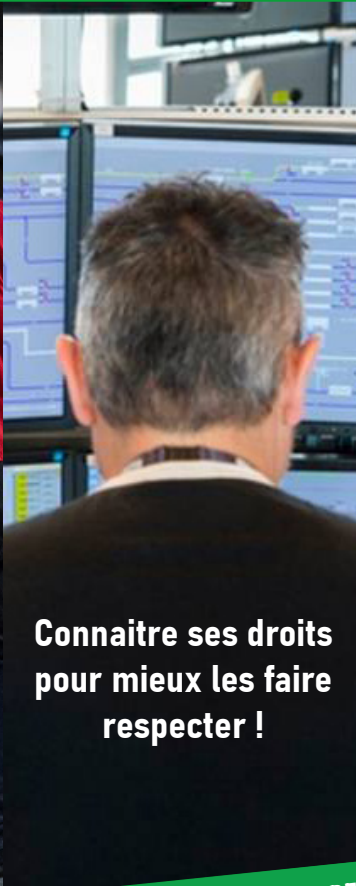


Guide de la Fédération SUD-Rail pour les agent-e-s au TITRE 2



**Connaitre ses droits
pour mieux les faire
respecter !**

Guide de la Réglementation pour les Agent-e-s Sédentaires.

SUD-Rail

Table des matières

EDITO	04
LE TEMPS DE TRAVAIL	07
Historique	
Définitions	
LA FICHE INDIVIDUELLE	12
LE FORFAIT-JOUR	18
LE DROIT À LA DÉCONNEXION	26
RENDICATIONS SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION	26
LES CONGÉS	33

Édito

Dans un monde où la pression sur les travailleur-euse-s s'accroît sans cesse, et où les intérêts économiques priment souvent sur les conditions de travail, la réglementation qui encadre notre métier n'est pas un simple cadre technique. **Elle est un enjeu central pour protéger nos droits, garantir notre sécurité et celle des voyageurs et défendre la qualité de nos conditions de travail.**

Pour les agent-e-s sédentaires de la SNCF, au cœur du fonctionnement du réseau ferroviaire, ces règles doivent être connues, comprises et, surtout, respectées par toutes, direction comprise.

SUD-Rail défend l'idée que chaque agent-e, qu'il travaille en gare, dans les postes d'aiguillage, dans les centres de maintenance, dans les services administratifs ou sur la gestion des infrastructures, doit avoir accès à des informations claires sur ses droits et obligations.

Trop souvent, la réglementation est interprétée de manière biaisée pour servir les intérêts de la hiérarchie ou pour imposer des conditions de travail dégradées. **Nous le savons : respecter ces règles ne suffit plus, il faut les revendiquer, les faire respecter, et surtout lutter contre toute tentative de flexibilisation qui mettrait en danger la sécurité des agent-e-s et des usager-e-s.**

Les agent-e-s sédentaires jouent un rôle essentiel dans l'organisation ferroviaire, et pourtant, nos conditions de travail sont régulièrement remises en cause. L'évolution des métiers, les restructurations, la pression constante sur la productivité ne doivent pas se faire au détriment de nos droits.

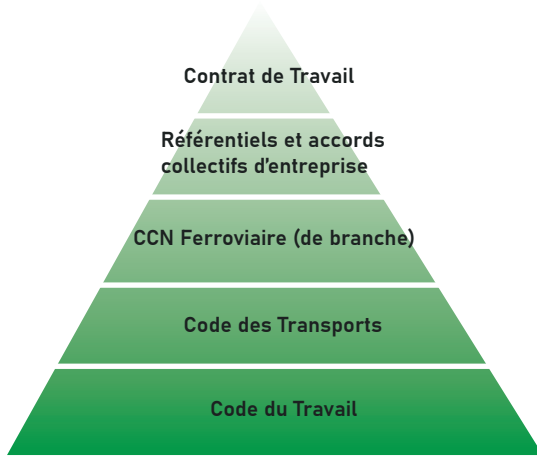
Ce guide est un outil pour vous permettre de connaître ces droits, mais aussi de lutter pour qu'ils soient appliqués et défendus, face à des directions qui, trop souvent, cherchent à en faire l'économie.

Chez SUD-Rail, nous avons toujours été en première ligne pour défendre les conditions de travail des agent-e-s, contre la précarisation et la dégradation des services publics.

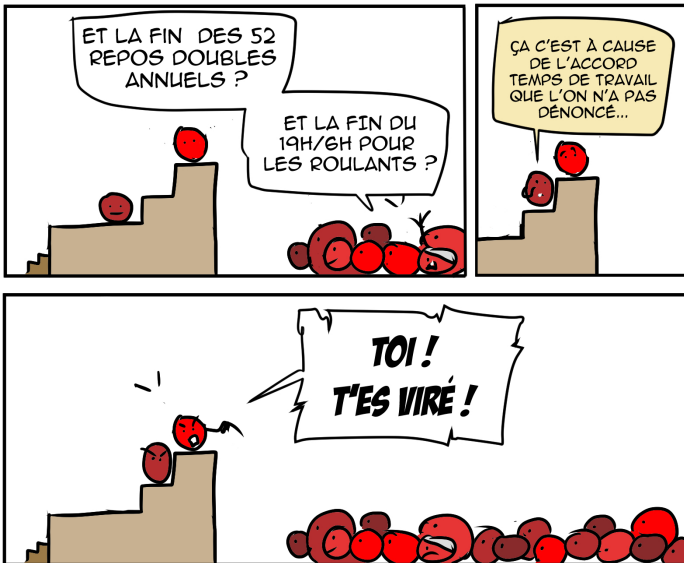
Ce guide est une arme pour que chacun-e d'entre nous puisse faire respecter la réglementation, qu'il s'agisse de sécurité, de temps de travail, de droit à la déconnexion ou encore de respect des acquis sociaux. Ensemble, nous devons rester vigilant-e-s et uni-e-s face à toute tentative de passage en force, et utiliser ces règles comme un bouclier contre des pratiques managériales qui trop souvent nous poussent à bout.

Ce guide ne se limite donc pas à une simple liste de normes, c'est une ressource pour revendiquer, résister et garantir que les agent-e-s sédentaires continuent à travailler dans des conditions dignes. Ne laissons pas la réglementation devenir un outil de pression supplémentaire. Faisons-en un levier de défense et de lutte.

SUD-Rail, toujours aux côtés des cheminot-e-s



Hierarchie des normes à la SNCF



LE TEMPS DE TRAVAIL

Historique

Jusqu'en 2016 un décret nommé Grh 00077 régissait le temps de travail à la SNCF, dénommé RH0077. Pour préparer la privatisation du secteur, le décret a été abrogé pour mettre en place une convention collective applicable à l'ensemble de la branche ferroviaire.

Le gouvernement a rédigé un décret minimal (pour des questions de sécurité ferroviaire notamment), appelé « décret socle » et le patronat (UTPF) et les syndicats représentatifs ont dû « négocier » dans le cadre de la convention collective ferroviaire.

L'UTPF (dont la SNCF représente plus de 90% des adhérents dans le ferroviaire) a voulu imposer un accord de régression sociale inacceptable (perte de 20 repos par an, allongement des amplitudes de travail, réduction des durées de repos...).

En parallèle le gouvernement a attaqué le code du travail à travers la loi travail en remettant en cause la « hiérarchie des normes ».

Des mobilisations interprofessionnelles massives se succéderont et une grève reconductible nationale est entamée dans le ferroviaire. L'UNSA et la CFDT négocieront dans le dos des grévistes, et valideront l'accord de branche minimal, entérinant le dumping social à venir, en échange d'un accord d'entreprise proche du RH0077 mais qui ne s'appliquera qu'à la SNCF.

La CGT refuse de dénoncer l'accord de branche avec SUD-Rail, ce qui permet au patronat de l'appliquer depuis.

