent diverses possibilités de localisation, sera réexaminée afin que les systèmes de production correspondants voient leur efficacité économique accrue, prenant en compte la nécessaire qualité du service à offrir et l'accomplissement des missions de service public, ainsi que la dimension sociale des évolutions.

25 - Un dialogue social de qualité pour accompagner ces évolutions

Les modifications des organisations du travail peuvent porter sur la répartition des tâches, les programmes de travail et les horaires de travail.

Ces évolutions devront être conduites avec le souci d'une concertation de qualité afin d'obtenir les bons équilibres entre les besoins de l'entreprise et les attentes des personnels.

Les procédures de concertation, et particulièrement les attributions des instances de représentation, seront soigneusement respectées. L'entreprise devra donner les éléments permettant d'apprécier, en prenant notamment en compte les obligations du service public dont elle a la charge, la pertinence commerciale, économique et sociale des évolutions proposées.

Les partenaires de cette concertation s'emploieront à déterminer ensemble les aménagements d'organisation acceptables à la fois pour l'entreprise et pour les personnels.

3 LA DUREE DU TRAVAIL ET LES AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL. DISPOSITIONS GENERALES

Les dispositions nouvelles relatives au temps de travail, nécessaires à la mise en œuvre des 35 heures, doivent offrir :

- au personnel une amélioration de son temps libre, qu'il souhaite obtenir de préférence par des journées non travaillées,
- à l'entreprise des évolutions des organisations du travail telles que décrites au chapitre2 précédent, afin d'accroître ses capacités d'adaptation et sa réactivité.

Le choix d'un nombre significatif de journées non travaillées supplémentaires est possible dès lors que les durées journalières du travail peuvent faire l'objet de modulations, et que les régimes de travail des personnels affectés dans les établissements ou les entités opérationnelles incluent la possibilité du travail de nuit et de fin de semaine.

Les dispositions qui suivent établissent de nouveaux équilibres entre temps travaillé et temps libre, qui prennent en compte l'évolution des modes de vie.

Elles sont applicables à l'ensemble du personnel soumis à la réglementation du travail.

Elles sont complétées par :

- d'une part, des dispositions spécifiques à certaines familles professionnelles de l'entreprise, explicitées au chapitre 4 ci-après,
- d'autre part, des dispositions spécifiques au personnel d'encadrement, qui font l'objet du chapitre 5 ci-après.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions relatives au temps partiel, l'entreprise s'engage à étudier, à l'occasion de la re-négociation de l'Accord collectif du 17 février 1995, la possibilité d'introduire **des formules innovantes de travail à temps réduit, à hauteur de 32 heures hebdomadaires, à titre individuel ou collectif.**

31 - Les régimes de travail des personnels soumis à tableau de service

Quatre régimes de travail sont institués :

- le régime de travail des personnels des sièges,
- le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de 122 repos,
- le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de 132 repos,
- le régime de travail des personnels roulants.

Ils se substituent aux régimes de travail existants.

32 - La durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à **1582 heures** pour le personnel relevant des deux régimes de travail suivants :

- le régime de travail des personnels des **sièges**,
- le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de **122 repos**.

La durée annuelle de travail effectif est fixée à **1561heures** pour le personnel relevant des deux régimes de travail suivants:

- le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de **132 repos**.
- le régime de travail des personnels **roulants**.

33 - Le régime de travail des personnels des sièges

331 - Champ d'application

Il concerne les personnels des Directions centrales et régionales à l'exception des ensembles de personnels affectés dans des entités opérationnelles qui relèvent de l'un ou l'autre des régimes de travail 34 ou 35 ci-après.

332 - La durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1582 heures pour une année comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

333 - La répartition du travail effectif

En raison des modalités de répartition du travail entre les agents des différentes équipes des sièges (spécificité des missions individuelles et remplacement mutuel des absences), l'organisation des présences et des absences relève, en règle générale, d'une approche collective par ensemble de personnels, non exclusive du traitement des cas individuels. Le régime de travail de base des personnels des sièges est le suivant :

- La durée journalière de travail est fixée à 7 heures 24mn en moyenne par journée de service ou journée considérée comme telle pour une année comportant 52 dimanches, 52 samedis et 9 fêtes ne tombant ni un samedi ni un dimanche. Cette moyenne est calculée sur 5 jours ouvrables de chaque semaine. La durée journalière ne peut pas être inférieure à 5 heures (pour les agents à temps complet).

-Pour respecter la durée annuelle du travail, les agents concernés bénéficient de 114 repos ;104 de ces repos sont les repos de fin de semaine; les 10 restants sont des repos qualifiés de supplémentaires, qui sont portés au crédit d'un compte temps dont les modalités de fonctionnement sont explicitées au chapitre 7 ci-après.

- Les horaires journaliers sont fixés après consultation des instances de représentation concernées.

Toutefois, toujours dans le respect d'une approche collective réalisée par l'ensemble de personnels, une répartition du travail effectif différente de celle indiquée ci-dessus peut faire l'objet de concertation avec le responsable de l'unité, dès lors qu'elle répondrait aux conditions suivantes :

- . elle comporte des horaires décalés, ainsi que des éléments de modulation nécessaires à une meilleure prise en compte des besoins variables de l'activité,
- . elle offre un nombre de repos qualifiés de supplémentaires ne pouvant excéder 18.

34 - Le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de 122 repos.

341 - Champ d'application

Il s'applique à tous les personnels des établissements qui ne sont pas soumis aux contraintes particulières qui justifient le régime de travail 35 ci-après.

342 - La durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1582 heures pour une année comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

343 - La répartition du travail effectif

- La répartition du travail effectif est réalisée selon différents modes. Au mode habituel du service en horaire de jour avec repos hebdomadaire le dimanche - qui n'est pas remis en cause - s'ajoutent des services en horaires décalés (travail de matinée, de soirée, de nuit et de fin de semaine) lorsqu'ils s'avèrent nécessaires.

- La durée moyenne de travail par journée de service, ou journée considérée comme telle, calculée sur 6 mois civils, ne doit pas excéder 7 heures 43mn. Sur le mois civil, la durée moyenne de travail effectif par journée de service doit être comprise entre 6 heures 30mn et 8 heures 30mn ; la durée de la journée de service ne sera pas inférieure à 5 heures 30mn (pour les agents à temps complet). La durée de travail entre deux repos périodiques ne doit pas excéder 48 heures. Les dépassements éventuels sont réglés conformément à la réglementation actuelle.

- Les agents concernés bénéficient de 122 repos pour permettre de respecter la durée annuelle du travail ; 114 constituent des repos périodiques et 8 des repos qualifiés de supplémentaires. Ils bénéficient des compensations pour le travail de nuit telles qu'elles sont prévues par la réglementation actuelle.

