

Référentiel Ressources Humaines

Directive

INTERNE SNCF
Propriété de la SNCF
Reproduction limitée
Ce document ne doit pas être
communiqué
en dehors de l'entreprise

STATUT DES RELATIONS COLLECTIVES ENTRE LA SNCF ET SON PERSONNEL

Tirage rectifié 11 du 20 avril 2010

RH0001

DISTRIBUTION

Organismes de la Direction de l'Entreprise	Tous
Entités supra régionales	DF
Régions	CMGA, ERH, GASR, GF, RH, RHF, RHS, RRM, RRT, SL, VO
Etablissements	EL (1), EL99
Organismes rattachés	FORMIN, R43, R50, R53
Collections individuelles	OSA, OSR, USC, USG, USP
Conditions particulières :	(1) Un exemplaire supplémentaire pour le chef d'établissement

RECTIFICATIFS

N°	DATE
1	5 mai 1993
2	15 décembre 1994
3	22 décembre 1995 + ERRATUM
4	6 juillet 1998
5	2 avril 2001
6	25 novembre 2002
7	18 septembre 2003
8	20 mai 2005
9	16 juin 2006
10	24 avril 2009 + ERRATUM
11	20 avril 2010
12	
13	

DOCUMENTS INTERDEPENDANTS

--

SOMMAIRE

	Pages
CHAPITRE 1 – Droit syndical et exercice des fonctions syndicales.....	5
CHAPITRE 2 – Rémunération.....	15
CHAPITRE 3 – Délégués de commission	21
CHAPITRE 4 – Représentation du personnel : commissions professionnelles centrales, commissions locales, commissions spécialisées du réseau.....	27
CHAPITRE 5 – Admission au cadre permanent – Stage d’essai – Commissionnement.....	33
CHAPITRE 6 – Déroulement de carrière.....	41
CHAPITRE 7 – Cessations de fonctions... ..	61
CHAPITRE 8 – Changements de résidence.....	65
CHAPITRE 9 – Garanties disciplinaires et sanctions.....	69
CHAPITRE 10 – Congés.....	79
CHAPITRE 11 – (Réservé).	
CHAPITRE 12 – Régime spécial d’assurance maladie, maternité, décès, accidents du travail et maladies professionnelles.....	91

COPIE

CHAPITRE 1 DROIT SYNDICAL ET EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES

1 DROIT SYNDICAL

Article 1 ► **Reconnaissance du droit syndical (1)**

- § 1. Tout agent de la Société Nationale des Chemins de fer Français a le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre quatrième du Code du Travail.
- § 2. Dans le souci du respect des libertés fondamentales, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, la race, l'appartenance à un parti politique ou à un syndicat, l'exercice de fonctions syndicales, civiques, politiques ou religieuses ainsi que le fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements d'abus d'autorité en matière sexuelle ou le fait d'avoir témoigné de tels agissements ou de les avoir relatés ne doivent jamais intervenir dans les décisions concernant le recrutement d'un candidat, le déroulement de carrière, la prise d'une mesure disciplinaire ou le congédiement d'un agent.
- En conséquence, aucune mention relative aux faits et aux droits énumérés ci-dessus ne doit figurer dans les dossiers des agents.
- § 3. Si une organisation syndicale juge qu'une mesure prise à l'encontre d'un agent l'est en violation du paragraphe précédent, ou que la garantie de la conduite et de la répartition du travail n'est pas observée, les parties s'appliqueront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette procédure ne fait pas obstacle au droit, pour les parties intéressées, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 2 ► **Organisations syndicales représentatives**

§ 1. **Organisations syndicales représentatives de l'ensemble du personnel :**

Sont représentatives au niveau de l'entreprise, les organisations syndicales qui satisfont aux critères définis à l'article L. 2121-1 du code du Travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, quel que soit le nombre de votants.

Au niveau de chaque comité d'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères définis à l'article L. 2121-1 du Code du Travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections des titulaires au comité d'établissement, quel que soit le nombre de votants.

(1) Des mesures destinées à faciliter l'exercice du droit syndical sont définies dans l'accord du 11 janvier 1996, notamment au Protocole relatif aux mesures particulières applicables aux agents investis d'un mandat de représentants du personnel et de fonctions syndicales (Annexe 2 de cet accord) et à la Directive RH 329 relative aux facilités de circulation particulières, droit syndical et représentants du personnel.

§ 2. Organisation syndicale catégorielle :

Sont représentatives dans l'entreprise, à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles, affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui satisfont aux critères définis à l'article L. 2121-1 du Code du Travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

Au niveau de chaque comité d'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui satisfont aux critères définis à l'article L. 2121-1 du Code du Travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements, dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants.

Article 3 ➤ Relations entre la SNCF et les organisations syndicales représentatives visées à l'article 2, pour l'examen en commun des questions d'ordre professionnel, social et syndical.

Délégué syndical :

Chaque organisation syndicale représentative au niveau d'un comité d'établissement, peut désigner des délégués syndicaux parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections de ce comité d'établissement ou des délégués du personnel du périmètre correspondant.

S'il ne reste plus, dans l'établissement au sens des comités d'établissement, aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions prévues à l'alinéa précédent, une organisation syndicale représentative peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'établissement.

Ces délégués syndicaux sont chargés de représenter la section syndicale auprès de l'employeur.

Ils peuvent être positionnés:

- au niveau du comité d'établissement
- au niveau de chaque établissement au sens de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements du 11 janvier 1996.
- au niveau de chaque direction Fret
- au niveau de chaque organisme de la Direction de l'Entreprise.

Le délégué syndical peut être reçu sur sa demande ou sur convocation par l'employeur et être accompagné, le cas échéant, de 2 représentants de son organisation syndicale.

Les agents participant à des audiences et aux réunions de négociation sont considérés comme étant en service pendant toute la durée de celles-ci.

Délégué syndical central :

Les fédérations des organisations syndicales, constituées conformément aux dispositions du livre 1er de la deuxième partie du Code du Travail, et représentatives dans l'entreprise dans les conditions visées à l'article 2, peuvent désigner des délégués syndicaux centraux, distincts des délégués syndicaux d'établissement, au niveau de la Direction générale de la SNCF.

R10

**EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES DANS LES ORGANISATIONS
SYNDICALES UNIQUEMENT COMPOSÉES DE TRAVAILLEURS DES
CHEMINS DE FER ET RECONNUES REPRÉSENTATIVES**

Article 4 ► Agents mis à disposition

§ 1. Chacune des organisations syndicales peut demander la mise à sa disposition d'un nombre d'agents fixé dans les conditions du § 2 pour exercer des fonctions au sein de l'organisation syndicale dans les conditions définies par un protocole établi entre la direction du personnel et les organisations syndicales représentatives.

§ 2. Le nombre de ces agents est déterminé de la façon suivante :

- un agent par comité d'établissement dans le périmètre duquel l'organisation syndicale a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'établissement ;
- en outre, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dispose d'un nombre d'agents égal au produit de 0,05 % par le nombre de suffrages qu'elle a obtenus lors du 1^{er} tour de la dernière élection des titulaires aux comités d'établissements (1).

§ 3. Outre les agents mis à sa disposition en application du paragraphe 2 ci-dessus, chacune des organisations syndicales représentatives peut, en accord avec la SNCF, obtenir le report d'une partie du crédit d'heures dont elle dispose au titre des articles 6 et 7 du présent chapitre en vue d'augmenter corrélativement le nombre d'agents mis à sa disposition au titre du § 1 ci-dessus.

(1) Le cas échéant, le résultat est arrondi à l'entier supérieur.