Si l'accord d'entreprise est proche dans sa rédaction de l'ex RH0077, toutes les jurisprudences et interprétations favorables du texte que nous avons obtenues au fil des ans ne s'appliquent plus.

Définitions

Jour calendaire : la journée du calendrier compté de 0h00 à 24h00

Semestre civil : période de 6 mois, commençant le 1er janvier et le 1er juillet

Poste de nuit : plus de 2h30 de travail dans la période de 21h30 à 6h30

Tableau de service : le tableau indiquant, pour chaque jour, la répartition des heures de service. Toute modification de ce tableau de service donne lieu à un rectificatif à ce tableau sauf si la modification est valable pour une durée au plus égale à 5 jours

Tableau de roulement : le tableau fixant à l'avance la succession des journées de service et des repos ; il définit un cycle pour chacun-e des agent-e-s ou groupes d'agents associés dans le roulement. En cas de modification du tableau de roulement un préavis de 10 jours calendaires doit être respecté. En cas de grève ou autre perturbation prévisible au sens de l'article L.1222-2 du code des transports, le tableau de roulement peut être modifié après information de chaque agent-e concerné-e au plus tard vingt-quatre heures avant la modification. Les repos journaliers, repos périodiques, sont augmentés de 20 minutes si le poste de travail est non soumis à des coupures.

Travail effectif : sauf si intervention d'astreinte, la durée du travail effectif ne peut être inférieure à 5h30 et ne peut excéder dix heures par journée de service considérée isolément ou huit heures trente lorsque la journée de service comprend plus de deux heures trente dans la période nocturne (de 21h30 à 6h30).

Est considéré comme travail effectif, les trajets si l'agent-e effectue un travail lors de ce trajet, si le trajet d'un lieu de travail à l'autre s'effectue à pied ou à l'aide d'un moyen de transport personnel. Les trajets et les délais d'attente compris dans la période 0 H et 4 H sont considérés comme du travail effectif, sinon ils sont comptés pour moitié du travail effectif.

Amplitude, coupure, casse-croûte : L'amplitude ne peut excéder 11H. Une coupure d'une heure minimum peut être prévue dans la journée. Si cette journée couvre entièrement la période comprise entre 11H et 14H ou 18H et 21H la coupure doit être comprise dans l'une de ces périodes. Pour les agent-e-s effectuant un service de plus de 6h, une pause pour « casse-croûte », comptant dans le travail effectif peut être accordée. Dans la mesure du possible, elle ne doit pas se situer dans la période comprise entre 2H après la PS et 2H avant la

FS. L'agent-e ne peut pas justifier de cette pause pour justifier le report d'un travail qu'il devrait effectuer.

GPT : (grande période de travail) Intervalle entre 2 repos périodiques. Ne peut excéder 6 jours ni être inférieure à 3 jours, et lorsque précède un repos simple, la GPT ne peut comporter plus de 5 jours de service. Peut être réduite à 2 jours pour donner un repos le dimanche, en accord avec l'agent-e.

Les Repos :

- Repos périodique, c'est l'intervalle entre 2 GPT consécutives. Seul le RP coupe la GPT. Lorsqu'ils ne sont pas intégrés dans les tableaux de roulement, les repos supplémentaires (RU) sont accordés en dehors des périodes de forts besoins en personnel. Ils sont attribués avec l'accord de l'agent-e (qui peut refuser).
- Repos journalier. C'est l'intervalle entre la dernière fin de service et la prise de service suivante dans la même GPT. Sa durée minimale doit être de 12 heures, 14 heures après une JS comportant plus de deux heures trente dans la période nocturne. Elle peut être réduite à 10 heures pour les agent-e-s de réserve une fois par semaine ou par GPT.
- Les RU, RQ, F et VT ne coupent pas la GPT.
- Agent-e-s en roulement à 122 repos REGIME B : iels bénéficient chaque année de 114 RP par an (115 les années de 53 dimanches) et 8 repos supplémentaires (RU).
- Agent-e-s en roulement à 132 repos REGIME C : 118 RP par an (119 les années de 53 dimanches) et 14 RU. Un RP simple doit avoir une durée minimale de 36 heures, 60 heures pour un RP double et 84 heures pour un RP triple. Il peut être réduit uniquement dans le cadre du roulement. Dans ce cas, la réduction de ce repos est compensée au plus tard sur le deuxième repos périodique qui suit.
En cas de maladie, ce sont les repos périodiques du roulement qui sont déduits. Si l'agent-e tombe malade sur un RU inclus dans le roulement, iel n'aura pas de RU de déduit. Les RU ne sont déduits qu'avec le tableau d'abattement.

Agent-e-s en déplacement : L'agent-e est considéré-e en déplacement dès qu'il quitte sa zone normale d'emploi. La durée du travail effectif si trajet dans la journée ne peut excéder 10H dans une amplitude de 12H max.(13H si déplacement sur la journée)

Agent-e-s de réserve : 125 repos dont 114 RP par an (115 les années de 53 dimanches), 5 RU et 6 repos compte temps (RQ) maximum, à raison d'un RQ tous les 38 jours travaillés.

Un RP simple doit avoir une durée minimale de 36 heures (24+12), 60 heures pour un RP double et 84 heures pour un RP triple. La durée d'un repos périodique d'un-e agent-e effectuant un remplacement ne peut être réduite qu'en application d'un tableau de roulement.

Si la période de remplacement comporte un ou des repos de durée réduite et à défaut de compensation dans le cadre du roulement, la durée minimale du premier repos qui suit cette période de remplacement doit être allongée d'une durée égale à la durée de repos perdue. La commande du ou des repos périodiques réduits doit s'accompagner de la commande du repos allongé, même si le service à assurer n'est pas connu à l'avance.

Le service doit s'efforcer de programmer les repos périodiques (RP) et supplémentaires (RU) par période d'une durée au moins égale à deux semaines de calendrier.

Sauf circonstances accidentelles et imprévisibles, un-e agent-e de réserve doit être commandé avant son dernier RP.

Le nombre de jours de repos accordés sur une période de 6 mois civils ne doit pas être inférieur à 56. Chaque mois civil, les agent-e-s de réserve doivent bénéficier au minimum d'un RP week-end (samedi dimanche) et un RP double. Les dates de ces repos doivent être communiquées aux agent-e-s au plus tard le 20 du mois précédent.

Un-e agent-e de réserve qui au cours d'un mois civil assure au moins 6 journées de service comportant chacune au moins 2 heures dans la période de nuit ou qui prend ou cesse son service au moins une journée sur deux en moyenne entre 23h30 et 4h30, passe au régime C pour le mois considéré. Il est alors crédité de 0,6 RQ par mois concerné. Il n'est pas possible d'attribuer un RP quadruple à un-e agent-e de réserve. Un-e agent-e de réserve ne peut

effectuer 2 GPT de nuits consécutives. (sauf s'il remplace un cycle de roulement composé exclusivement de nuits).

Le nombre de dimanches non travaillés dans l'année (repos, congés...) accolés chacun à un autre jour de repos ou de congé, ne peut en tout état de cause être inférieur à 22.