La durée annuelle du travail effectif est répartie suivant un programme établi pour 6 mois civils qui associe des périodes travaillées et des périodes non travaillées de durées différentes, en conformité avec les dispositions réglementaires, afin de programmer le travail du samedi et du dimanche et, dans toute la mesure du possible, le travail de nuit lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Ce programme établi peut être révisé au cours de la période des 6 mois en cas de circonstances exceptionnelles et imprévues (par exemple : variations inopinées de trafic ou de charges de maintenance) sous réserve que les agents concernés soient prévenus au minimum 10 jours calendaires à l'avance.

Lorsque la succession des journées de service et des journées de repos est fixée par des roulements tels qu'ils sont définis par la réglementation actuelle, le nombre des repos qui peuvent être intégrés dans ces roulements n'est pas inférieur à 114. Les autres repos (supplémentaires ou compensateurs), lorsqu'ils ne sont pas programmés, sont accordés par le service dans les conditions réglementaires habituelles.

- Les tableaux de service en horaires décalés recouvrant, le cas échéant, le dimanche doivent correspondre aux strictes nécessités du service, dans le cadre des orientations du Chapitre 2. Les agents bénéficient annuellement d'au moins 52 repos périodiques doubles, dont 12 week-ends (samedi et dimanche) et le nombre de dimanches non travaillés ne peut, en tout état de cause, être inférieur à 22. Les tableaux de service et les programmes de répartition de la durée du travail seront établis après consultation des instances de représentation du personnel concerné.

- Lorsqu'elle précède un repos périodique simple, la grande période de travail ne peut comporter plus de 5 journées de service.

- L'ensemble de ces dispositions conduira à une diminution du nombre des repos périodiques simples.

35 - Le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de 132 repos.

351- Champ d'application

Il concerne tous les personnels des établissements soumis à l'une ou l'autre des contraintes particulières suivantes :

- suivre un cycle de roulement composé de services à deux ou trois postes et à condition que l'un des postes de chaque service compte au moins deux heures de travail effectif dans la période de nuit comprise entre 0h00 et 4h00,

- avoir pendant au moins un mois civil, au moins un jour sur deux en moyenne, des prises de services ou des fins de services dans la période 23h30-4h30,
- assurer au cours du mois civil au moins 6 journées de service comportant chacune au moins deux heures dans la période de nuit entre 0h00 et 4h00,
- tenir un emploi dont la répartition annuelle du travail prévoit au moins 65 journées de service comportant chacune au moins deux heures dans la période de nuit entre 0h00 et 4h00 .

352 - La durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1561 heures pour une année comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

353 - La répartition du travail effectif

-La durée moyenne de travail par journée de service, ou journée considérée comme telle, calculée sur 6 mois civils, ne doit pas excéder 8 heures.

Sur le mois civil, la durée moyenne de travail effectif par journée de service doit être comprise entre 6 heures 30mn et 8 heures 30mn; la durée de la journée de service ne sera pas inférieure à 5 heures 30mn (pour les agents à temps complet). La durée du travail entre deux repos périodiques ne doit pas excéder 48 heures. Les dépassements éventuels sont réglés conformément à la réglementation actuelle.

- Les agents bénéficient de 132 repos pour permettre de respecter la durée annuelle du travail qui inclut la compensation du travail de nuit à concurrence de 5 repos compensateurs ;118 constituent des repos périodiques et 14 des repos qualifiés de supplémentaires.

- Lorsque les dispositions de la réglementation actuelle attribuent plus de 5 repos compensateurs au titre du travail de nuit, les agents bénéficient, en plus des 132 repos, d'un nombre de repos compensateurs égal au résultat de l'application de la réglementation, déduction faite de 5. Les compensations pour le travail de nuit, telles qu'elles sont prévues par la réglementation actuelle, ne sont plus plafonnées.

- La durée annuelle du travail effectif est répartie suivant un programme établi pour 6 mois civils qui associe des périodes travaillées et des périodes non travaillées de durées différentes, en conformité avec les dispositions réglementaires, afin de programmer le travail du samedi et du dimanche et, dans toute la mesure du possible, le travail de nuit lorsqu'ils s'avèrent nécessaires. Ce programme établi peut être révisé au cours de la période des 6 mois en cas de circonstances exceptionnelles et imprévues (par exemple : variations inopinées de trafic ou de charges de maintenance) sous réserve que les agents concernés soient prévenus au minimum 10 jours calendaires à l'avance.

Lorsque la succession des journées de service et des journées de repos est fixée par des roulements tels qu'ils sont définis par la réglementation actuelle, le nombre des repos qui peuvent être intégrés dans ces roulements n'est pas inférieur à 118. Les autres repos (supplémentaires ou compensateurs), lorsqu'ils ne sont pas programmés, sont accordés par le service dans les conditions réglementaires habituelles.

- Les tableaux de service en horaires décalés recouvrant, le cas échéant, le dimanche doivent correspondre aux strictes nécessités du service. Les agents bénéficient annuellement d'au moins 52 repos périodiques doubles, dont 12 week-ends (samedi et dimanche) et le nombre de dimanches non travaillés ne peut, en tout état de cause, être inférieur à 22.

Les tableaux de service et les programmes de répartition de la durée du travail seront établis après consultation des instances de représentation du personnel concerné.

- Les repos qualifiés de supplémentaires sont attribués au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'agent a travaillé selon ce régime.

- Lorsqu'elle précède un repos périodique simple, la grande période de travail ne peut comporter plus de 5 journées de service.

- L'ensemble de ces dispositions conduira à une diminution du nombre des repos périodiques simples.

36 - Le régime de travail des personnels roulants.

361 - La durée du travail

La durée annuelle de travail effectif est fixée à 1561 heures pour une année comportant 52 dimanches et 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche.

362 - La répartition du travail effectif

Les aménagements du temps de travail du personnel roulant constituent une problématique complexe qui doit prendre en compte :

- la durée effective d'utilisation des personnels roulants que l'entreprise souhaite maintenir,
- l'organisation particulière du temps de travail par roulements, dont les modifications nécessitent des délais de plusieurs mois,
- la sensibilité des personnels roulants aux évolutions des conditions de travail,
- les enjeux économiques de tous ces changements.

Aussi les signataires ont décidé de retenir, à titre temporaire jusqu'à la fin de l'année 2002, les dispositions qui suivent. L'entreprise et les Organisations Syndicales mettront à profit ce délai pour examiner ensemble, à la lumière des enseignements tirés de leur application, si dans le cadre des 35 heures d'autres évolutions conjointes du nombre des repos et de la durée journalière de travail doivent être recherchées . Un premier point sera effectué avec les Organisations Syndicales début 2001, au bout d'une année d'application.