Article 5 ► Mise à disposition contre facturation de salariés pour exercice de fonctions syndicales

§ 1. Outre les agents mis à leur disposition dans les conditions définies à l'article 4 ci-dessus, les organisations syndicales peuvent obtenir la mise à disposition pour exercice de fonctions syndicales d'un nombre d'agents (1) ne pouvant dépasser, pour chacune d'elles, 30% du nombre déterminé en application du § 2 de l'article 4.

§ 2. Les agents ainsi mis à disposition continuent de percevoir de la SNCF, la rémunération correspondant à leur position et leur ancienneté. L'organisation syndicale auprès de qui l'agent est mis à disposition, rembourse à la SNCF la rémunération dans les conditions définies par convention.

§ 3. Pendant leur mise à disposition, les agents continuent à bénéficier de l'avancement en échelons ainsi que de l'avancement en grade et du classement en position. Le cas de ces agents est examiné en commission de notation ou de classement.

(1) Le nombre obtenu est arrondi à l'unité supérieure.

§ 4. Les agents inscrits à un tableau d'aptitude ou à une liste de classement en position sont promus, hors compte, à leur tour d'inscription.

En cas d'inscription à un tableau d'aptitude ou à une liste de classement en position, ils sont promus hors compte à leur tour d'inscription.

§ 5. Ceux qui ont avancé en qualification au cours de leur période de mise à disposition pour fonctions syndicales peuvent être appelés à participer, après leur reprise de service, à un stage de recyclage. En cas de non-réadaptation à l'issue de ce stage, les agents intéressés peuvent être mutés dans une autre filière. Il leur est assuré, dans le nouveau grade, une rémunération globale équivalente à celle dont ils auraient bénéficié au moment de leur réintégration, s'ils avaient été maintenus dans leur ancienne filière.

En aucun cas, leur pension de retraite ne peut être inférieure à celle qu'ils recevraient si le changement de filière résultait d'une inaptitude consécutive à un accident de travail.

§ 6. Ces agents bénéficient pour eux et leur famille de tous les avantages des agents en activité de service.

§ 7. Les organisations syndicales reprises à l'article 2 peuvent obtenir la mise à disposition à mi-temps d'agents dans la limite d'un nombre qui ne peut dépasser 40% de celui déterminé au §1 dans les conditions définies par convention.

Article 6 ► Congés de fonctionnement des organisations syndicales représentatives

Pour permettre aux agents de participer aux réunions liées aux activités syndicales, des congés supplémentaires avec solde sont attribués dans la limite d'un crédit annuel d'heures calculé pour chaque organisation syndicale représentative, en fonction du nombre des suffrages qu'elle a obtenus au 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissements dans les conditions ci-après :

- pour les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise : 2 heures par suffrage obtenu dans l'ensemble de l'entreprise,
- pour les organisations syndicales non représentatives dans l'entreprise : 2 heures par suffrage obtenu dans les comités d'établissements pour lesquels l'organisation syndicale a obtenu au moins 10 % des suffrages.

Le crédit d'heures ainsi calculé dans chacun des collèges pour chaque organisation syndicale est majoré dans le rapport du nombre total d'électeurs inscrits aux plus récentes élections des comités d'établissement, au nombre total des suffrages exprimés lors de cette élection pour chaque collège considéré.

Article 7 ► Congés des délégués syndicaux

§ 1. Pour l'attribution de temps aux délégués syndicaux et compte tenu de la structure administrative de l'Entreprise et de sa dispersion territoriale, chaque organisation syndicale peut disposer par comité d'établissement dans lequel elle a obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires aux comités d'établissement :

- d'un crédit de 150 heures par mois
- pour une organisation syndicale catégorielle, ce crédit est de 90 heures par mois par comité d'établissement dans lequel elle est représentative.

Il est en outre attribué 5 heures par mois aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise.

§ 2. Ces heures sont attribuées au titre de congé supplémentaire avec solde.

Article 8 ➤ **Attributions des congés supplémentaires avec solde**

Le crédit total des congés attribués à chaque organisation syndicale au titre des articles 6 et 7 est fixé chaque année pour la période commençant au 1^{er} octobre.

Ce crédit couvre la totalité du temps accordé, délais de route inclus. Il est attribué aux organisations syndicales concernées sous forme de chèques congés avec possibilité de report sur les deux exercices suivants.

Par ailleurs, chacune des organisations syndicales concernées peut, d'entente avec la SNCF, demander la conversion en crédit d'heures de la durée réglementaire de travail de quatre agents, pris sur le contingent d'agents fixé au §2 de l'article 4 du chapitre 1 du Statut.

3

EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES DANS DES ORGANISMES PARTIELLEMENT COMPOSÉS DE TRAVAILLEURS DES CHEMINS DE FER

Article 9 ➤

Les organisations syndicales adhérentes à une confédération peuvent mettre à la disposition d'organismes syndicaux partiellement composés de travailleurs des chemins de fer, parmi les agents mis à disposition au titre de l'article 5 du présent chapitre, un nombre d'agents ne pouvant excéder 50% du nombre fixé au premier paragraphe de cet article.

Des congés sans solde peuvent être accordés, sur demande des organisations syndicales représentatives, aux agents pour leur permettre de participer aux réunions périodiques et congrès prévus par les statuts des confédérations auxquelles adhèrent ces organisations syndicales.

4

EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES DANS LES ORGANISATIONS QUI NE SONT PAS RECONNUES COMME REPRÉSENTATIVES

Article 10 ➤

10.1 Désignation d'un représentant de la section syndicale

Chaque syndicat qui satisfait aux critères de l'article L. 2142-1 du Code du Travail peut constituer une section syndicale et désigner, s'il n'est pas représentatif, un représentant de la section syndicale. Celui-ci bénéficie des dispositions légales le concernant prévues aux articles L. 2142-1 et suivants du Code du Travail et des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Il peut être positionné au niveau :

- du comité d'établissement
- de chaque établissement au sens de l'accord du 11 janvier 1996 relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements
- de chaque direction Fret
- de chaque organisme de la Direction de l'Entreprise.

Le représentant de la section syndicale peut être reçu sur sa demande par l'employeur. Il est alors considéré comme étant en service pendant toute la durée de la rencontre.

10.2 Les agents appartenant à ces organisations syndicales peuvent obtenir des congés sans solde pour assister aux congrès et participer aux réunions périodiques de ces organisations.

DISPOSITIONS DIVERSES**Article 11 ➤ Locaux mis à la disposition des sections syndicales**

- Un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués est mis à la disposition des sections syndicales dans les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés.
- Dans les établissements où sont occupés au moins mille salariés, un local syndical convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, est mis à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative.
Un local commun convenant à l'exercice de leur mission est mis à la disposition des sections syndicales constituées, conformément à l'article L 2142-1 du Code du Travail, par les organisations syndicales non représentatives.
- Au siège de chacune des régions, un local est mis à la disposition de chacune des organisations syndicales ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'établissement.
Un local commun convenant à l'exercice de leur mission est mis à la disposition des sections syndicales constituées, conformément à l'article L 2142-1 du Code du Travail, par les organisations syndicales non représentatives.