Délais de prévenance : les agent-e-s en roulement peuvent être modifiés à :

- J-10 pour les périodes travaillées/non-travaillées.
- J-3 pour les PS/FS

Situations particulières (agent malade, grève, situation exceptionnelle...) :

- **H-24 pour périodes travaillées/non-travaillées**
- **H-1 pour PS et FS**

Pour les agent-e-s de réserve :

- programmation RP J-10
- commande des agents J-7 pour les périodes travaillées et les RP
- au plus tard à la fin de la JS précédente pour les modalités de leur service

Situations particulières :

- **H-24 pour les périodes travaillées et RP**
- **H-1 pour les PS et JS**

LA FICHE INDIVIDUELLE

Le Grh00677 stipule que « Chaque agent-e soumis-e au présent accord d'entreprise sera informé-e, chaque mois, de sa situation au point de vue du nombre de repos périodiques, complémentaires et supplémentaires attribués depuis le début de l'année, de sa situation au point de vue du décompte des compensations diverses (travail de nuit, etc.) et, le cas échéant, au point de vue des dépassements de la durée du travail, ainsi que, pour les agent-e-s concerné-e-s, de la situation de son compte-temps (nombre de repos supplémentaires et compensateurs divers qui y sont portés, nombre et nature des repos débités)»

C'est pourquoi il est indispensable de vérifier et de télécharger chaque mois vos FIA (Fiches individuelle d'activité) sur [CPerso](#) chaque mois et de les stocker.

En effet en cas de litige sur votre utilisation, votre rémunération, ce document fera foi lors d'un recours devant les prud'hommes par exemple.

La fiche individuelle de décembre permettra chaque année de vérifier son solde de repos pour l'année.

S'intéresser à tes droits et vérifier tes compteurs, c'est la garantie de découvrir des anomalies : repos compensateurs de férié qui disparaissent, compteur TQ débité sans raison ou crédité partiellement, non-paiement d'heures supplémentaires, non attribution de repos (RQ, RN, RP), de repos doubles, de repos samedi/dimanche, etc.

Par ailleurs, le sous-effectif chronique entraîne des commandes très dégradées qui se traduisent souvent par des infractions à la réglementation du travail

Il existe maintenant d'autres outils de gestion (voir P 39)



1 Régime : il s'agit du régime de travail identifié par la durée moyenne de journée de service (DMJS).

Il existe 4 régimes de travail pour les sédentaires soumis-e-s à tableau de service :

- Régime A : Personnel des directions centrales et régionales : 7h25 de DMJS.
- Régime B : agent-e travaillant en 2*8, agent de réserve (B25) ou agent-e des UO et établissements : 7h45 de DMJS.
- Régime C : agent-e travaillant en 3*8 : 8h02 de DMJS.
- Régime D1 : DJS moyenne de 8h23, 128 jours de repos périodiques et jusqu'à 12 repos supplémentaires par an (soit un total de 140 jours de repos).
- Régime D2 : DJS moyenne de 8h51, 138 jours de repos périodiques et jusqu'à 12 repos supplémentaires par an (soit un total de 150 jours de repos).
- Régime D3 : DJS moyenne de 9h23, 148 jours de repos périodiques et jusqu'à 12 repos supplémentaires par an (soit un total de 160 jours de repos). Les salariés en régime D bénéficient d'au moins 52 repos périodiques doubles par an. Ils ne bénéficient pas de repos supplémentaires RQ. En cas de changement de régime de travail en cours d'année, le crédit de repos est recalculé au prorata de la date de modification.

2 Congés : 28 congés crédités le 1er janvier de chaque année pour un temps plein (GRH 0143).

3 Congés pris en période de moindres besoins : congés pris pendant les périodes fixées au calendrier spécial édité chaque année par la direction. Une indemnité journalière est attribuée à partir du 8ème jour de congés pris pendant ces périodes (art. 53 du GRH 0131).

4 Repos Hebdo (RH) : concernent les agent-e-s du régime A qui doivent avoir 52 dimanches par an.

5 Journées chômées non fériés (VC) : concernent les agent-e-s du régime A, journées de chômage accolées au repos hebdomadaire.

6 Repos Périodiques (RP) : Régime B (114 Repos) et C (118 Repos).

Pour les agents en roulements : art.32 v de l'accord d'entreprise 52 Repos périodiques doubles par an dont au moins 14 RP doubles qui tombent un samedi/dimanche ou un dimanche/lundi et parmi ces 14 RP doubles 12 doivent tomber un samedi / dimanche.

Au moins 22 dimanches dans l'année en repos ou congés ou RQ.

Pour les agents en réserve: accord de branche 2eme partie chap.2 art.45. 52 Repos dont 39 repos doubles incluant 30 repos périodiques doubles dont 14 RP doubles un samedi/dimanche ou un dimanche/lundi dont 12 un samedi/dimanche. Au moins 22 dimanches dans l'année en repos (congés, RQ...).

**Le nombre de jours de repos accordés sur une période de 6 mois civils ne doit pas être inférieur à 56. art 38 de l'acc d'entreprise

7 Repos Périodiques doubles (RD) : concernent les agent-e-s des régimes B et C qui doivent en avoir 52 par an (30 RPD pour les agent-e-s de réserve !).

8 Repos Périodiques Samedi/Dimanche (RPSD) : concernent les agent-e-s des régimes B et C qui doivent en avoir 12 par an (mini!) les réservistes doivent en avoir 1 par mois (mini!)

9 Repos Périodiques Dimanches accolés à un Samedi ou Lundi (WERP) : concernent les agent-e-s des régimes B et C qui doivent en avoir 14 par an (minimum !)

10 Dimanches accolés à un Samedi ou Lundi (WE) : concernent tout agent-e qui doit bénéficier de 22 dimanches accolés à un autre jour en repos de toute nature ou en congé

11 Journées chômées supplémentaires agent à temps partiel (VT) : le nombre de VT dépend du contrat à temps partiel choisi.

12 Temps à compenser semestre en cours (TQ) : compteur crédité ou débité chaque jour selon la différence entre la DMJS de l'agent-e et la durée de travail effectif de la JS. Ce compteur fonctionne par semestre civil. Il est donc remis à zéro fin juin et fin décembre. Il comptabilise les heures supplémentaires effectuées par l'agent-e.

13 Heures complémentaires des agents à temps partiel : Il s'agit des heures supplémentaires des agent-e-s à temps partiel (Art. 3.6 du RH 0662).

14 Repos compensateur de nuit (RN) : Ce compteur est alimenté dans l'année civile, en temps de repos compensateur. Quand il atteint 8H, il doit être pris le plus rapidement possible (Voir art 54 de l'accord temps de travail pour les calculs)

15 Repos compensateur pour astreinte (RS) : temps dû à l'agent-e tenant l'astreinte sur un repos s'il ne souhaite pas se le faire payer

16 Repos compensateur (RQ) : concernent les agent-e-s de réserve. Un RQ est acquis tous les 38 jours travaillés, avec un maximum de 6 RQ par an.

17 Temps à compenser semestre précédent (TY) : ce compteur est lié au compteur TQ. En effet, à la fin du semestre civil, le solde du compteur TQ (s'il est positif) bascule et vient créditer le compteur TY. Lors du basculement, ces heures sont payées à 25% automatiquement.

Ensuite, les heures présentes dans le compteur TY seront, au choix, récupérées en repos ou payées à 100% (automatiquement si la case « paiement H.Sup. programmées » a été graphiquée en OUI). Ce compteur étant plafonné à 32 h, les heures au-delà sont systématiquement payées à 100%.

18 Temps à compenser mois précédent (TC) : ce compteur est crédité des heures supplémentaires résultant d'évènements à caractères accidentels ou inopinés. Ce temps donne lieu au paiement d'une majoration égale à 25% pour les 45 premières heures et 50% au-delà.

Ces heures supplémentaires peuvent être posées en absence et graphiquées «TC»

19 Temps à compenser pour trajet (TJ) : ce compteur est crédité du temps (majoré de 25%) effectué entre 9h30 et 10 heures de travail effectif pour un service diurne. Il est également crédité du temps de trajet (majoré de 25%) effectué au-delà de 8h30 de travail effectif pour un service comportant plus de 2h30 dans la période nocturne (21h30 à 6h30) (art.38.3 de l'ACOTT).

Ce compteur ne se crédite que si l'agent-e a choisi la compensation en temps (si la case « paiement heures 51.2bis » a été graphiquée en NON). Sinon ce temps est payé avec une majoration de 25% .