- La durée du travail effectif calculée sur 6 mois civils ne doit pas dépasser 7 heures 46mn en moyenne par jour de service, ou jour décompté comme tel.

- La durée du travail effectif calculée sur 3 grandes périodes de travail consécutives ne doit pas dépasser 8 heures en moyenne par jour de service, ou jour décompté comme tel.

Les dispositions de la réglementation actuelle relatives au dépassement (article 51 § 3) sont modifiées en conséquence. Celles contenues dans l'article 7 § 2 et dans l'article 8 sont inchangées.

- Les agents concernés bénéficient de 126 repos pour permettre de respecter la durée annuelle du travail qui inclut la compensation des sujétions, activités et dépassements donnant actuellement lieu à des repos globalisés (RG) ou compensateurs, à hauteur de 7.

116 constituent des repos périodiques et 10 des repos qualifiés de complémentaires.

- Lorsque les dispositions de la réglementation actuelle attribuent, au titre de chacune des causes précédentes, un nombre de repos compensateurs supérieur à 3 pour le travail de nuit, 3 pour la conduite avec radio, 2 au titre des dépassements, les agents bénéficient, en plus des 126 repos, d'un nombre de repos compensateurs égal au résultat de l'application de la réglementation, déduction faite de chacun de ces seuils. La référence de calcul des repos globalisés (RG) et des repos compensateurs est portée de 7 heures 30mn à 7 heures 46mn.

Pour l'application de ces dispositions, un décompte est établi pour chacune des trois causes précitées. Les excédents identifiés au-delà des seuils de référence (3 pour le travail de nuit, 3 pour la conduite avec radio, 2 au titre des dépassements) sont cumulés. Ils donnent lieu à attribution d'un repos globalisé (RG) ou d'un repos compensateur dès que le cumul atteint 7 heures 46mn. S'il subsiste un solde en fin d'année civile, les compensations non attribuées sont reportées sur l'année suivante.

- Les conditions d'attribution des repos compensateurs résultant des dispositions précédentes sont inchangées par rapport à la réglementation actuelle.

- Le nombre des repos qui peuvent être intégrés dans les roulements, tels qu'ils sont définis par la réglementation actuelle, n'est pas inférieur à 116.

Le total de 116 repos périodiques se substitue au total de 112 repos périodiques prévus par la réglementation actuelle pour le personnel utilisé en service facultatif.

L'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, d'éviter les repos périodiques simples.

- Les 10 repos qualifiés de complémentaires, s'ajoutant aux 116 repos intégrés dans les roulements, sont attribués dans les conditions réglementaires existantes, en fonction des possibilités du service et avant la fin du semestre civil suivant celui au cours duquel la valeur d'un repos est acquise.

- Conformément aux dispositions du point 91 ci-après et compte tenu des conditions d'attribution des primes du personnel de conduite, les repos qualifiés de complémentaires sont primés, afin que les dispositions précédentes sur leur répartition dans l'année ne modifient pas les primes mensuelles de travail de ces agents.

- Les personnels roulants bénéficient annuellement d'au moins 22 dimanches non travaillés et d'au moins 12 repos périodiques doubles tombant sur un week-end (samedi et dimanche).

- Les grandes périodes de travail de 6 jours ne comporteront pas plus de 6 journées de service.

37 - Dispositions applicables à tous les agents

- Des périodes de forts besoins en personnel sont définies au niveau de chaque établissement ou unité de production après consultation des instances de représentation du personnel concerné. La durée totale annuelle des périodes de fort besoin ne peut excéder 12 semaines. Les repos supplémentaires ou complémentaires qui ne sont pas intégrés dans les roulements sont normalement attribués en dehors des périodes de forts besoins en personnel.

- La définition de la durée du travail effectif reste celle prévue par la réglementation en vigueur. Elle comprend certains types de pauses et interruptions de service définies par cette même réglementation.

- Sans préjudice des dispositions des points 343, 353 et 362 précédents et après consultation des instances de représentation du personnel concerné, les roulements des personnels seront révisés pour tirer parti des réorganisations rendues possibles par les dispositions du présent Accord national.

38 - Personnel non soumis à tableau de service (Titre III de la réglementation actuelle)

Les dispositions spécifiques reprises au point 522 du chapitre 5 LES CADRES s'appliquent à ce personnel.

4 LES DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FAMILLES PROFESSIONNELLES

41 - Agents des établissements de maintenance de l'infrastructure

Pour concilier les impératifs de programmation des opérations d'entretien dans les graphiques des circulations avec les contraintes liées aux conditions météorologiques, les Etablissements programment leurs interventions dans des intervalles qui sont prioritairement recherchés la journée et, lorsqu'il en est besoin, la nuit ou le week-end, en fonction de la nature du travail et des contraintes de l'Exploitation. Ils identifient ainsi, dans la mesure du possible pour l'année, les personnels relevant de l'un ou l'autre des régimes de travail à base de 122 repos ou à base de 132 repos.

Outre le programme établi pour six mois civils (points 343 et 353 précédents), les tableaux de service sont confectionnés et publiés avant le 20 du mois précédant celui où ils sont appliqués ;ils confirment, en règle générale, le programme des repos établi semestriellement ou peuvent, de façon exceptionnelle et individuellement, le modifier après concertation entre la hiérarchie et le ou les agents concernés.

Les agents détachés dans une autre équipe que la leur adoptent le tableau de service de l'équipe qu'ils viennent renforcer.

Les Directeurs d'Établissement doivent apporter au personnel et aux instances de représentation les éléments permettant d'apprécier le bien-fondé du programme établi pour six mois au regard notamment des coûts de production, des contraintes d'utilisation du personnel et de la satisfaction des clients.

42 - Agents des établissements du matériel

Pour augmenter la disponibilité des matériels et l'utilisation des installations et outillages, et contribuer ainsi aux politiques de volume et de réduction des coûts afin de répondre aux demandes des clients, des autorités organisatrices et du service public, les Établissements programment leur charge de travail dans les plages horaires qui sont prioritairement recherchées la journée et, lorsqu'il en est besoin, en horaires décalés de nuit ou de week-end. Ils identifient ainsi, en principe pour l'année, les personnels relevant de l'un ou l'autre des régimes de travail à base de 122 repos ou à base de 132 repos.

En outre, ils définissent les périodes de forts besoins pour répondre aux pointes saisonnières au niveau de chaque chantier dans l'esprit du point 37 précédent.

Les agents détachés dans une autre équipe que la leur adoptent le tableau de service de l'équipe qu'ils viennent renforcer.