Article 12 ➤ Réunions d'information

- § 1. Les sections syndicales doivent être autorisées à tenir des réunions d'information professionnelle, sociale ou syndicale et ouvertes aux seuls agents non en service, en dehors des locaux de travail, dans des locaux désignés par la SNCF non accessibles au public et en dehors des heures normales d'utilisation de ces locaux.
L'autorisation devra être demandée pour chaque réunion. L'ordre du jour de ces réunions devra être affiché au préalable dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.
Les organisations syndicales tenant ces réunions sont responsables de la discipline.
Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux, ou, avec l'accord du chef d'établissement, dans des locaux mis à leur disposition.
Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'établissement, par les sections syndicales à participer à une réunion.
Les réunions prévues aux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants.
- § 2. (1) Chaque section syndicale est, en outre, habilitée à tenir, pendant les heures de service, une réunion tous les deux mois, d'une durée d'une heure, dans chaque établissement ou organisme de la direction de l'entreprise (ou partie d'établissement ou d'organisme géographiquement distinct dont l'effectif normalement prévu est d'au moins 10 agents en service simultanément).

R10

(1) Les règles générales d'application sont arrêtées au plan national après concertation avec les organisations syndicales.

Les demandes d'organisation de ces réunions doivent être présentées par les représentants des organisations syndicales aux chefs d'établissement au moins 7 jours avant la date de la réunion proposée.

La date, l'horaire et le lieu des réunions sont arrêtés par le chef d'établissement en accord avec les représentants des organisations syndicales. La réunion doit se tenir dans les emprises de l'établissement, dans un local convenable, non accessible au public et déterminé de façon que la réunion ne gêne pas le fonctionnement normal du service.

Chaque agent a le droit de participer tous les deux mois à la réunion de son choix, sous réserve des nécessités du service. Pendant le temps nécessaire pour participer à la réunion, dans la limite d'une heure (y compris les trajets éventuels) tous les deux mois, l'agent est considéré comme étant en service. Les agents dont les fonctions ne leur permettent pas d'assister pendant le temps de service aux réunions d'information syndicale et ceux qui appartiennent à une unité d'affectation où ces réunions ne sont pas organisées en application du 1^{er} alinéa du présent paragraphe, sont autorisés à cumuler, par année civile, les autorisations d'absence non utilisées de ce fait si elles sont supérieures à deux heures.

Article 13 ► **Affichage des convocations et communications syndicales**

Dans chaque établissement, des emplacements favorables sont réservés, dans les parties non accessibles au public, aux sections syndicales pour y afficher leurs communications syndicales dont le contenu est librement déterminé sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 14 ► **Perception des cotisations syndicales et distribution des journaux syndicaux**

La perception individuelle des cotisations syndicales ainsi que la distribution des journaux et périodiques syndicaux sont autorisées dans les établissements.

Les tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Article 15 ► **Circulation des représentants syndicaux et des représentants de la section syndicale dans les établissements**

§ 1. Afin de leur permettre de pénétrer et de circuler pour leur information dans les établissements, les agents mis à disposition des organisations syndicales en application de l'article 4 du présent chapitre, reçoivent une carte personnelle les autorisant à cet effet.

§ 2. Les délégués syndicaux (à raison de huit par organisation syndicale représentative) et le représentant de la section syndicale, positionnés au niveau d'un comité d'établissement, reçoivent également une carte personnelle les autorisant à pénétrer et à circuler sur le territoire du comité d'établissement au titre duquel ils ont été désignés.

§ 3. Les titulaires de ces cartes peuvent se faire accompagner par un ou deux agents de leur choix.

Lors de chacune des visites et dès leur arrivée, les intéressés doivent se présenter au chef d'établissement ou au chef de l'unité d'affectation qu'ils auront préalablement informé de leur visite.

Les porteurs de ces autorisations doivent s'abstenir de toute intervention de nature à troubler le travail et le fonctionnement des chantiers.

Pendant la durée de leur absence au travail, résultant de ces visites, les intéressés doivent être en situation régulière (congé, repos, remise de chèque-congé...).

La circulation dans les emprises des établissements ne peut s'effectuer que pendant les heures d'ouverture desdits établissements.

COPIE

CHAPITRE 2

RÉMUNÉRATION

1

ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DE LA RÉMUNÉRATION

Article 1 ➤

Les agents de la Société Nationale des Chemins de fer Français reçoivent une rémunération mensuelle se composant :

- a) d'un traitement ;
- b) d'une indemnité de résidence.

En outre, ils bénéficient :

- c) d'une prime de fin d'année égale à une mensualité ($a + b$), faisant l'objet d'un versement unique.

Le montant de ces éléments correspond à un régime de travail établi sur la base d'une moyenne de 35 heures par semaine.

Il peut s'y ajouter :

- des primes de travail ;
- des indemnités tenant compte de certaines sujétions particulières ;
- des gratifications ;
- des allocations attribuées à titre de remboursement de frais.

2

QUALIFICATIONS — NIVEAUX — POSITIONS — ÉCHELONS

Article 2 ➤

Le montant de chacun des éléments *a)* et *b)* de la rémunération d'un agent à l'essai est obtenu en multipliant la valeur de base de cet élément par le 1/100^e du coefficient hiérarchique afférent à la position (ou classe pour les agents à service discontinu) sur laquelle est placé cet agent.

L'annexe 1 au présent chapitre donne les coefficients hiérarchiques afférents à chacune des positions (ou classes).

Article 3 ➤

Le montant de chacun des éléments *a)* et *b)* de la rémunération d'un agent commissionné est obtenu en appliquant à la valeur de l'élément considéré, calculée comme indiqué à l'article 2 ci-dessus, la majoration correspondant à l'échelon d'ancienneté sur lequel il est placé en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, comptée à partir de la date de son commissionnement.

L'annexe 2 au présent chapitre indique les taux de majoration à appliquer et le temps de séjour normal sur chaque échelon.

Article 4 ► **Personnel à service continu autre que les agents de conduite des locomotives**

Suivant leur qualification professionnelle, les agents visés au présent article sont placés sur 8 « qualifications » classées de A à H.

Les qualifications B à H comprennent deux niveaux de rémunération composés eux-mêmes de plusieurs positions. La qualification A comporte un seul niveau de rémunération.

Les agents d'une même qualification sont placés, suivant les règles définies au chapitre 6, sur un niveau et une position de rémunération à laquelle correspond un coefficient hiérarchique. Leur grade est attaché au niveau sur lequel ils sont placés.

Les agents visés au présent article sont placés successivement sur 10 échelons d'ancienneté. Au 10^{ème} et dernier échelon correspond une majoration de 23,60 %.

Article 5 ► **Agents de conduite des locomotives**

Les agents de conduite des locomotives sont placés sur 2 « qualifications » : TA et TB.

Les qualifications TA et TB comprennent respectivement deux et trois niveaux de rémunération composés eux-mêmes de plusieurs positions.

Les agents de conduite des locomotives sont placés, suivant les règles définies au chapitre 6, sur un niveau et une position de rémunération à laquelle correspond un coefficient hiérarchique. Leur grade est attaché au niveau sur lequel ils sont placés.

Les agents de conduite des locomotives sont placés successivement sur 8 échelons d'ancienneté. Au 8^{ème} et dernier échelon correspond une majoration de 23,60 %.

Article 6 ► **Personnel à service discontinu**

Suivant l'importance de l'emploi tenu, appréciée d'après le nombre moyen de manœuvres de barrières à effectuer par heure, les gardes-barrières à service discontinu sont placés sur l'une des classes G2 ou G1 à chacune desquelles correspond un coefficient hiérarchique.

Les agents à service discontinu sont placés successivement sur 7 échelons d'ancienneté. Au 7^{ème} et dernier échelon correspond une majoration de 23,60 %.

Le personnel à service discontinu bénéficie de l'usage d'un logement fourni gratuitement par la SNCF.