0 Compte-temps (CT) : ce compteur additionne l'ensemble des compteurs RN, RS, RQ, TY, TC et TJ. Nota : d'une année sur l'autre, on ne peut basculer plus de 7 journées pleines.

21 Repos supplémentaire (RU) : Régime B : 8 RU - Régime C : 14 RU - Régime B 25 (agents de réserve) : 5 RU.

22 Compteur forfait jour : pour les agent-e-s soumis-e-s au forfait jours qui auraient choisi de ne pas bénéficier de la prime des 3,1%. Dans ce cas iels bénéficient de 4 jours supplémentaires qui se trouvent dans ce compteur.

23 Compteur AH : pour obtenir un 1/2 AH, il faut avoir travaillé sur 3 dates d'HIS, pour un AH entier c'est sur 5 dates.

24 Crédit d'heures formule « 32 H innovantes » : il s'agit du décompte de l'utilisation des 50 heures de crédit d'heures spécifiques à cette formule.

25 Choix de récupérations en temps ou rémunération + fériés à récupérer : ce tableau indique quels sont vos choix en regard du TY, TC et TJ (voir points 17, 18 et 19 ci-dessus). De plus, il indique les fériés que vous avez acquis. Ces fériés à récupérer, vous pouvez les poser comme un congé ou vous les faire payer, sachant qu'ils sont automatiquement payés à la fin du semestre civil suivant le semestre civil sur lequel ils ont été acquis.

26 Cadre UTILISATION : reprend au jour le jour la commande de l'agent-e. Vérifiez si cela correspond bien à votre véritable utilisation.

27 EVS : ce tableau reprend les éléments variables de solde générés par votre utilisation.

LE FORFAIT JOUR

Objectif de l'accord

L'accord « forfait-jours » signé en mars 2017 au sein du Groupe public ferroviaire (SNCF) vise à instaurer un mode de décompte du travail basé sur un nombre annuel de jours travaillés et non plus sur un comptage horaire.

Il concerne principalement :

- Les cadres des établissements opérationnels, des directions centrales et régionales.
- Les agents de qualification E exerçant des fonctions managériales.

Principes clés

- Autonomie et confiance : Le salarié organise librement ses horaires dans le respect de ses missions et des règles de repos (12 h / 14 h journaliers, 60 h pour un double repos périodique).
- Forfait annuel :
 - 205 jours/an pour les salariés des établissements opérationnels.
 - 210 jours/an pour ceux des directions centrales et régionales.
- Suivi de la charge de travail : un dispositif de contrôle et d'alerte doit prévenir les dérives.
- Avenant individuel : la mise en place du forfait nécessite un avenant au contrat de travail.

Garanties et compensations

- Repos et congés : pas de changement sur les congés payés, RQ ou CET.
- Rémunération : maintien du salaire de base et des primes existantes.
- Contreparties spécifiques :
 - Indemnité forfaitaire mensuelle de 3,1 % du traitement pour les agents en établissements (ou 4 repos supplémentaires si conversion).
 - 4 repos supplémentaires pour les salariés des directions centrales/régionales.
- Droit à la déconnexion affirmé.
- Possibilité de rachat de jusqu'à 5 jours à 125 %.

Finalité affichée

L'entreprise présente le dispositif comme une modernisation du temps de travail visant à renforcer la responsabilisation des cadres, tout en garantissant une protection de la santé par le suivi de la charge de travail.

Supercheries et chausse-trappes de l'accord Forfait-Jours !

Les quiproquos et les malentendus se multiplient dans l'encadrement avec les premières annonces sur le forfait-jours. Quand ce n'est pas du chantage à l'éviction du poste tenu en cas de refus d'acceptation de la convention individuelle de forfait.

Après la onzième table ronde du mardi 7 décembre 2016, les négociations ont été unilatéralement interrompues par les patrons SNCF, alors que de nombreux points n'avaient pas été abordés (sort des agents à la qualification D, charge de travail, etc...).

Le 1er mars 2017, une douzième table ronde était soudainement convoquée pour aboutir à la signature par la CFDT et l'UNSA d'un accord le 17 mars. Ces deux organisations dites « réformistes », car elles vont dans le sens de patronat, mettent fin à la durée du travail en heures pour l'encadrement en supprimant les garanties collectives jusqu'alors inscrites dans la réglementation du travail de tous les cheminot-e-s, et donc de l'encadrement.

Et comme il faut aller vite et sans discuter, les patrons SNCF convoquent des ICCHSCT (Instances de Coordinations des CHSCT) pour la mise en place du forfait-jours.

Les 35 heures, c'est vraiment fini !

Le forfait-jours a été instauré dans les trois EPIC SNCF par l'article 45 de l'accord d'entreprise du 14 juin 2016 signé par les « régressistes » de l'UNSA et de la CFDT (au désavantage des travailleurs).

Cet article 45 stipule qu' « En ce qui concerne le personnel d'encadrement, une négociation spécifique est déjà engagée, en vue de mettre en place un dispositif de forfait en jours qui garantisse le nombre de repos actuel et une durée normale de travail, conforme à la durée annuelle du travail prévue par l'accord d'entreprise. Pour les autres salariés qui ne relèvent pas du périmètre défini par l'accord et ceux qui ne relèvent pas d'une convention collective de forfait, les dispositions du présent accord s'appliquent ».

Dès lors qu'il s'agissait, lors de cette négociation « spécifique », de discuter de la seule mise en place du système de forfait-jours dans la continuité de l'accord du

14 juin 2016 et qu'aucune autre modalité comme le forfait-heures qui se rapproche davantage du système existant n'était possible, la Fédération SUD-Rail avait donc pour but d'obtenir des garanties réelles afin d'éviter les dérapages et les dérives constatées dans les autres entreprises sur la mise en place du forfait-jours.

Le forfait-jours est un instrument de flexibilité qui permet de déroger à la durée légale du travail (35 h).

Une des lois Aubry, celle du 19 janvier 2000, a trouvé une astuce pour le temps de travail des cadres : ne plus compter les heures de travail ! Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en jours travaillés, et non plus en heures, et permet ainsi de déroger à la durée légale hebdomadaire de 35h (art. L. 3221-48 du code du travail).

Dans la communication (Questions/Réponses : pour en savoir plus sur le forfait-jours) diffusée le 24 mai 2016 à l'encadrement, la direction de la communication indique que « la négociation a permis de travailler à préciser la référence à une durée de travail normale - cette dernière devant s'inscrire dans la logique des 35 heures », sans jamais définir clairement comment on la définit ?

Comment, dès lors, respecter la durée annuelle du travail fixée à 1589 heures (article 2 de l'accord du 14 juin 2016) en effectuant 10 heures par jour ? L'équation est insoluble !

Les taquets et les garanties collectives du RH 0077 volent en éclats!

Prenons l'exemple d'un agent de maîtrise ou d'un cadre soumis au titre III qui travaille actuellement 205 jours. Il bénéficie de 122 repos (104RP+18RQ / un RQ est déclenché tous les 13 jours travaillés), de 10 jours fériés et de 28 congés. La durée journalière de service moyenne réglementaire est de 07h45.

Ce premier taquet a disparu. L'article 12bis de l'accord du 17 mars 2017 fait une référence imprécise à l'article 26 de l'accord du 14 juin 2016 concernant la journée maximale de 10 heures, mais à n'en pas douter, l'application de cet article posera rapidement des questions de fond.

Pour les heures effectuées au-delà, article 51 §6 du RH0077, il était prévu « en ce qui concerne le personnel relevant du titre III, lorsque, par suite d'un surcroît de travail exceptionnel, la durée journalière moyenne normale du travail effectif a été dépassée de façon importante sur le semestre civil, le dépassement donne lieu à rémunération dans

des conditions définies par le règlement du personnel ou peut, sur demande de l'agent être compensé ».