Pour le matériel , ces nécessités s'expriment sous la forme :

de réductions d'immobilisations, qui peuvent nécessiter de faire la maintenance des matériels, de programmer des interventions ou des transformations dans les creux d'utilisation journaliers, hebdomadaires ou saisonniers, voire de nuit, ou sur un nombre réduit de jours, ou qui peuvent nécessiter des dépannages sur sites,

d'une plus grande réactivité des chantiers de réparation d'organes déposés face aux pointes des besoins des clients ou de la maintenance, pour éviter l'immobilisation de matériels,

d'une utilisation optimisée, en capacité et en flux, d'installations ou de machines-outils de grande valeur.

Les Directeurs d'Établissement doivent apporter au personnel et aux instances de représentation les éléments permettant d'apprécier le bien fondé de ces aménagements programmés du temps de travail au regard notamment des coûts de production, des contraintes d'utilisation du personnel et de la satisfaction des besoins des clients et du service public.

43 - Agents de réserve des Etablissements d'Exploitation et autres entités opérationnelles

En raison de leur utilisation spécifique, les agents de réserve bénéficient de 125 repos. Bien entendu, ces agents bénéficient du régime 132 repos dès lors qu'ils répondent aux conditions du point 351 du chapitre 3- LA DUREE DU TRAVAIL. 114 sont des repos périodiques et les 11 autres sont des repos qualifiés de supplémentaires.

6 des repos supplémentaires sont portés au crédit d'un compte temps qui fonctionne dans les conditions explicitées au chapitre 7.

Les 5 autres repos sont attribués dans les conditions habituelles en s'efforçant de les programmer, par période d'une durée au moins égale à deux semaines de calendrier. Ce programme est normalement communiqué aux agents avant la fin de la période précédente. Le nombre de repos accordés sur une période de six mois civils ne doit pas être inférieur à 56. Un repos de fin de semaine (samedi et dimanche) et un repos double sont attribués aux agents chaque mois civil. Les dates de l'ensemble de ces repos leur sont communiquées au plus tard le 20 du mois précédent.

44 - Agents des services médicaux et sociaux

Les agents des services médicaux des établissements et du service de l'Action Sociale, à l'exception de son siège, bénéficient du régime à base de 122 repos du personnel sédentaire des établissements.

5 LES CADRES

Les cadres et les cadres supérieurs constituent une population spécifique occupant les plus hautes qualifications de la SNCF. Leur position hiérarchique, leur niveau d'expertise et de responsabilité leur font gérer leur temps de façon particulière. Pour autant, ils doivent pouvoir bénéficier des effets du passage de la SNCF aux 35 heures, et celle-ci cherchera à créer les conditions nécessaires à l'allègement de leur charge de travail afin que leur temps libre puisse effectivement s'accroître.

La direction proposera un dispositif global du traitement des causes d'une utilisation dispendieuse du temps de travail des cadres ou d'un appel excessif à leur disponibilité. Ce dispositif inclura un recueil des pratiques managériales à mettre en œuvre dans l'entreprise, et des recommandations encourageant les organisations collectives en équipe ou en binôme, facilitant l'absence plus importante des cadres entraînée par la mise en place de l'Accord national.

Afin de s'adapter à la diversité des métiers dans les différentes entités de l'entreprise, la SNCF propose la segmentation suivante de la population cadres et cadres supérieurs :

- ◆ cadres soumis à tableau de service,
- ◆ cadres non soumis à tableau de service :
 - dans les établissements (ou autres organismes à caractère opérationnel),
 - dans les Directions centrales et régionales,
- ◆ cadres supérieurs dans les établissements (ou autres organismes à caractère opérationnel),
 - dans les Directions centrales et régionales,
 - cadres dirigeants.

51 - Cadres soumis à un tableau de service

Les cadres soumis à tableau de service sont assujettis aux dispositions générales du régime dont relève le poste occupé (cf. chapitre 3 DUREE DU TRAVAIL).

52 - Cadres des établissements (ou autres organismes à caractère opérationnel), non soumis à tableau de service

521 - L'entreprise étudiera la création de postes d'assistants qualifiés pour renforcer les équipes de cadres des établissements. Le Directeur d' Etablissement, en fonction de la nature spécifique de son établissement, déterminera les conditions optimales de mise en place de ce renfort.

522 - Chaque cadre bénéficie de repos supplémentaires qui viennent créditer un compte temps conforme aux dispositions du chapitre 7 ci-après et qui fonctionne dans les conditions suivantes :

Ce compte temps est crédité par journée travaillée de 1/11 de journée de repos qualifié de supplémentaire (soit 18 jours en moyenne).

Ces 18 jours viennent s'ajouter aux 104 repos de fin de semaine.

En accord avec sa hiérarchie, le cadre reprend le temps ainsi gagné par débit du compte sous forme de journées entières, éventuellement regroupées.

Le crédit de temps non utilisé en fin d'année peut être reporté sur l'année suivante dans les limites et les conditions définies au chapitre 7 COMPTE TEMPS.

53 - Cadres des Services Centraux et des Services d'appui des Directions régionales, non soumis à tableau de service

Ces personnels bénéficient des périodes nouvelles de temps libre attribuées par le régime de travail adopté par l'entité dont ils relèvent dans le cadre du 3 point 33.

54 - Cadres supérieurs

Les cadres supérieurs ont un régime particulier adapté à l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur temps et qui ne prévoit ni décompte, ni application d'un horaire précis et déterminé.

Les cadres supérieurs ne se voient donc pas appliquer, telles quelles, les dispositions relatives au temps de travail dans l'entreprise, même s'ils sont bien soumis à la réglementation générale sur la durée du travail.

De par la position qu'ils occupent dans l'entreprise, les cadres supérieurs seront les promoteurs et les bénéficiaires des nouvelles pratiques managériales qui contribuent à une meilleure maîtrise du temps de travail des cadres.

En complément du bénéfice de ces évolutions, les cadres supérieurs disposent d'un compte temps qui fonctionne selon le mode spécifique ci-après.

- Le compte temps est crédité, de manière forfaitaire, de 10 jours se rajoutant aux 104 repos de fin de semaine. Ce forfait peut être majoré, sans toutefois excéder 16 jours pour les cadres supérieurs travaillant en établissement, à l'initiative du Directeur de Région.
- Le crédit de jours non utilisé peut être reporté sur l'année suivante tant que le solde du compte ne dépasse pas 20 jours.

- Toutefois, à partir du 53 anniversaire, le solde du compte est déplafonné ; le compte peut être crédité par le report de congés annuels dans la limite de 5 jours.
- Les cadres supérieurs débiteront leur compte sous forme de journées entières, éventuellement regroupées.
- Les périodes d'absence par débit du compte temps sont arrêtées en concertation avec le supérieur hiérarchique dont relève le cadre supérieur.