ANNEXE 1 AU CHAPITRE 2 DU STATUT DES RELATIONS COLLECTIVES ENTRE LA SNCF ET SON PERSONNEL

Personnel à service continu autre que les agents de conduite des locomotives

Qualification	Niveau							
A	1	Position	2	3	4	5	6	7
		Coefficient	204,4	208,5	212,9	217,4	222,0	226,7
B	1	Position	4	5	6			
		Coefficient	212,9	217,4	222,0			
	2	Position	7	8	9	10	11	
		Coefficient	226,7	232,1	242,5	253,4	263,4	
C	1	Position	9	10	11			
		Coefficient	242,5	253,4	263,4			
	2	Position	12	13	14	15		
		Coefficient	273,7	281,9	290,4	299,1		
D	1	Position	13	14	15			
		Coefficient	281,9	290,4	299,1			
	2	Position	16	17	18			
		Coefficient	308,2	317,5	327,0			
E	1	Position	16	17	18			
		Coefficient	308,2	317,5	327,0			
	2	Position	19	20	21	22	23	
		Coefficient	342,0	358,4	375,6	393,0	410,1	
F	1	Position	21	22	23			
		Coefficient	375,6	393,0	410,1			
	2	Position	24	25	26	27	28	
		Coefficient	424,6	439,6	460,1	481,4	501,7	
G	1	Position	26	27	28			
		Coefficient	460,1	481,4	501,7			
	2	Position	29	30	31			
		Coefficient	523,0	544,5	569,0			
H	1	Position	30	31	32			
		Coefficient	544,5	569,0	594,5			
	2	Position	33	34	35			
		Coefficient	618,6	637,1	656,3			

Agents de conduite des locomotives

Qualification	Niveau					
TA	1	Position	5	6	7	8
		Coefficient	217,4	222,0	226,7	232,1
	2	Position	9	10	11	12
		Coefficient	242,5	253,4	263,4	273,7
TB	1	Position	10	11		
		Coefficient	253,4	263,4		
	2	Position	12	13	14	15
		Coefficient	273,7	281,9	290,4	299,1
	3	Position	16	17	18	19
		Coefficient	308,2	317,5	327,0	342,0

Personnel à service discontinu

Classe	G2	G1
Coefficient	170,0	178,1

ANNEXE 2 AU CHAPITRE 2 DU STATUT DES RELATIONS COLLECTIVES ENTRE LA SNCF ET SON PERSONNEL

ECHELONS D'ANCIENNETÉ (à compter du 1^{er} juillet 2008)

A — Personnel à service continu autre que les agents de conduite des locomotives

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Majoration	2 %	4 %	6 %	8 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	23,60 %
Temps de séjour normal	2 ans	2 ½ ans	2 ½ ans	3 ans	3 ans	3 ½ ans	3 ½ ans	4 ans	4 ½ ans (1)	

B — Agents de conduite des locomotives

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8
Majoration	2 %	5 %	8 %	11 %	14 %	17 %	20 %	23,60 %
Temps de séjour normal	2 ans	2 ½ ans	2 ½ ans	3 ans	3 ans	3 ½ ans	4 ½ ans (1)	

C — Personnel à service discontinu

Échelons	1	2	3	4	5	6	7
Majoration	3 %	6 %	9 %	12 %	16 %	20 %	23,60 %
Temps de séjour normal	5 ans	5 ans	5 ans	5 ans	4 ans	4 ½ ans (1)	

(1) Le temps de séjour de 4 ½ ans est effectif au 1^{er} juillet 2012 et atteint selon le calendrier suivant :

- 8 ans à compter du 1^{er} juillet 2008
- 7 ans à compter du 1^{er} juillet 2009
- 6 ans à compter du 1^{er} juillet 2010
- 5 ans à compter du 1^{er} juillet 2011
- 4 ½ ans à compter du 1^{er} juillet 2012

COPIE

CHAPITRE 3

DÉLÉGUÉS DE COMMISSION

Le présent chapitre a pour objet de définir les modalités d'exercice des fonctions dévolues par les chapitres 5 et 6 du Statut aux représentants du personnel.

Article 1 ➤ Dispositions générales

Pour l'application du présent chapitre, le personnel est réparti selon les quatre collèges utilisés pour l'élection des délégués du personnel (dont la composition est rappelée en annexe au présent chapitre), compte tenu des fonctions qu'il exerce, et par groupe dont la composition est définie par un règlement du personnel.

Les délégués de commission sont habilités à exercer les fonctions statutaires suivantes :

- participation aux opérations des commissions de notation aptitude pour l'avancement en grade et aux commissions de classement en position,
- participation à la surveillance des épreuves et assistance aux opérations du jury des examens et concours : assistance également aux interrogations des constats d'aptitude (1).

Dans chaque établissement (2), l'ensemble des délégués du personnel titulaires des collèges exécution et, pour les grands établissements, du collège maîtrise participe aux opérations des commissions de notation pour l'avancement en niveau et des commissions de classement en position.

En outre, dans les établissements au sens de l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements signé entre l'Entreprise et les organisations syndicales le 11 janvier 1996, l'ensemble des délégués du personnel titulaires des collèges exécution participent aux opérations des commissions de notation pour l'avancement en qualification.

Dans les organismes de la Direction de l'Entreprise (y compris Caisses de Prévoyance et de Retraite) (2), les délégués du personnel titulaires de chaque collège participent aux opérations de classement en position ainsi qu'aux opérations des commissions de notation pour l'avancement en niveau et en qualification, à l'exception :

- des délégués du personnel titulaires des collèges exécution (siège du SERNAM), maîtrise et cadres (ensemble du SERNAM),
- des délégués du personnel titulaires des collèges maîtrise et cadres de la Direction des Ressources Humaines (non compris la Caisse de Prévoyance et de Retraite),
- des délégués du personnel titulaires du collège cadres de la Direction de Fret SNCF pour les opérations de classement en position et de notation en niveau et en qualification pour les qualifications G et H.

Dans tous les autres cas, y compris pour les personnels des Directions Fret (tous les grades), les délégués de commission sont désignés en principe parmi les délégués du personnel titulaires et suppléants, dans les conditions fixées à l'article 2.

Il est désigné un suppléant pour chaque siège de titulaire attribué, le suppléant n'étant appelé à exercer les fonctions de délégué de commission qu'en cas d'empêchement du titulaire d'exercer son mandat.

Les élections partielles ne peuvent avoir pour effet de modifier la répartition des sièges des délégués de commission désignés.

(1) Ces fonctions sont assurées par des délégués habilités à participer aux opérations des commissions de notation pour l'avancement en qualification.

(2) Les établissements et les organismes de la Direction de l'Entreprise sont définis par un règlement du personnel.

Article 2 ➤ Désignation des délégués de commission**2.1. Nombre de délégués à désigner**

Le nombre de délégués à désigner est fixé à trois lorsque l'effectif du personnel du groupe est égal ou inférieur à 800 et un délégué supplémentaire par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 600.

Toutefois ce nombre est fixé à :

- Deux lorsque l'effectif du personnel du groupe est égal ou inférieur à 600 et un délégué supplémentaire par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 300 pour les délégués du collège cadres désignés au niveau de la région, et les délégués des collèges maîtrise et cadres de la direction des Ressources Humaines.
- Quatre lorsque l'effectif du personnel du groupe est égal ou inférieur à 400 et un délégué supplémentaire par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 100 pour les délégués des collèges exécution, maîtrise et cadres des Directions Fret et du collège cadre qualifications G et H de l'ensemble des Directions Fret et Direction de Fret SNCF.
- Deux lorsque l'effectif du personnel du groupe est égal ou inférieur à 800 et un délégué supplémentaire par tranche (ou fraction de tranche) supplémentaire de 400 pour les délégués cadres désignés au niveau du réseau et les délégués représentant un groupe au niveau de l'ensemble de la SNCF.
- Trois quel que soit l'effectif du collège au SERNAM.