Donc, en cas de dépassement de la durée journalière moyenne de travail effectif, les heures effectuées pouvaient être rémunérées. Avec le mécanisme du forfait-jours, les heures supplémentaires disparaissent, car la «rémunération du forfait » (contrepartie financière appelée indemnité spécifique de forfaits en jours - Art 11 de l'accord du 17 mars 2017) est censée compenser les dépassements.

Selon la direction SNCF, l'UNSA et la CFDT, la mise en place du « forfait-jours » serait la seule solution juridique pour transposer le titre III qui « n'est pas repris dans le décret-socle ».

Si la direction SNCF n'était pas dans la posture idéologique de vouloir instaurer véritablement le régime du « forfait-jours » pour l'encadrement, pourquoi ne veut-elle pas fixer la durée maximale d'une journée de travail en reprenant les taquets actuels que sont les DJS ? (7H25 pour le régime des sièges et 7H45 pour le régime des établissements qui eux, persistent...)

La convention individuelle de forfait au choix. Qui y croit ?

Les cheminot-e-s qui seront soumis-e-s au régime des forfaits-jours devront signer au préalable une convention individuelle de forfait. Que se passera-t-il en cas de refus d'être soumis au forfait-jours ?

La loi ferroviaire du 4 août 2014, soutenue par la CFDT et l'UNSA, ont des conséquences importantes pour le régime de travail des personnels SNCF.

Avant la réforme ferroviaire de 2014, c'est une norme Etatique édictée par le Ministère des Transports, le décret n°99-1161 du 29 décembre 1999 appelé RH0077. Désormais, c'est un accord d'entreprise (relevant du droit de la négociation collective), plus facilement modifiable par les patrons SNCF qui vont vite inventer un accord Fret, TER, Ouigo, etc...

Le patronat SNCF, avec ses partenaires syndicaux, a considéré que la seule manière de transposer le titre III du RH0077 dans un accord d'entreprise, c'était de basculer les agents qui relèvent de ce régime au forfait-jours qui est un régime « de droit commun ».

Pourquoi une convention individuelle doit-elle être signée ?

Le forfait-jours est une spécificité du droit français qui frise en permanence l'incompatibilité avec le droit européen. Sa mise en place a entraîné tellement d'abus dans les entreprises que la jurisprudence a dû encadrer les excès patronaux. Des patrons ont soumis des livreurs de pizzas au forfait-jours pour ne plus payer les heures supplémentaires !

Sans un contrôle strict du juge, il y a bien longtemps que le forfait-jours aurait été déclaré incompatible avec l'article 2, § 1 de la Charte sociale européenne, qui préconise la fixation d'une « durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire ».

L'article L3121-55 du code du travail exige qu'il y ait une convention écrite. Pour le juge (cf. décision du 29 juillet 2005, n°2005-523 DC), ce formalisme est essentiel. Le Conseil Constitutionnel considère que l'accord individuel écrit du salarié participe aux garanties permettant le respect des exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos, résultant du onzième alinéa du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 (qui a valeur constitutionnelle).

Pour la Cour de Cassation, (Cass. Soc, 4 novembre 2015 ; Cass. Soc 7 juillet 2015) la convention individuelle de forfait permet au salarié de prendre conscience des conséquences du forfait-jours en termes d'organisation du travail et de retentissement sur sa vie familiale et personnelle.

Que se passe-t-il en cas de refus d'être soumis au forfait-jours ?

L'article L. 3151.56 du Code du Travail dispose que le forfait-jours est une faculté et non une obligation pour ceux qui remplissent les conditions d'éligibilité ; même l'article 4 de l'accord du 17 mars 2017 prévoit expressément que le fait de ne pas signer une convention individuelle de forfait :

- ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail
- n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction
- ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel

Pourtant, outre le fait que la signature d'une convention individuelle de forfait est bien l'acceptation juridique du renoncement à une durée du travail, qui peut croire aujourd'hui que le fait de refuser un poste étiqueté « Forfait-Jour

» n'aura aucun impact sur son parcours professionnel ou son déroulement de carrière ?

Les conditions d'éligibilité au forfait-jours.

Pour être un « élu » et « bénéficiaire » de ce régime de travail et du poste calibré par le seul Directeur d'établissement, sans aucun contrôle - super poste sur lequel on exerce une activité bénévole pour le patron - l'article 3121-58 du Code du Travail pose malgré tout le principe d'autonomie.

Ce principe est repris strictement dans le Titre I de l'accord du 17 mars 2017 qui énumère les exigences légales et spécifient que les critères repris sont cumulatifs et obligatoires.

- Critère n°1 : sont concerné-e-s les salarié-e-s autonomes dont les activités ne peuvent pas être soumises à un horaire prédéterminé de travail- Article 1 de l'accord du 17 mars 2017.
- Critère n°2 : appartenir à une catégorie reprise à l'article 2 de l'accord du 17 mars 2017. Les cheminot-e-s à la qualification D sont exclu-e-s du dispositif. L'article 16bis de l'accord du 17 mars 2017 prévoit des « aménagements ». C'est uniquement par le rapport de force que les agents à la qualification D pourront encore disposer de RQ, comme auparavant !
- Critère n°3 : être dans la « short-liste » établie par le chef d'établissement.

Une mise en place qui pose des mauvaises bases !

La direction convoque des « Instances de Coordination » des CHSCT sur le périmètre des Comités d'Entreprise, voire des activités, pour être consultés sur « les catégories de postes éligibles ». Pourtant, l'article 3 de l'accord « forfait-jours » reprend bien « le CSSCT » et non un regroupement des CSSCT !

La Fédération SUD-Rail ne peut que condamner cette méthode qui vise à déposséder les CSSCT locaux, pourtant les mieux à même de pouvoir juger de la charge de travail des postes, de leurs prérogatives. La liste des postes éligibles sera présentée au CSSCT pour seule information... Un véritable déni de démocratie sociale auquel sont désormais habitués la direction, l'UNSA et la CFDT.

Et pour se faciliter les choses, les patrons n'ont pas oublié de faire écrire, dans le paragraphe de l'article 3 de l'accord du 17 mars 2017, une présomption « d'éligibilité » pour les postes qui relevaient auparavant du Titre III du RH 0077... Ceinture et bretelles !

L'ICCHSCT... KESAKO ?

L'ICCSSCT est l'Instance de Coordination des CSSCT créée par la loi REBSAMEN du 14 juin 2013, modifiée par la loi El Khomri. Dans l'esprit et dans les mains de la direction, l'ICCSSCT devient une instance de "substitution". La direction utilise désormais largement l'ICCSSCT dans le but non-dissimulé de réduire à néant les prérogatives des CSSCT et de faire disparaître les expertises dans les CSSCT.

Un suivi et un contrôle de la charge de travail réduit à sa plus simple expression !

Le rapport présenté par le cabinet SECAFI aux élus du Comité Central d'Entreprise du CCGPF le 10 novembre 2016 était pourtant accablant pour l'entreprise. Cette étude montrait que l'encadrement est plus proche des 50/60 heures de travail par semaine et que les 35 heures n'existent tout simplement pas !

Mais pour les dirigeants, pas question de laisser de latitude aux CSSCT et aux délégués du personnel pour suivre les situations et pour prendre des mesures quand ils constatent des abus.

L'article 13bis de l'accord prévoit la possibilité pour le salarié concerné « d'émettre un signalement ». Cette alerte exercée auprès du N+1 devra aboutir à un entretien avec celui-ci avant un délai de 10 jours... Il faudra donc aller dire à son hiérarchique qu'on a trop de travail... mais qui peut y croire, alors que ce sera le même qui fixera justement le contenu et les objectifs !?

L'article 14 prévoit un entretien spécifique sur la charge de travail. C'est à cette occasion, et seulement à celle-ci, que le salarié aura la possibilité de laisser « des traces écrites » sur des objectifs démesurés et une charge de travail trop importante !