Les cadres dirigeants relèvent d'un statut particulier qui les place en dehors des dispositions du présent Accord national.

55 - Dispositions complémentaires

- Les cadres des sièges centraux ou régionaux occupant des emplois à caractère opérationnel marqué (PC, SUGE, ...) relèvent des dispositifs repris au point 52.
- Certains emplois d'agent de maîtrise présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilité dans le fonctionnement d'une entité, similaires à des emplois classés dans le collège cadre. Le Directeur de l' Etablissement dont ils relèvent pourra attribuer aux agents concernés le bénéfice des dispositions spécifiques aux cadres reprises dans le présent chapitre. Il en est de même pour les autres personnels non soumis à tableau de service.
- Le fait de relever pour un cadre des points 52 ou 53 est arrêté par le dirigeant de l'entité dont relève l'emploi du cadre après consultation des instances de représentation du personnel concerné.
- La gestion du compte temps est basée sur les principes de sincérité et de transparence, à partir d'un emploi du temps réel hebdomadaire établi par le cadre, et destiné à son dirigeant.

6 LE TEMPS PARTIEL

Des emplois à temps partiel sont nécessaires au fonctionnement de l'entreprise, en particulier pour répondre aux besoins de la clientèle, qui ne sont pas répartis uniformément dans le temps et qui ne peuvent pas toujours être satisfaits par des emplois à temps complet. Ces emplois à temps partiel sont aujourd'hui tenus, en majorité, par du personnel contractuel.

Le recours à des recrutements au cadre permanent à temps partiel, institué par les dispositions qui suivent, contribuera à l'efficacité du fonctionnement de l'entreprise, permettra d'employer plus de personnes pour un même niveau d'activité, accroîtra la part des agents au Statut dans les effectifs de l'entreprise, et rendra possible un programme d'admission au Statut de certains personnels contractuels relevant du Règlement PS25. Il s'inscrit donc dans une dynamique de développement quantitatif et qualitatif de l'emploi .

Les dispositions du présent chapitre sont appliquées à titre temporaire jusqu'à la fin de l'année 2001.

Elles complètent pendant cette période les dispositions correspondantes du Statut qui n'est pas modifié. Avant la fin de l'exercice 2001, l'entreprise et les Organisations Syndicales examineront leurs conditions d'exécution et étudieront les éventuelles modifications à y apporter en vue de leur pérennisation dans le statut.

61 - Nouvelles dispositions en complément de dispositions actuelles sur le temps partiel

611 - A dater de la signature du présent Accord national, le recrutement au Statut à temps partiel est ouvert dans les conditions définies par l'Accord Collectif en vigueur sur le temps partiel, complété par les dispositions suivantes :

- ces recrutements peuvent concerner toutes les filières de l'entreprise cependant les dispositions de cet article ne sont pas destinées aux agents de conduite. Ces recrutements visent à couvrir des postes permanents dont le volume d'activité et l'organisation du travail justifient le recours au temps partiel,
- le temps travaillé ne peut pas être inférieur à 60 % du temps complet et sa durée peut être réalisée soit par réduction de la durée journalière de travail, soit par l'attribution de journées chômées supplémentaires,
- la durée de la tenue d'un emploi à temps partiel est contractualisée.

Elle ne doit pas excéder 3 ans. Elle peut être prolongée, avec l'accord de l'agent, par période d'un an. Toutefois, cette période de trois ans sera écourtée dès lors qu'un emploi à temps complet ressortissant de la même catégorie professionnelle est libéré dans le même établissement, conformément au droit de priorité dont bénéficie l'agent (art. L 212-4-5 du Code du Travail). A la suite de ce délai contractualisé, l'entreprise offrira à ces agents la possibilité d'accéder à un emploi à temps complet dès lors qu'ils accepteront les emplois vacants qui leur sont proposés. Pour cela, à défaut de libération au cours des 3 ans d'un emploi à temps complet de la même catégorie professionnelle dans le même établissement, l'entreprise donnera aux agents concernés la liste des emplois à temps complet qui leur sont accessibles, sur la Région.

L'agent recruté à temps partiel dans ce cadre, dont 75 % du temps de travail sont compris de façon permanente dans la période de fin de semaine, du vendredi à 12 h. au lundi à 6 h., bénéficie d'une compensation en rémunération de cette sujétion spécifique. Sa rémunération sera établie sur la base de la fraction du temps travaillé, majorée d'une fraction de 10 %. Il ne bénéficie pas des garanties réglementaires concernant le nombre de dimanches non travaillés.

612 - Les salariés à temps partiel ou à temps complet en contrat à durée indéterminée (PS25) ont la possibilité d'être admis au Statut sur la base du volontariat, dans les conditions réglementaires d'admission au cadre permanent aménagées par les dispositions de l'annexe jointe au présent Accord national.

613 - Le flux annuel de recrutements au Statut à temps partiel ne sera pas supérieur à 15% du total des recrutements au Statut, déduction faite des recrutements au Statut qui compensent le passage à temps complet de salariés à temps partiel et déduction faite des admissions au Statut des salariés en contrat à durée indéterminée (PS25). L'entreprise maintiendra dans chacune des familles professionnelles une proportion raisonnable de recrutements au Statut à temps partiel par rapport au total des recrutements au Statut. En tout état de cause, cette proportion ne pourra excéder 30% pour chacune des filières. L'entreprise donnera au personnel et aux instances de représentation tous les éléments permettant d'apprécier le bien fondé de ces flux annuels.

L'admission au Statut de salariés en contrat à durée indéterminée (PS25) conduira, pendant la durée de la mise en œuvre de ces dispositions nouvelles, à une baisse significative du nombre de salariés de cette catégorie, du même ordre de grandeur que celui des régularisations au Statut.

62 - L'application des 35 heures aux personnels exerçant à temps partiel antérieurement à la signature du présent Accord national

Sauf demande explicite, les salariés exerçant leur activité à temps partiel ou à temps réduit antérieurement à la signature du présent Accord national voient leur durée annuelle du travail réduite à due proportion de celle des salariés à temps complet.

Pour des raisons de fonctionnement, la répartition du travail effectif respectera les modalités prévues pour chacun des régimes de travail, telles que présentées aux chapitres 3 et 5 du présent Accord national, ou sera adaptée, le cas échéant, en accord avec le salarié. Les personnels concernés bénéficient des repos qualifiés de supplémentaires correspondant au régime de travail dont ils relèvent.

1 - Cas des salariés relevant des régimes de travail à base de 122, 132 repos et des roulants

La durée du travail est en principe réalisée par l'octroi d'un nombre annuel de journées chômées, attribuées conformément à l'Accord Collectif sur le Temps Partiel et la Cessation Progressive d'Activité.