Lorsque les mandats s'exercent dans le cadre de circonscriptions identiques, le nombre de délégués de commission à désigner ne peut être supérieur au nombre de délégués du personnel titulaires et suppléants élus.

L'effectif à prendre en compte est celui des agents du cadre permanent titulaires d'un grade relevant du groupe concerné, apprécié à la même date que pour les élections des délégués du personnel.

2.2. Modalités de désignation

2.2.1. Dans chaque circonscription de notation, à partir de la totalité des suffrages valablement exprimés (1) aux élections les plus récentes des délégués du personnel titulaires et suppléants par les électeurs du groupe concerné (2), il y a lieu, selon la procédure prévue aux articles R2314-22 et R2314-24 du Code du Travail, de procéder à la détermination du nombre de sièges de délégués de commission titulaires attribués à chaque organisation syndicale.

2.2.2. Chaque organisation syndicale intéressée est invitée à fournir les noms des délégués titulaires et des délégués suppléants qu'elle désigne selon les règles définies ci-dessus pour les sièges qu'elle a obtenus.

Les délégués désignés doivent appartenir au cadre permanent et être titulaires d'un grade relevant du groupe considéré.

2.2.3. Un procès-verbal de désignation des délégués de commission titulaires et suppléants est établi en respectant l'ordre d'attribution des sièges résultant de l'application du § 221 ci-dessus par une commission de désignation composée comme suit, pour chaque circonscription de notation :

- 2 représentants de la SNCF dont l'un assure les fonctions de président,
- 2 représentants de chacune des organisations syndicales intéressées.

Ce procès-verbal, signé par les membres de la commission, est affiché pendant 48 heures sur les panneaux réservés à l'information du personnel.

(1) En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, les suffrages obtenus par cette liste sont répartis sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

(2) Lorsque dans un établissement, du fait de l'application du seuil 5, les suffrages n'ont pu être décomptés séparément par groupe comme indiqué dans les tableaux repris dans un règlement du personnel, la répartition, entre les groupes, des suffrages obtenus par chaque organisation syndicale est effectuée proportionnellement au nombre d'électeurs ayant voté dans chaque groupe dans l'établissement considéré.

Article 3 ➤ **Facilités dont bénéficient les délégués de Commission**

3.1. Pendant toute la durée des opérations pour lesquelles ils ont été régulièrement convoqués, les délégués sont considérés comme étant en service (y compris pendant la durée des trajets) tant au point de vue de la rémunération que de la réglementation du travail. La durée des trajets et des délais d'attente est prise en compte en totalité dans la durée du travail effectif.

3.2. Les délégués de commission disposent d'un crédit de 60 heures de délégation par an. Toutefois, ce crédit est fixé à :

- 56 heures par an lorsque les missions de délégués de commission sont exercées par l'ensemble des délégués du personnel titulaires du collège exécution des établissements, dans les conditions prévues à l'article 1 du présent chapitre.

- 36 heures par an lorsque les délégués de commission ont des fonctions limitées aux opérations de notation pour l'avancement en niveau et aux opérations de classement en position.

- 24 heures par an lorsque les délégués de commission ont des fonctions limitées aux opérations de notation pour l'avancement en qualification.

Lorsque le mandat de la délégation s'exerce sur l'ensemble d'un réseau, le crédit de 24 heures est porté à 64 heures.

Lorsque le mandat de la délégation s'exerce sur une direction Fret (groupes 132, 133, 241, 242, 332), le crédit de 60 heures est porté à 104 heures.

3.3. Les délégués qui exercent plusieurs mandats bénéficient des crédits d'heures afférents aux différents mandats comme indiqué au paragraphe ci-dessus.

En cas d'absence du délégué titulaire, le crédit d'heures dont il ne peut bénéficier du fait de son absence peut être attribué au délégué suppléant.

3.4. Dispositions particulières

Dispositions applicables aux délégués des organismes de la direction de l'entreprise :

Par dérogation aux dispositions du § 32 ci-dessus, les délégués de commission ci-après bénéficient des heures de délégations suivantes :

- 132 heures par an :

- délégués de commission du collège exécution Direction des Ressources Humaines

- 116 heures par an :

- délégués de commission du collège exécution Direction des Systèmes d'Information et de Télécommunications
Direction de Fret SNCF
Ensemble de la Direction SNCF Voyages et de la Direction SNCF Proximités
Direction des Achats

- 96 heures par an :

- délégués de commission du groupe 237 Direction des Ressources Humaines

- délégués de commission du collège maîtrise Direction du Matériel

- 92 heures par an :

- délégués de commission des groupes 236, 336, 337 Direction des Ressources Humaines

- délégués de commission du collège maîtrise Direction des Systèmes d'Information et de Télécommunications
Direction des Achats

- 68 heures par an :
 - délégués de commission du groupe 238
 - délégués de commission du collège cadres
- SERNAM
Stratégie et Finances (sauf Achats et DSIT)
Direction des Systèmes d'Information et de Télécommunications
Direction du Matériel
Direction des Achats

- 44 heures par an :
 - délégués de commission du groupe 338
- SERNAM.

Dispositions applicables aux délégués désignés au niveau national :

- 92 heures par an :
 - délégués de commission du groupe 239
 - délégués de commission du groupe 333
- 3.5.** Les crédits d'heures sont utilisés dans les conditions définies par accord collectif, en tenant compte toutefois, du caractère annuel de ces crédits d'heures. Les délégués de commission pourront disposer d'un crédit supplémentaire de 4 heures à l'occasion de chaque notation complémentaire.
- 3.6.** Lorsqu'un délégué se rend dans un établissement autre que le sien pour l'exercice de ses fonctions afin de s'entretenir avec ses mandants, il doit en aviser au préalable le chef de l'établissement dans lequel il se rend.
- 3.7.** Pour l'accomplissement de leurs fonctions, les délégués bénéficient d'un régime spécial d'allocations de déplacement, d'allocations pour frais de correspondance et de facilités de circulation, dans les conditions fixées au règlement du personnel, les organisations syndicales entendues.

En ce qui concerne les allocations de déplacement, seuls ouvrent droit à ces allocations les déplacements effectués sur convocation du service. En conséquence, il n'est pas attribué d'allocations de déplacement à l'occasion de l'utilisation des heures de délégation dont bénéficient les délégués en vertu des dispositions des § 32 et § 34 ci-dessus.

Article 4 ➤ Dispositions diverses

La durée du mandat des délégués de commission est limitée à la durée du mandat des délégués du personnel.

Le mandat prend fin également par la cessation de fonctions, la perte des conditions d'électorat ou d'éligibilité, le changement de groupe.

Le cumul des mandats est autorisé.

Tout délégué de commission peut être révoqué en cours de mandat par l'organisation syndicale qui l'a désigné.

Lorsqu'un siège de titulaire ou de suppléant attribué par désignation est vacant, l'organisation syndicale qui a obtenu le siège procède au remplacement nécessaire.

Aucun délégué ne peut prendre part à une délibération à laquelle il est personnellement intéressé.

Les opérations auxquelles un ou plusieurs délégués n'assistent pas sont valables si tous les délégués intéressés ont été convoqués huit jours au moins à l'avance.