La Fédération SUD-Rail ne peut que se désoler qu'un tel accord, avec si peu de garanties pour les salariés concernés, ait pu être validé par des organisations syndicales soi-disant responsables !



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit à la déconnexion est un principe (intégré dans la loi en France) selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux **outils numériques professionnels** (téléphone portable, courriels, etc.) hors des horaires de travail (temps de transport travail-domicile, congés, temps de repos, week-end, soirée, etc.).

Le corpus juridique français a intégré le droit à la déconnexion dans le cadre de la loi El Khomri (appelé plus communément « loi Travail »).

Depuis le 1er janvier 2017, le droit à la déconnexion oblige les entreprises de plus de 50 salariés à entamer des négociations en vue de conclure un accord collectif d'entreprise sur le sujet[1]. Cette obligation figure à l'article L. 2242-17 du code du travail.

Revendications sur le Droit à la Déconnexion

Revendications de Négociation Collective Renforcée

Obligation de Négociation Annuelle Spécifique

- Négociation dédiée distincte des NAO générales. Au-delà de l'intégration actuelle dans les négociations sur la QVCT, les syndicats revendiquent une négociation annuelle obligatoire spécifiquement consacrée au droit à la déconnexion. Cette négociation devra comporter un volet diagnostic avec présentation d'indicateurs objectifs de mesure de l'hyperconnexion dans l'entreprise.
- Expertise syndicale financée par l'employeur. Les représentants syndicaux exigent la prise en charge d'expertises spécialisées pour évaluer l'impact de l'hyperconnexion et négocier en connaissance de cause. Cette expertise doit inclure l'analyse des flux de communication, la charge de travail réelle et les risques psychosociaux.

Participation Active du CSE

- Pouvoir de proposition renforcé du CSE. Les élus revendiquent un droit

d'initiative annuel pour proposer des améliorations de l'accord ou de la charte de déconnexion, avec obligation de réponse motivée de l'employeur dans un délai de 30 jours.

- Consultation préalable systématique. Pour toute modification des outils numériques ou de l'organisation du travail susceptible d'impacter la connexion des salariés, consultation obligatoire du CSE avec délai de réflexion de 15 jours minimum.
- Budget spécifique pour actions de prévention. Allocation d'un budget annuel dédié au droit à la déconnexion (0,1% de la masse salariale) géré conjointement avec le CSE pour financer formations, outils et campagnes de sensibilisation.

Revendications de Mesures Techniques Contraignantes

Dispositifs de Coupure Automatique

- Blocage technique des messageries professionnelles. Installation obligatoire de systèmes automatiques qui bloquent l'envoi et la réception des emails professionnels en dehors des horaires de travail, avec paramétrage adapté à chaque service. Les systèmes doivent permettre un déblocage exceptionnel uniquement pour les situations d'urgence réellement définies.
- Trêves obligatoires des notifications. Coupure automatique de toutes les notifications (emails, messagerie instantanée, réseaux sociaux professionnels) pendant les périodes de repos quotidien (12h consécutives minimum), hebdomadaire (48h consécutives) et les congés.
- Configuration par défaut respectueuse. Tous les nouveaux outils numériques déployés dans l'entreprise doivent être configurés par défaut pour respecter le droit à la déconnexion, sans notifications en dehors des heures de travail.

Outils de Mesure et Contrôle

- Tableau de bord individuel mensuel. Chaque salarié doit recevoir mensuellement un bilan personnalisé de son usage des outils collaboratifs : nombre d'emails envoyés/reçus hors horaires, temps de connexion, participation à des réunions tardives. Ce bilan doit être accompagné de conseils personnalisés.
- Indicateurs collectifs objectifs. Publication trimestrielle d'indicateurs agrégés par service : pourcentage d'emails envoyés après 20h, nombre moyen de réunions en dehors des horaires, temps de réponse moyen aux sollicitations. Ces données doivent faire l'objet d'un suivi en CSE.
- Système d'alerte automatique. Alerte préventive lorsqu'un salarié dépasse les seuils de connexion définis dans l'accord (par exemple : plus de 5 emails envoyés après 20h par semaine).

Revendications d'Organisation du Travail

Charge de Travail et Planification

- Évaluation systématique de la charge de travail. Obligation pour l'employeur de mesurer et adapter la charge de travail au temps de travail contractuel, avec révision trimestrielle en cas de dépassement constaté des seuils de connexion. Cette évaluation doit être réalisée avec des outils objectifs et partagés.
- Planification respectueuse des délais. Interdiction de fixer des délais qui nécessiteraient une connexion en dehors des horaires de travail, sauf urgence dûment justifiée et exceptionnelle. Les urgences doivent être enregistrées et analysées trimestriellement
- Droit à l'effacement des messages pendant les congés. Suppression automatique des emails reçus pendant les périodes de congés avec message automatique d'information à l'expéditeur. Le salarié ne doit pas avoir à traiter les messages accumulés à son retour.

Plages Horaires et Disponibilité

- Définition contractuelle des plages de joignabilité. Pour chaque poste, inscription dans le contrat de travail des créneaux horaires précis pendant lesquels le salarié peut être contacté, avec interdiction absolue de sollicitation en dehors.
- Plages blanches quotidiennes obligatoires. Instauration de créneaux quotidiens (2h minimum) sans aucune sollicitation numérique pour permettre le travail en concentration. Ces plages doivent être définies collectivement par service.
- Temps de déconnexion garantis. 12 heures consécutives minimum de déconnexion quotidienne, 48 heures de déconnexion hebdomadaire et déconnexion totale pendant les congés.

Revendications de Formation Obligatoire

Formation Généralisée et Certifiée

- Formation annuelle obligatoire de 7 heures minimum pour tous les salariés, managers et dirigeants sur les enjeux de l'hyperconnexion, dispensée par des formateurs certifiés et financée intégralement par l'employeur.
- Modules spécialisés par fonction. Formation managériale spécifique sur l'exemplarité numérique et la prévention de l'hyperconnexion dans les équipes, formation RH sur l'évaluation des risques psychosociaux liés au

- numérique, formation technique sur le paramétrage des outils.
- Formation d'intégration systématique. Présentation obligatoire de la politique de déconnexion de l'entreprise à tout nouvel embauché, avec remise d'un guide pratique et signature d'un engagement mutuel.
- Actions de Sensibilisation
- Campagnes de sensibilisation trimestrielles. Actions de communication régulières sur les bonnes pratiques numériques, les risques de l'hyperconnexion et les ressources d'aide disponibles.
- Semaine annuelle de la déconnexion. Organisation d'une semaine dédiée avec ateliers, conférences, défis collectifs de déconnexion et évaluation des pratiques.

Revendications de Sanctions et Contrôles

Sanctions Internes

- Procédure disciplinaire pour les managers. Sanctions graduées pour les managers qui sollicitent leurs équipes en dehors des horaires sans justification d'urgence. Trois violations constatées doivent entraîner une sanction disciplinaire.
- Nullité des sanctions contre les salariés déconnectés. Interdiction absolue de sanctionner un salarié qui n'aurait pas répondu à une sollicitation professionnelle pendant ses temps de repos, avec nullité automatique de toute sanction prise.
- Contrôle hiérarchique du respect. Intégration du respect du droit à la déconnexion dans les objectifs et l'évaluation des managers, avec impact sur la rémunération variable.

Mécanismes d'Alerte et de Recours

- Procédure d'alerte interne. Mise en place d'une procédure permettant aux salariés de signaler anonymement les violations du droit à la déconnexion, avec traitement obligatoire dans les 15 jours.
- Médiation interne spécialisée. Nomination d'un médiateur formé aux enjeux de l'hyperconnexion pour résoudre les conflits liés au droit à la déconnexion.
- Suivi statistique des violations. Publication semestrielle du nombre de signalements, des mesures prises et de l'évolution des pratiques.