Le nombre de journées chômées et le pourcentage de travail à temps partiel sont adaptés en accord avec le salarié.

Toutefois, cela ne fait pas obstacle à l'application dans les établissements des dispositions du point 2 ci-après.

2 - Autres cas, y compris personnels des sièges

La durée journalière de travail et, le cas échéant, le nombre de journées chômées au titre du temps partiel sont adaptés en accord avec le salarié.

En tout état de cause, la signature d'un avenant au contrat, matérialisant la réduction conforme aux dispositions du présent Accord national et indiquant la nouvelle répartition de l'horaire, interviendra avant la mise en œuvre du présent Accord national.

L'entreprise prendra en considération toute demande de retour à temps complet à date anniversaire émise par un de ces salariés, à l'exception de celles formulées par des agents en Cessation Progressive d'Activité.

7 LE COMPTE TEMPS

Les dispositions de ce chapitre ne concernent pas le personnel roulant.

Le compte temps est crédité des repos qualifiés de supplémentaires tels que définis au Chapitre 3 et décomptés par journée entière. Ils sont acquis à raison d'une fraction de repos par journée travaillée. Cette fraction est égale au nombre total des repos supplémentaires affectables pour une année au compte temps, rapporté au nombre annuel de journées travaillées.

Ce compte est également crédité de l'ensemble des repos compensateurs attribués dans le cadre de la réglementation du travail.

Le compte temps est débité des repos demandés par l'agent et accordés par le service, en dehors des périodes de forts besoins en personnel telles que définies au point 37 précédent.

Le solde du compte temps en fin d'année civile peut être reporté sur l'année suivante sans pour autant excéder 7 journées pleines par année.

Par contre, le report sur l'année suivante s'effectuera sans limite les deux années précédant la cessation d'activité : le solde positif enregistré à ce titre pourra permettre d'anticiper une cessation d'activité à l'âge normal ou une cessation progressive d'activité.

8 L'EVOLUTION DE L' EMPLOI

La démarche des 35 heures, impulsée par les pouvoirs publics, a pour principal objectif la lutte contre le chômage et l'exclusion. Les dispositions du présent Accord national doivent donc contribuer au développement de l'emploi des jeunes en accroissant le nombre de cheminots par rapport à une situation de référence hors application des 35 heures, tout en respectant l'équilibre économique de l'entreprise, indispensable à son développement.

81 - Le niveau des effectifs dans l'entreprise dépend de plusieurs facteurs :

- la charge de travail qui est liée au niveau des trafics et au niveau de qualité du service offert,
- l'efficacité de notre fonctionnement qui résulte notamment de l'accroissement du capital et de l'organisation du travail,
- le temps réglementaire de travail des personnels et le niveau d'utilisation du temps partiel,
- les capacités de financements disponibles .

Il ne peut être déterminé que lorsque les évolutions de ces différents facteurs et leurs effets sont connus ou estimés.

82 - Pour garantir l'effet du passage à 35 heures sur les effectifs de la SNCF, l'entreprise s'engage sur une augmentation du nombre d'agents au Statut. Pour cela, 25.000 recrutements d'agents au Statut sont prévus pour les trois années 1999, 2000, 2001. Ils résultent notamment des recrutements directs à temps complet ou à temps partiel, et de l'admission au Statut de salariés en contrat à durée indéterminée. Ces recrutements pourraient permettre l'admission au Statut de certains Emplois- jeunes.

Ces 25.000 recrutements sont à comparer aux 15.000 recrutements que la Direction, compte tenu des perspectives d'activité, estime nécessaires hors mise en œuvre des 35 heures.

83 - La répartition des effectifs et notamment des recrutements devra permettre les redéploiements nécessaires aux évolutions de l'organisation du travail, qui font l'objet du chapitre 2 précédent.

84 - Il est rappelé par ailleurs que l'Accord Collectif sur la formation professionnelle prévoit que 3.000 contrats d'alternance seront signés sur la période 1999, 2000, 2001.

9 L'EVOLUTION DES SALAIRES

L'évolution des salaires pour les trois années 1999, 2000 et 2001 fera l'objet d'une négociation annuelle. La progression de la rémunération du personnel devra être maîtrisée afin de contribuer à l'équilibre économique du présent Accord national.

- 91** - Aucune diminution de salaire ne résultera de la mise en place des 35 heures. Les coefficients et taux relatifs aux primes de travail seront revus afin de compenser les effets, sur le montant annuel des primes de travail perçu par les agents, de l'attribution de jours de repos au titre du passage aux 35 heures. Sont notamment pris en considération les jours de repos qualifiés de supplémentaires, qui ne sont pas primés, les jours de repos qualifiés de complémentaires, qui sont primés, ainsi que les jours de repos dont bénéficient les agents de conduite exerçant une activité de conduite soumise au Titre 2 de la réglementation actuelle.
- 92** - La Direction de l'entreprise cherchera à concilier, dans ses propositions salariales annuelles, une progression du pouvoir d'achat moyen du personnel et une modération de la progression des salaires, nécessaire à l'équilibre du présent Accord national. A cet effet, eu égard aux engagements pris dans le domaine de l'emploi, elle prévoit pour les trois années à venir, des propositions salariales respectant les contraintes suivantes en matière d'évolution de la rémunération moyenne du personnel en place (somme des augmentations générales et des augmentations individuelles).
- évolution de la RMPP limitée à 2,6 % en 1999, 2,3 % en 2000 et 2,3 % en 2001.
 - évolution garantissant en tout état de cause une progression du pouvoir d'achat moyen de la RMPP au moins égale à 1 % par an durant cette période.
- 93** - Le pouvoir d'achat des pensions sera maintenu. L'intégration dans le traitement, d'une partie de l'indemnité de résidence sera poursuivie. La part intégrée au cours des trois années 1999, 2000, 2001, sera, en tout état de cause, au moins égale à 1,5 point.
- 94** - Lorsque l'application de l'Accord national à l'une des familles professionnelles modifie directement et de façon significative le niveau des Eléments Variables de Solde perçus, une concertation sera menée au plan national.
- 95** - Les partenaires sociaux conviennent de mettre au point des mesures particulières relatives aux conditions de fin de carrière de certaines catégories de contractuels, notamment de nationalité étrangère.
- 96** - Les partenaires sociaux examineront la possibilité d'améliorer l'indemnité attribuée pour le travail du dimanche et, lors de la négociation annuelle sur les salaires, l'opportunité de mesures complémentaires concernant les bas salaires de l'entreprise.

10 LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD NATIONAL

101 - Le Cadre juridique, le calendrier et la durée de l'Accord

Les dispositions du présent Accord national modifient les dispositions de la Réglementation du travail dont la liste est reprise en annexe . La Réglementation du travail sera mise en conformité selon les procédures habituelles d'homologation, dans le respect des attributions de la Commission Mixte du Statut.