**ANNEXE
au
CHAPITRE 3
du
Statut des relations collectives
entre la SNCF et son personnel**

Répartition du personnel entre les collèges

Collège Exécution personnel Sédentaire	Collège Exécution Personnel de Conduite	Collège Maîtrise	Collège Cadres
<ul style="list-style-type: none"> - Tous agents titulaires des grades placés sur : <ul style="list-style-type: none"> * les qualifications A, B et C * les classes G - Attachés opérateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous agents titulaires des grades placés sur les qualifications TA et TB - Attachés techniciens supérieurs, filière Transport Traction, recrutés en vue d'une régularisation sur un grade placé sur la qualification TB 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous agents titulaires des grades placés sur les qualifications D et E - Attachés techniciens supérieurs (autres que ceux de la filière Transport Traction recrutés en vue d'une régularisation sur un grade placé sur la qualification TB) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cadres Supérieurs - Tous agents titulaires des grades placés sur les qualifications F, G et H - Attachés Cadres
<ul style="list-style-type: none"> - Contractuels cotisant à la CIPS ou à la CRIP - Contractuels relevant des classes A, B et C de l'annexe A1 de la Directive RH 0254 (ex RPS 25) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contractuels assimilés à un agent de la qualification TA ou TB 	<ul style="list-style-type: none"> - Contractuels cotisant à la CIPC, art. 36 de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à l'exception des contractuels relevant des classes A, B et C de l'annexe A1 de la Directive RH 0254 (ex RPS 25) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contractuels cotisant à la CIPC, art. 4 et 4 bis de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

COPIE

CHAPITRE 4

REPRESENTATION DU PERSONNEL :

- COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CENTRALES
- COMMISSIONS LOCALES
- COMMISSIONS SPECIALISEES DU RESEAU

Il est institué, dans les conditions indiquées ci-après, des commissions professionnelles centrales, des commissions locales et des commissions spécialisées du réseau pour le personnel roulant.

Ces organismes se situent en dehors des règles de fonctionnement et de compétence des autres institutions de représentation du personnel mises en place dans le cadre du droit commun.

1 - COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CENTRALES

Il est institué une commission professionnelle centrale dans chacune des grandes fonctions ou activités suivantes : Mouvement, Voyageurs, Fret, Matériel et Traction, Equipement et Aménagement, Services Communs (1).

Article 1 ➤ Attributions

Ces commissions sont des organismes de concertation et d'information au sein desquels peuvent être examinées les questions d'ordre professionnel et technique concernant la fonction ou l'activité.

Article 2 ➤ Composition

Elles sont composées :

- du Directeur chargé des questions d'ordre professionnel et technique relevant des fonctions ou activités concernées : Président, assisté d'assesseurs,
- de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise selon la répartition suivante :
 - organisations syndicales ayant obtenu lors de l'élection la plus récente des délégués du personnel titulaires :
 - jusqu'à 15 % des suffrages : 3 sièges
 - de 15,01 à 30 % : 3 sièges supplémentaires
 - de 30,01 à 45 % : 2 sièges supplémentaires
 - plus de 45 % : 2 sièges supplémentaires

(1) Le Président de la commission peut réunir un groupe de travail restreint en accord avec les représentants des organisations syndicales en vue de l'examen de questions particulières.

Pour les commissions professionnelles centrales autres que la commission professionnelle centrale des Services Communs, les suffrages pris en compte sont ceux émis par les agents (autres que ceux titulaires d'un grade de la filière administrative et des filières assimilées) des Etablissements (1), directions régionales et directions centrales relevant de la fonction ou de l'activité (Mouvement, Voyageurs, Fret, Matériel et Traction, Equipement et Aménagement).

Pour la commission professionnelle des Services Communs, il convient de prendre en compte les suffrages émis par les agents titulaires d'un grade de la filière administrative et des filières assimilées.

En outre :

- Un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale qui, pour l'ensemble de la SNCF, a obtenu le plus grand nombre de suffrages parmi le personnel maîtrise et cadres.
- Un siège supplémentaire pour la commission concernée étant également attribué à l'organisation syndicale qui, ne remplissant pas cette condition pour l'ensemble de la SNCF, la remplit pour la fonction ou l'activité correspondante.

Les représentants des organisations syndicales sont désignés à chaque réunion.

Article 3 ► Fonctionnement

Ces commissions se réunissent trois fois par an sur convocation de leur président.

A l'issue de chaque réunion, le président établit un compte rendu relatant les avis exprimés par les participants à la réunion.

Un exemplaire de ce compte rendu est adressé au comité central d'entreprise.

Il est accordé aux organisations syndicales un crédit global bimestriel d'heures de délégation égal à 28 heures pour chaque siège obtenu.

2 - COMMISSIONS LOCALES

Il est institué dans chaque région des commissions locales regroupant les divers établissements implantés dans une même zone territoriale.

La liste de ces commissions locales est arrêtée en accord avec les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau du comité d'établissement régional sur la base des Etablissements Exploitation, certaines d'entre elles pouvant être regroupées ou maintenues en fonction de spécificités locales.

En tout état de cause, leur nombre ne peut être inférieur à deux par région.

Article 4 ► Attributions

Lors des réunions périodiques, elles reçoivent des informations sur l'évolution de l'activité économique et commerciale dans les établissements de leur ressort, en particulier en ce qui concerne les programmes d'investissements en cours et les prévisions d'investissement, les modifications de la desserte ferroviaire du centre dans le cadre du plan de transport, l'évolution globale de l'emploi dans les établissements concernés.

(1) Cependant, les suffrages émis par les agents (autres que ceux titulaires d'un grade de la filière administrative) des établissements exploitation sont pris en compte au prorata des effectifs relevant de chaque fonction ou activité pour la répartition particulière entre les deux commissions professionnelles centrales concernées (Mouvement et Voyageurs). Le même type de répartition des suffrages est effectué pour les établissements multifonctionnels.

Article 5 ➤ Composition

Elles sont composées de représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau du comité d'établissement régional.

Le nombre de siège à attribuer est fixé comme suit :

- selon l'effectif du personnel des établissements relevant de la commission :

de 400 à 749 agents	: 6 sièges
de 750 à 999 agents	: 7 sièges
de 1 000 à 1 999 agents	: 8 sièges
de 2 000 à 2 999 agents	: 9 sièges
de 3 000 à 3 999 agents	: 10 sièges
de 4 000 à 4 999 agents	: 11 sièges
plus de 5 000 agents	: 12 sièges

La répartition des sièges entre les organisations syndicales concernées est effectuée selon le système de la proportionnelle à la plus forte moyenne sur la base des suffrages obtenus par chacune d'elles dans les établissements relevant de la commission locale lors de l'élection la plus récente du comité d'établissement (titulaires).

- En outre, un siège supplémentaire est attribué à chaque organisation syndicale représentative au niveau du comité d'établissement régional.

- Un siège supplémentaire est également attribué à l'organisation syndicale qui a obtenu dans les collèges maîtrise et cadres le plus grand nombre de voix dans les établissements relevant de la commission, lors de l'élection du comité d'établissement.

Chaque organisation syndicale concernée désigne un titulaire et un suppléant pour chaque siège qui lui est attribué. Les suppléants ne peuvent participer aux réunions que dans le cas où ils remplacent un titulaire.

Les représentants désignés doivent appartenir à un établissement dépendant de la commission locale ou, exceptionnellement, à une unité d'affectation dépendant d'un autre établissement de la région et située dans la zone géographique de la commission.

Le président, désigné par le directeur de la région, peut se faire assister par deux ou trois assesseurs.

Article 6 ➤ Fonctionnement

Les membres de ces commissions peuvent demander par écrit l'inscription de questions à l'ordre du jour qui est arrêté par le président.

Ces commissions se réunissent en principe trois fois par an sur convocation du président.