Revendications de Protection Santé

Prévention des Risques Psychosociaux

- Intégration obligatoire dans le DUERP. Évaluation systématique des risques d'hyperconnexion dans le Document Unique avec identification des postes à risque et mesures de prévention associées.
- Suivi médical renforcé. Visite médicale spécifique pour les postes identifiés à risque d'hyperconnexion, avec questionnaires dédiés et suivi des indicateurs de santé mentale.
- Droit de retrait spécifique. Reconnaissance d'un droit de retrait en cas de situation manifeste d'hyperconnexion mettant en danger la santé du salarié

Accompagnement et Soins

- Prise en charge des soins spécialisés. Financement par l'employeur des consultations psychologiques et des soins liés aux troubles causés par l'hyperconnexion.
- Dispositif d'accompagnement individuel. Mise à disposition d'un accompagnement psychologique pour les salariés en situation de détresse liée à l'hyperconnexion.

Revendications de Réparation

Indemnisation des Préjudices

- Indemnité horaire de reconnexion illégale. Paiement d'une indemnité forfaitaire de 50 euros par heure de sollicitation en dehors du temps de travail, sans justification d'urgence.
- Requalification en heures supplémentaires. Paiement intégral en heures supplémentaires de tout temps de connexion imposé en dehors des horaires contractuels.
- Dommages-intérêts forfaitaires. Indemnisation automatique de 1000 euros en cas de burn-out ou de troubles de santé liés à l'hyperconnexion, prouvés par certificat médical.

Réparation Collective

- Jours de récupération collectifs. Attribution de jours de congés supplémentaires pour compenser les périodes d'hyperconnexion subies par les équipes.
- Budget de bien-être numérique. Financement d'activités de déconnexion et

de bien-être pour les salariés ayant subi des préjudices liés à l'hyperconnexion.

Revendications Spécifiques au Télétravail

Encadrement Renforcé

- Plages horaires strictement définies. Inscription dans l'accord de télétravail des heures précises de joignabilité, avec engagement réciproque de l'employeur et du salarié.
- Séparation physique des espaces. Contribution de l'employeur à l'aménagement d'un espace de travail permettant une séparation effective entre vie professionnelle et vie privée.
- Droit à l'extinction complète. Autorisation d'éteindre complètement les outils professionnels en fin de journée, sans possibilité de contrôle à distance par l'employeur.

Protection Majorée

- Temps de déconnexion majorés. 13 heures consécutives minimum de déconnexion pour les télétravailleurs, compte tenu des risques accrus d'hyperconnexion.
- Indemnisation des frais de déconnexion. Prise en charge des coûts liés aux équipements permettant la séparation des usages (ligne téléphonique dédiée, etc.).

Revendications de Suivi et Évaluation

Indicateurs de Performance

- Tableaux de bord détaillés. Production mensuelle d'indicateurs précis : nombre d'emails par salarié, horaires d'envoi, temps de réponse, fréquence des sollicitations urgentes.
- Enquêtes de satisfaction. Sondage annuel anonyme sur la perception du droit à la déconnexion par les salariés, avec plan d'action en cas de résultats insatisfaisants.
- Audit externe annuel. Évaluation indépendante des pratiques de l'entreprise en matière de droit à la déconnexion par un organisme spécialisé.

Amélioration Continue

- Comité de pilotage paritaire. Instance de suivi composée à parité de

- représentants de l'employeur et des salariés, se réunissant trimestriellement.
- Révision annuelle des dispositifs. Adaptation obligatoire des mesures en fonction des résultats des indicateurs et des évolutions technologiques.
 - Retour d'expérience structuré. Recueil systématique des bonnes pratiques et des dysfonctionnements pour améliorer les dispositifs.

Revendications Contraintes Spécifiques

- Définition stricte des urgences pour les métiers soumis à des impératifs de continuité, établissement d'une liste exhaustive des situations justifiant une dérogation au droit à la déconnexion.
- Rotation des astreintes. Organisation équitable des périodes d'astreinte avec récupération obligatoire et limitation dans le temps.
- Compensation renforcée. Majoration des indemnités pour les métiers où la déconnexion totale est impossible pour des raisons de sécurité ou de continuité de service.

Ces revendications sont concrètes et opérationnelles.

Leur mise en oeuvre permettrait de transformer véritablement les conditions de travail à l'ère numérique, en passant d'un droit théorique à une protection effective des salarié-e-s contre l'hyperconnexion.

Pour SUD-Rail, l'enjeu est de créer un rapport de force favorable pour négocier ces mesures et obtenir des engagements contraignants des employeurs envers les salarié-e-s

LES CONGÉS

Les congés ne sont pas une faveur octroyée par les employeurs, mais un droit conquis de haute lutte par des générations de travailleurs et de travailleuses.

Chez SUD Rail, nous croyons fermement que ces acquis sociaux, fruits des mobilisations collectives, doivent être défendus et améliorés.

Ce livret a pour vocation d'informer, de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble des cheminots sur leurs droits en matière de congés : qu'il s'agisse des congés payés, des congés spéciaux, ou des jours « compensateurs ».

Dans un contexte de remise en cause continue des droits des travailleurs, il est essentiel de connaître précisément les garanties collectives et les moyens de les faire respecter. Nous devons être vigilants face aux tentatives d'érosion de ces droits. Chaque salarié doit être outillé, pour résister aux pressions et préserver ses conditions de travail.

SUD Rail ne se contentera pas de défendre l'existant !

Notre engagement est aussi de revendiquer davantage, pour une meilleure répartition du temps de travail, le bien-être des cheminot-e-s, et la reconnaissance de leur contribution essentielle à la société.

Ensemble, restons mobilisés pour défendre et améliorer !

Le règlement concernant les congés à la SNCF est le grh00143.

Les dispositions du code du travail en matière de congés s'appliquent au sein des sociétés SNCF sauf dispositions spécifiques prévues par le présent document ainsi que ceux notés ci-dessous :

- au chapitre 1er du Statut en ce qui concerne les congés de disponibilité pour fonctions syndicales
- au chapitre 12 du Statut pour les congés de maternité et de paternité
- au GRH00148 pour les congés de fonctionnement accordés aux organisations syndicales
- au GRH00256 pour les congés de formation économique sociale et syndicale
- au GRH00260 pour les congés de formation et l'exercice de la mission de conseiller du salarié,
- au GRH00975 pour les congés liés au mécénat des compétences
- la réglementation concernée pour la gestion du Compte Epargne Temps : GRH00928 et GRH00930.

Durée du congé annuel

- Tout agent commissionné (ou ayant terminé sa période d'essai pour les cheminot.es en CDI), à temps complet, a droit à 28 jours de congés dont 2 jours de fractionnement.
- Les congés sont pris, normalement, du premier janvier au 31 décembre
- Ces jours de fractionnement sont automatiquement acquis quelle que soit la date de la prise des congés.
- Les congés sont décomptés sur les jours étant prévus travaillés (jours ouvrés) quelle que soit la répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine.

Conditions dans lesquels les congés sont accordés

- Les congés sont, en principe, accordés par journée complète ; ils peuvent toutefois être accordés exceptionnellement par demi-journée.
- Les congés sont accordés en tenant compte des désirs de l'agent dans la mesure compatible avec les exigences du service. Toutefois, les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité, lorsqu'ils sont tous deux employés dans une des sociétés SNCF, obtiennent simultanément, lorsqu'ils le demandent.
- Il y a lieu de faciliter dans toute la mesure du possible la simultanéité des congés des conjoints et des partenaires liés par un pacte civil de solidarité salariés dont l'un est étranger à l'une des sociétés SNCF.
- Chaque agent doit prendre au cours de l'année au moins 15 jours de congé en une seule fois, le reste du congé pouvant être éventuellement fractionné.
- Tout agent-e qui le demande, peut obtenir, dans la période du 1er mai au 31

octobre, un congé réglementaire continu s'inscrivant dans une absence d'au moins 24 jours consécutifs.