Le présent Accord national entrera en vigueur le 01/01/2000 date à laquelle toutes les homologations devront être obtenues. Afin de permettre une mise en œuvre progressive des 35 heures, au titre de l'exercice 2000, des repos supplémentaires pourront être reportés sur les deux exercices suivants .Ils seront restitués pour une part en 2001et le reste en 2002, en les ajoutant aux repos acquis au titre de chacun de ces exercices.

Les dispositions du présent Accord national constituent un ensemble contractuel qui ne saurait être mis en œuvre de façon fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les parties signataires reconnaissent que le présent Accord national, au regard des intérêts de l'entreprise et de l'ensemble du personnel, met en place des dispositions globalement plus favorables que celles pouvant exister à la date de signature de l'Accord national .

Le présent Accord national est conclu dans sa globalité pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de trois mois .

Dans l'hypothèse où des modifications importantes de l'environnement de l'entreprise (données économiques, législatives ou réglementaires) viendraient remettre en cause l'équilibre global du présent Accord national, l'entreprise réunirait les Organisations Syndicales en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

102 - La mise en œuvre de l'Accord

Les nouvelles organisations du travail et les nouveaux horaires de travail du personnel seront mis au point par les établissements, dans le nouveau cadre réglementaire issu du présent Accord national après consultation des instances de représentation du personnel concerné.

L'entreprise et les Organisations Syndicales examineront la pertinence des dispositions particulières locales (accords et usages locaux) au regard du nouveau cadre réglementaire issu du présent Accord national.

Les partenaires sociaux veilleront à préserver des équilibres entre les impératifs d'efficacité de l'entreprise et les intérêts du personnel.

103 - Les adaptations locales de l'Accord national

L'Accord national pourra être amendé par la mise en œuvre, au niveau des établissements, de dispositions différentes et innovantes qui garantissent au moins le même équilibre entre les besoins de l'entreprise et les attentes du personnel. Toutefois, ces dispositions devront faire l'objet d'un Accord Collectif au niveau de la Région ou d'une Direction Centrale, étant entendu que les CHSCT et le Comité d' Etablissement Régional ou de Direction Centrale auront été préalablement consultés.

104 - Contrôle de la bonne mise en application de l'Accord national

Une commission spéciale, composée de représentants de la DRH de l'entreprise et des Organisations syndicales signataires, sera mise en place.

Elle aura pour mission de contrôler la bonne mise en œuvre de l'Accord national et du bon déroulement des négociations collectives. Elle s'assurera notamment du respect des conditions d'attribution des repos supplémentaires et du délai de prévenance. Elle veillera en outre au bon équilibre entre le développement du travail à temps partiel (chapitre 6) et le développement du travail en horaires décalés (Chapitres 3 et 4). Elle effectuera fin 2001 un bilan du recours aux horaires de travail 'en décalé' pour le régime 122 repos.

Elle aura l'initiative du calendrier des réunions à tenir à cet effet.

Elle sera de plus tenue informée des innovations, dans le domaine de l'organisation du travail, qui pourraient naître des projets de négociation collective au niveau des régions. Elle sera saisie des difficultés éventuelles.

De la même façon, dans chaque Région et dans chaque Direction Centrale, une commission composée de représentants de la Direction régionale et des Organisations Syndicales signataires sera mise en place afin de suivre l'application de l'Accord national sur la Région et les Directions Centrales. Ses travaux ne feront, bien entendu, pas obstacle à l'exercice des attributions des diverses instances de représentation du personnel.

ANNEXE

Programme d'admission au Cadre Permanent de salariés

en contrat à durée indéterminée (PS25)

L'Accord national, dans les dispositions du point 612, prévoit la possibilité pour les salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée (PS25) d'être admis au Statut à temps partiel, dans des conditions définies au point 611 et dès lors qu'ils répondent aux conditions actuelles d'admission au Cadre Permanent sous réserve des particularités prévues à la présente ANNEXE.

1 Personnel concerné

.Cette possibilité sera offerte à tous les salariés à temps partiel en contrat à durée indéterminée (PS25) travaillant à 40 % au moins de la durée réglementaire applicable à la veille de l'Accord national, relevant de l'Annexe A1, de l'Annexe A3, voire de l'Annexe C ou de l'Annexe B, à la condition qu'ils soient utilisés dans un emploi du dictionnaire des filières. Cette disposition sera également offerte aux salariés en contrat à durée indéterminée (PS25) exerçant leur activité à temps complet sur un emploi du dictionnaire des filières.

Pour ceux dont la durée du travail est inférieure à 60 %, l'admission au Cadre Permanent est subordonnée à une augmentation de leur durée du travail la portant à 60 % de la nouvelle durée réglementaire du travail.

.Par dérogation aux dispositions statutaires, et dans le cadre exclusif de ce programme d'admission, l'âge limite d'admission au Cadre Permanent sera exceptionnellement porté à 40 ans, sans possibilité de majoration pour enfants à charge ou pour service militaire ; si la seule application des dispositions statutaires conduisait à un âge supérieur, c'est ce dernier qui serait retenu .

2 Situation administrative des salariés régularisés au cadre permanent

L'admission sera prononcée dans l'emploi actuel du salarié :

- pour un contractuel de l'annexe 1 directement sur un grade de la qualification correspondant à la classe du salarié, ce grade étant fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu ,
- pour un contractuel de l'annexe A 3, voire de l'Annexe C ou de l'Annexe B, sur la qualification correspondant à l'emploi tenu. Le grade sera fonction de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu.

Le salarié sera placé :

- sur l'échelon correspondant à l'ancienneté acquise depuis son admission comme contractuel,
- sur la position de rémunération permettant de lui verser une rémunération identique à sa rémunération actuelle ou, en cas d'impossibilité, la rémunération inférieure la plus proche.

Le maintien de la rémunération actuelle sera garanti dans tous les cas, éventuellement par le versement d'une indemnité compensatrice.

L'ancienneté sera prise en compte pour réduire la période d'essai.

3 Droit à pension

L'entreprise validera l'ancienneté du salarié à la SNCF pour la définition du droit à pension. Elle prendra à sa charge les différences de cotisations correspondantes.

4 Dispositions applicables aux salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur

Après la régularisation des salariés sur leur emploi dans les conditions ci-dessus, leur situation peut être examinée selon les modalités suivantes :

Salariés titulaires de diplômes de niveau Bac +2 , bac + 4 et plus, régularisés sur un emploi d'agent d'exécution

Après examen du dossier et en fonction des besoins de l'entreprise, sur avis du Directeur d'Etablissement et de la Direction des Ressources Humaines de la Région, et sur décision du Directeur de Région, le salarié pourra éventuellement se voir attribuer le grade d'attaché TS ou directement un grade maîtrise de la filière correspondant à l'emploi tenu.