A l'issue de chaque réunion, le président établit un compte rendu relatant les avis exprimés par les participants à la réunion.

Il est accordé aux organisations syndicales concernées, au niveau régional, un crédit global bimestriel d'heures de délégation égal à 30 heures pour chaque siège de titulaire obtenu.

3 - COMMISSIONS SPÉCIALISÉES DU RÉSEAU

Il est institué au niveau de chaque réseau :

- une commission spécialisée des agents de conduite,
- une commission spécialisée des agents du service des trains.

Article 7 ➤ Attributions

Ces commissions sont des organismes de concertation ayant pour mission d'examiner la répartition, entre les régions du réseau ou entre les différentes unités Fret, de la charge de travail des agents de conduite et des agents du service des trains et les questions d'effectifs et de prime résultant de cette répartition. Elles ont à connaître également, du point de vue de leur consistance et de leur conformité à la réglementation du travail, des roulements de service établis par la Direction de la Traction ou par les directions d'activité.

Lorsque les études présentées à ces commissions nécessitent, du fait de l'importance de leurs conséquences, la consultation pour avis des comités d'établissement concernés par les mesures envisagées, dans le cadre de la compétence de ces derniers, ces avis sont transmis à la commission intéressée avant que l'entreprise prenne les décisions utiles.

En aucun cas, ces commissions spécialisées ne peuvent se substituer, même partiellement, aux institutions de représentation du personnel mises en place dans le cadre du droit commun.

Article 8 ➤ Composition

Ces commissions spécialisées comprennent :

- Commission spécialisée des agents de conduite :
 - le président et deux assesseurs désignés par le Directeur de la Traction,
 - un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise,
 - 6 représentants supplémentaires désignés par les organisations syndicales précitées selon la répartition indiquée ci-après.
- Commission spécialisée des agents du service des trains :
 - le président et deux assesseurs désignés par le Directeur Grandes Lignes,
 - un représentant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise,
 - 4 représentants supplémentaires désignés par les organisations syndicales précitées selon la répartition indiquée ci-après.

Les sièges de représentants supplémentaires sont répartis entre les organisations syndicales concernées, sur la base du quotient et de la plus forte moyenne, en fonction des suffrages obtenus par chaque syndicat lors de l'élection la plus récente des délégués du personnel titulaires du collège exécution personnel de conduite dans le périmètre de la commission pour les commissions spécialisées des agents de conduite ou lors de l'élection la plus récente des délégués du personnel titulaires dans les établissements commerciaux des trains de l'ensemble du réseau pour les commissions spécialisées des agents du service des trains.

Les organisations syndicales désignent les titulaires des sièges qui leur sont attribués ainsi que deux suppléants par siège de titulaire.

Elles peuvent les remplacer en cours de mandat.

Les représentants doivent appartenir à la catégorie de personnel représenté à la commission.

Article 9 ► **Fonctionnement**

Ces commissions spécialisées se réunissent trois fois par an, en principe à l'occasion des modifications importantes de service.

Les suppléants ne participent à ces réunions que dans le cas où ils remplacent le titulaire.

Les membres titulaires de ces commissions spécialisées bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 32 heures par an.

Il est accordé, en outre, aux membres de ces commissions spécialisées deux journées avant chaque réunion plénière pour l'examen en commun des questions.

4 - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 10 ► **Facilités accordées aux membres des différentes commissions prévues au présent chapitre**

Les membres des commissions participant aux réunions (y compris aux réunions préparatoires pour les membres des commissions spécialisées) sont, pendant le temps des réunions et le temps des trajets nécessaires, considérés comme étant en service tant au point de vue de la rémunération que de la réglementation du travail.

Ils bénéficient d'allocations de déplacement dans les conditions définies par le règlement du personnel.

Les crédits d'heures sont utilisés dans les conditions définies par accord collectif.

5 - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11 ► **Mesures spécifiques**

Certaines mesures spécifiques tenant compte du particularisme de l'Entreprise et concernant notamment les délégués du personnel (1) et les CHSCT sont définies entre la SNCF et les organisations syndicales les plus représentatives figurant à l'article 2 du chapitre 1 du Statut, en particulier par l'accord du 11 janvier 1996 sur le droit syndical et la représentation du personnel dans les établissements.

Le rôle et les modalités de fonctionnement du CNHSCT et de ses commissions fonctionnelles sont définis par un règlement du personnel.

(1) Les délégués du personnel titulaires et suppléants siègent auprès du chef d'établissement selon un nombre majoré par rapport au code du travail dans les conditions définies à l'accord relatif au droit syndical et à la représentation du personnel dans les établissements.

COPIE

CHAPITRE 5

ADMISSION AU CADRE PERMANENT STAGE D'ESSAI COMMISSIONNEMENT

Article 1 ➤ **Classification du personnel du cadre permanent**

- 1.1. Le personnel du cadre permanent comprend des agents à l'essai et des agents commissionnés.
- 1.2. Les agents à l'essai sont ceux qui, à partir de leur admission au cadre permanent, effectuent un stage au cours duquel la qualité de leurs services et leur aptitude à l'exercice de l'un des métiers du chemin de fer sont examinées.
- 1.3. Les agents ayant accompli la durée fixée pour leur stage d'essai et dont les services ont été reconnus satisfaisants sont commissionnés.
- 1.4. Le personnel du cadre permanent peut, sur sa demande, être utilisé à temps partiel dans les conditions précisées par le règlement du personnel.

Article 2 ➤ **Conditions générales d'admission au cadre permanent**

- 2.1. Pour pouvoir être admis dans un emploi du cadre permanent, tout candidat doit :
 - a) posséder la nationalité française ou être ressortissant d'un autre Etat membre de l'Union Européenne ;
 - b) remplir les conditions d'aptitude médicale et professionnelle. Ces conditions sont fixées par la SNCF après examen avec les organisations syndicales ;
 - c) n'avoir à l'extrait n°2 de son casier judiciaire (ou l'équivalent pour un ressortissant d'un autre Etat membre de la CEE) aucune condamnation entachant l'honneur ou la probité ;
 - d) être en situation régulière au regard des obligations du service national de l'Etat membre de la CEE dont il est ressortissant ;
 - e) être âgé de 18 ans au moins et de 30 ans au plus au jour de son admission.

La limite d'âge inférieure peut être abaissée :

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

La limite d'âge supérieure est relevée d'un an :

- pour les candidats père ou mère de famille, par enfant donnant droit aux allocations familiales ou qui y donnerait droit s'il n'était pas considéré comme enfant unique au regard des dispositions légales concernant l'attribution des allocations familiales ;
- pour tout candidat, par personne à charge ouvrant droit aux allocations prévues pour les handicapés.

Un même enfant ne peut ouvrir droit qu'au bénéfice de l'une ou de l'autre des dispositions ci-dessus.

Pour les candidats justifiant de l'accomplissement de l'une des formes du service national actif ou de périodes de mobilisation ou de volontariat civil, l'âge limite est reculé dans la limite d'un maximum de cinq ans, d'un temps égal à celui qui a été passé effectivement en volontariat civil ou sous les drapeaux en vertu des lois sur le service national, de convocations spéciales, du décret de mobilisation générale ou d'engagement contracté dans l'armée. Dans ce dernier cas, le temps passé sous les drapeaux n'intervient toutefois que dans la limite du temps que l'intéressé aurait accompli s'il n'avait pas contracté d'engagement.

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

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

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

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

La limite d'âge supérieure peut également être relevée pour les candidats recrutés au titre des "emplois réservés".