Les congés supplémentaires sans solde

Congé de solidarité familiale	Congé de proche aidant	Congé de solidarité internationale
<p>Peut être attribué à l'agent-e dont les descendant-e-s, les ascendant-e-s ou la personne avec qui iel partage son domicile souffre d'une pathologie grave mettant en jeu le pronostic vital.</p> <p>Il peut-être accordé pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.</p>	<p>Peut être attribué à l'agent-e ayant au moins un an d'ancienneté à la SNCF, pour des raisons de handicap ou de perte d'autonomie d'un-e conjoint-e, d'un enfant, d'un-e ascendant-e</p>	<p>Peut être attribué à l'agent-e ayant au moins un an d'ancienneté à la SNCF, pour des raisons liées à sa participation à une oeuvre humanitaire à l'étranger par une association humanitaire assermentée.</p>

Dispositifs particuliers pour les mères et pères de famille

Le congé maternité

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
Cas général			
▪ 1ère ou 2ème naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
▪ 3ème naissance	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de plus de deux enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Il existe de nombreux droits liés à la naissance et à la parentalité, n'hésitez pas à télécharger notre guide en flashant ce QR code !



Les jours fériés

- Les agents qui travaillent ou qui sont en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche, ont droit à un repos compensateur à prendre avant la fin du trimestre civil suivant.

Si, exceptionnellement, le repos compensateur n'a pas été accordé dans le délai ou sur demande des agents, les heures correspondantes sont payées comme heures supplémentaires.

Cas particuliers :

- Lorsque le 1er mai tombe un dimanche, les agents en service bénéficient d'un jour de repos compensateur.
- Lorsque Noël tombe un dimanche, les agents en service ou en repos périodique le samedi bénéficient d'un jour de repos compensateur.

Numéro et nom de la fête	Date dans le calendrier	A prendre avant le
F1 : Jour de l'an	01 janvier	30 juin
F2 : Lundi de Pâques	Le premier lundi en avril après le dimanche de Pâques	30 septembre
F3 : Fête du travail	01 mai	30 septembre
FV : Fête de la victoire	08 mai	30 septembre
F4 : Ascension	Un jeudi 40 jours après Pâques	30 septembre
F5 : Lundi de Pentecôtes	Lundi en mai ou juin	30 septembre
F6 : Fête nationale	14 juillet	31 décembre
F7 : Assomption	15 août	31 décembre
F8 : Toussaint	1er novembre	31 mars de l'année suivante
F9 : Armistice	11 novembre	31 mars de l'année suivante
F0 : Noël	25 décembre	31 mars de l'année suivante

Pour l'Alsace et la Moselle il existe deux jours fériés supplémentaire : le **vendredi saint** et le **26 décembre**

**Congés supplémentaires avec solde relatifs aux évènements de famille
« pris au moment de l'évènement »**

cf. GRH 00143

Motifs	Nombre de jours
Pour le mariage ou le pacs de l'agent	4 jours
Pour la naissance ou l'adoption	3 jours
Pour le mariage d'un enfant	2 jours
Pour le décès d'un conjoint	3 jours
Pour le décès d'un enfant	12 jours
Pour le décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère	3 jours
Pour le décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint	1 jour
Pour le décès d'un gendre ou d'une bru	2 jours
Pour le mariage ou PACS, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent	1 jour
Pour le décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Pour le décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur	1 jour
Pour le mariage ou décès d'un neveu ou d'une nièce dont l'agent a été ou est le tuteur	1 jour

Si l'agent doit se déplacer, des délais de route peuvent s'ajouter

- 1 jour si le trajet aller/retour fait entre 400 et 600km
- 2 jours si le trajet aller/retour dépasse 600 kms

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Pour découvrir le compte épargne temps et en connaître les usages, scannez ce QR Code pour une vidéo explicative.

Même si la possibilité d'épargner des congés sur un compte épargne temps existe, SUD Rail n'est pas signataire de cet accord, estimant que la prise effective des congés dans l'année constitue un droit essentiel et une revendication forte des cheminots, d'autant que la SNCF utilise l'argument selon lequel une majorité d'entre eux y déposent plus de cinq jours pour justifier la suppression de cinq jours de repos dans les futures filiales.



VOUS AVEZ L'INTENTION D'ÉPARGNER

SUR VOTRE CET ?

Nous vous expliquons toutes les démarches à suivre.

OPTIMUM

Dans certains services, les FIA sont remplacées par des outils numériques comme Optimum ou Webservice. On peut néanmoins retrouver les mêmes données sous une forme différente. Pour exemple, sur Optimum dans la capture d'écran ci-dessous ou tout autre logiciel de traitement des EVS.

Ou retrouver les éléments que j'avais dans ma FIA

Ma situation administrative
OPTIMUM

Mes compteurs
OPTIMUM

Mon utilisation
OPTIMUM

Éléments de paie
Ma fiche de paie

Régime : Régime appliqué : Travailleur de nuit : OUI	Établissement : (R02) Établissement : (R02)	Position : 00	Échelon : 00	E0 d'utilisation : EQ CAT BOURG	Affectation Paier : Coefficient
--	---	---------------	--------------	---------------------------------	---------------------------------

Congés		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	jours
solde M-1	0.0	0.0	28.0	solde M-1	14.0	---	---	Cumul M-1	---	---	---	---	jours
jours de travail	0.0	0.0	(0.0)	---	---	---	---	jours de travail	---	13	(0)	5	(0)
solde M	0.0	0.0	28.0	---	---	---	---	solde M	---	32	13	13	13

Temps acquis		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	jours
solde M-1	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
acquis de M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
solde M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours

Autres Compteurs		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	jours
solde M-1	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
acquis de M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
solde M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours

Utilisation		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	jours
solde M-1	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
acquis de M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
solde M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours

Éléments de paie		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	jours
solde M-1	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
acquis de M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
solde M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours

Éléments de paie		2023		2024		2025		2026		2027		Repos	
Type	jours	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	jours
solde M-1	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
acquis de M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours
solde M	0.00	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	jours

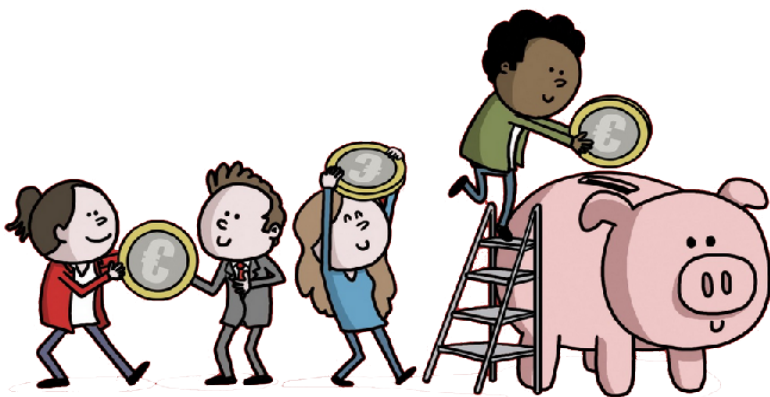
Choix de l'agent
compensation
temps ou
paierment

OPTIMUM

Félicités à
recupérer

OPTIMUM

ON N'EST PEUT-ETRE PAS MILLIARDAIRES...



Allan
BARTÉ

MAIS ON EST SOLIDAIRES !



Scannez ou appuyez
sur les QR code pour

FÉDÉRATION SUD-Rail 38 RUE DES RENOUILLERES 93200 SAINT-DENIS
01 42 43 35 75 / federation@sudrail.fr