Toute candidature pour un positionnement sur un grade du collège cadre émise par un diplômé de niveau Bac +4 et plus sera nécessairement examinée par la Direction des Cadres, après une première validation de la Région.

Salariés titulaires de diplômes de niveau Bac +2 et plus , régularisés sur un emploi d'agent de maîtrise

Les dispositions du paragraphe 2 s'appliquent pour la régularisation sur l'emploi tenu.

Les salariés titulaires d'un diplôme de niveau Bac + 4 et plus, une fois régularisés sur un grade de maîtrise, peuvent éventuellement postuler à un positionnement sur un emploi du collège cadre. Dans ce cas, leur candidature sera nécessairement examinée par la Direction des Cadres, après une première validation de la Région.

Salariés titulaires de diplômes de niveau Bac + 4 et plus, régularisés sur un emploi de cadre

Les dispositions du paragraphe 2 s'appliquent pour la régularisation sur l'emploi tenu.

Le dossier de régularisation sera validé par la Direction des Cadres qui fixera la situation administrative du salarié sur proposition de la Région.

ANNEXE**Dispositions de la réglementation du travail PS4A n° 1 modifiées par l'Accord national**

Liste des articles modifiés par l'Accord national;

Articles 1 - 2 - 7 - 16 - 17 - 25 - 32 - 51 - 54.

Une commission spéciale, composée de représentants de la DRH de l'entreprise et des Organisations Syndicales signataires, sera mise en place aux fins d'examiner les modifications de la réglementation du travail PS4A n°1 à soumettre à l'homologation ministérielle.

ANNEXE

Précisions et commentaires apportés au texte de l'Accord national

L'entreprise a été amenée à apporter des précisions au texte de l'Accord national. Certaines d'entre elles ont été intégrées dans le corps du texte de l'Accord national. Cette note a pour objet de reprendre les autres.

- 1 - Les Pouvoirs Publics ne prévoient pas d'attribuer à la SNCF des aides financières directes au titre du passage à 35 heures. Les Pouvoirs Publics ont indiqué à l'entreprise qu'ils soutiendront financièrement ses efforts en faveur du développement du transport ferroviaire. Il convient de rappeler que la croissance des recettes qui est associée à ce développement participe de manière importante à la couverture du coût des 35 heures.

- 2 - L'Accord national améliore la prise en compte de la pénibilité spécifique du travail de nuit par rapport à la situation actuelle : garantie d'un nombre minimum de repos compensateurs, extension des conditions d'accès au régime des 132 repos. L'Accord national offre de plus des avancées particulières en ce qui concerne le travail du dimanche (+ 2 dimanches), et le travail du week-end (garantie de 12 week-ends). Le nombre de repos en grille, indiqué dans l'Accord national, est un minimum qui peut être dépassé dans certains cas sous réserve du bon équilibre entre l'efficacité de l'entreprise et l'intérêt des personnels. L'ensemble des dispositions de l'Accord national devrait normalement conduire à une diminution sensible des repos simples.

- 3 - nombre de repos annuel du personnel roulant : le nombre de 126 repos annuels est obtenu de la façon suivante :
 - 7 repos ont été ajoutés aux 112 repos périodiques,
 - une garantie de l'équivalent de 7 RG, compensant les sujétions du métier d'agent de conduite, a été donnée.Ce total de 126 repos annuels, garanti à tous les agents, peut être dépassé grâce aux dispositions du 6^{ème} alinéa du point 362.

4 - Le régime de travail des personnels sédentaires des établissements à base de 122 repos constitue l'un des grands équilibres de l'Accord national.

Pour l'entreprise, ce régime de travail permet d'accroître le matériel roulant disponible et le nombre de circulations sur l'infrastructure. Des clientèles nouvelles et donc un niveau supérieur d'activité doivent résulter de ces dispositions.

Pour le personnel, c'est 15 repos de plus par rapport à la situation actuelle. L'ensemble des familles professionnelles bénéficiera des dispositions de l'Accord national, ce qui conduira à des niveaux de recrutements supérieurs à ceux prévus, y compris dans les fonctions Equipement et Matériel.

Les points 41 et 42 de l'Accord national expriment clairement que la volonté de l'entreprise n'est pas de généraliser le travail en horaires décalés mais d'y recourir lorsqu'il en est besoin, l'organisation du travail restant prioritairement recherchée sur la journée.

Les modifications des horaires de travail qui découlent de ce nouveau régime de travail seront conduites dans le respect d'un bon équilibre entre les besoins de l'entreprise et les attentes des personnels.

C'est tout le sens des dispositions particulières du point 25 de l'Accord national.

5 - Des recrutements très importants seront nécessaires au premier semestre de l'année 2000. Compte tenu des durées nécessaires de formation dans certains métiers et des limites de capacité des systèmes de recrutement et de production de formation, l'entreprise n'exclut pas la possibilité d'anticiper sur la dernière partie de l'année 1999 certains recrutements prévus en 2000.

6 - La commission spéciale chargée du contrôle de la bonne mise en application de l'Accord national aura bien entendu pour mission de suivre l'évolution du travail à temps partiel, à partir d'un état des lieux précis.

Fait à Paris, le - 7 JUIN 1995

La Fédération Nationale des Travailleurs,
Cadres et Techniciens des Chemins de fer
(C.F.T.)

La Fédération des Chemistes C.F.D.T.
(C.F.D.T.)

La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière
des Chemistes
(C.F.T.-F.O.)

La Fédération C.F.T.C. des Chemistes
(C.F.T.C.)

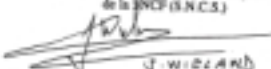
Fédération des Syndicats de Travailleurs de
soin Solidaires, Unitaires et Démocratiques
(SUD-ml)

La Fédération des Syndicats d'Ingénieurs,
Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise
des Chemins de Fer et Activités Annexes
(F.M.C.-UNSA)

La Fédération Nationale du Personnel d'Encadrement
des Chemins de Fer et des Activités Connexes
(CFE - CGC)

La Fédération Générale Autonome des Agents
de Contrôle, Palais Perfection et Assistance
des Chemins de Fer (F.G.A.A.C.)

Le Syndicat National des Cadres Supérieurs
de la SNCF (S.N.C.S.)


J. WICARD

La Société Nationale
des Chemins de Fer Français
(SNCF)



Les organisations syndicales
C.F.T., C.F.O., S.U.O., A.S.T. ont
leur signature par une lettre
jointe au jour du Président.

ACCORD NATIONAL SUR LES 35 HEURES