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

2.2. L'admission des candidats a lieu dans des grades de début après avoir satisfait à un examen (1) ou un concours.

Indépendamment des dispositions particulières concernant les attachés, certains grades sont, par ailleurs, directement accessibles aux titulaires de certains diplômes.

L'admission ne peut être réalisée que dans un emploi à plein temps. Les épreuves d'admission sont, soit individuelles, soit collectives ; dans ce dernier cas, deux délégués de commission du groupe auquel ressortit le grade à obtenir, pris par roulement, prennent part à la surveillance des épreuves et assistent aux opérations du jury.

Sont seuls déclarés reçus au concours dans l'ordre de classement, les premiers candidats jusqu'à concurrence du nombre de places mises au concours. Ne peuvent être classés au concours que les candidats ayant obtenu une note moyenne supérieure ou égale à 12, sans note éliminatoire.

Sont déclarés reçus à l'examen, les candidats ayant obtenu une note moyenne égale ou supérieure à 12, sans note éliminatoire.

Pour l'accès aux grades de début, la priorité est accordée, sous réserve des dispositions légales, dans l'ordre suivant à égalité de notes moyennes :

- a) aux agents du cadre permanent ;
- b) aux veuves ou aux veufs (2) non remariés, aux orphelins d'agents décédés en activité de service et aux pupilles de la nation ;
- c) aux contractuels ;
- d) aux conjoints (2) et enfants d'agents en activité, réformés ou retraités ;

(1) L'examen (individuel) peut être constitué par une batterie de tests de connaissances générales.

(2) Ou aux partenaires d'un pacte civil de solidarité ou aux concubins dont la situation est reconnue selon les dispositions prévues par le règlement du personnel.

- e) aux veuves ou aux veufs (1) non remariés et aux enfants d'agents décédés après avoir été admis à la réforme ou à la retraite ;
- f) aux autres mineurs à la charge des agents en activité, retraités ou réformés ;
- g) aux autres candidats.

Le cas échéant, dans chaque catégorie, les candidats étrangers à la SNCF sont classés suivant l'ancienneté de leur demande, celle-ci étant majorée d'une part d'un an pour les candidats mariés (1) et, d'autre part, d'un an par enfant à charge. A égalité de notes moyennes, les agents du cadre permanent d'une part, les contractuels d'autre part, sont classés dans l'ordre d'ancienneté de services à la SNCF, et le cas échéant, dans l'ordre décroissant des âges.

En vue de son accès à un grade de début, un candidat ne peut se présenter plus de trois fois à un même examen.

La validité de l'examen ouvert aux candidats extérieurs à l'entreprise est de quatre ans.

Dans chaque région, un représentant de chacune des organisations syndicales les plus représentatives, accrédité auprès du directeur de la région, est habilité à s'assurer périodiquement que les priorités visées ci-dessus sont bien respectées.

Article 3 ► Dispositions particulières à certains agents

3.1. Attachés

Les candidats sortis de certaines écoles ou pourvus de certains diplômes peuvent être dispensés de l'examen ou du concours d'admission au cadre permanent ; ils sont recrutés en qualité d'attaché.

Leur admission au cadre permanent est prononcée dans une des catégories de classement déterminée selon l'école dont ils sont sortis et les diplômes dont ils sont pourvus. A chacune de ces catégories correspondent des positions de rémunération et des échelons qui sont indépendants des fonctions effectivement assurées.

Le règlement du personnel détermine :

- les caractéristiques (position, échelon d'admission...) de chaque catégorie ;
- la répartition sur les catégories de classement en fonction du niveau des études et des diplômes ;
- les diplômes ou les écoles pour lesquels la procédure de recrutement comporte, à son dernier stade, le passage des candidats devant un jury ; dans ce cas, un délégué du personnel représentant le personnel du collège des cadres assiste aux opérations du jury.

3.2. Apprentis

A la fin de leur apprentissage, les apprentis issus des écoles SNCF, peuvent être admis au cadre permanent sans examen ni concours.

3.3. Les programmes annuels d'admission des apprentis et attachés sont fixés de manière à pourvoir les besoins du service non seulement à court terme, mais aussi à moyen et à long terme.

L'élaboration de ces programmes tient compte du souci de réserver une part suffisante des postes relevant des qualifications D à H aux agents n'ayant pas la qualité d'attaché et, par ailleurs, de ménager des possibilités de carrière aux classes successives de recrutement d'apprentis et d'attachés.

Article 4 ► Admission à l'essai

4.1. L'admission à l'essai est prononcée par le directeur de la région, le directeur ou le chef de l'organisme de la direction de l'entreprise.

(1) Ou aux concubins dont la situation est reconnue selon les dispositions prévues par le règlement du personnel.

- 4.2 Dès leur admission à l'essai, les agents du cadre permanent sont affiliés au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF.

Article 5 > Stage d'essai

- 5.1 La durée obligatoire du stage d'essai est d'un an, à compter de l'admission au cadre permanent, sous réserve :
- du stage d'essai des agents recrutés en qualité d'attaché cadre pour lesquels la durée est portée à deux ans et demi ;
 - du stage d'essai des agents admis avant l'âge de 18 ans qui prend fin au plus tôt à leur 18^{ème} anniversaire.

Les absences pour maladies, maternité, congé de paternité, congé d'adoption, blessures hors service ou en service, congé supplémentaire sans solde, congé de disponibilité, et les absences irrégulières suspendent le stage d'essai qui est prolongé d'une durée égale à celle de ces absences.

- 5.2. Etant donné qu'il importe de ne commissionner que les agents qui donnent pleinement satisfaction, tant au point de vue de leur conduite que de leurs aptitudes professionnelles, les agents à l'essai doivent, au cours de leur stage, être suivis tout particulièrement par leur chef direct et par le chef d'établissement. Leurs services font l'objet d'appréciations écrites formulées par le chef d'établissement à l'expiration du sixième mois de stage et trois mois avant le commissionnement.

A toute époque, et notamment à l'occasion de l'examen de ces appréciations écrites, les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction font l'objet, de la part du directeur de la région, du directeur ou du chef de l'organisme de la direction de l'entreprise d'un avertissement écrit spécifiant que leur licenciement sera prononcé après un délai déterminé et, au plus tard, à la date à laquelle expire leur stage d'essai, s'ils n'améliorent pas leur manière de servir.

- 5.3. Si, à la suite de l'avertissement écrit, les intéressés n'ont pas amélioré leur manière de servir, ils doivent être licenciés, par décision du directeur de la région, du directeur ou du chef de l'organisme dont ils relèvent. Ils sont, avant d'être licenciés, mis à même de fournir leurs explications écrites. Les conditions d'attribution du délai-congé sont fixées au chapitre 7 du Statut.

- 5.4. Tout agent doit avoir, avant le commissionnement, une visite avec un médecin du travail de la SNCF permettant de s'assurer qu'il remplit les conditions d'aptitude médicale nécessaires.

- 5.5. Tout agent peut, si la visite avant commissionnement lui est défavorable, demander à passer une contre-visite devant un médecin spécialement désigné par le médecin en chef et se faire assister au cours de cette visite par un médecin de son choix ; ce dernier est autorisé, sur la demande de l'agent, à prendre connaissance sur place du dossier médical. En cas de désaccord entre les deux médecins, la décision définitive est prise par le directeur de la région, le directeur ou le chef de l'organisme dont il relève, sur l'avis du médecin en chef.

- 5.6. La situation des agents à l'essai victimes d'un accident du travail est réglée dans les mêmes conditions que celle des agents commissionnés.

Article 6 ➤ Commissionnement

- 6.1.** A l'expiration de leur stage d'essai, les agents sont commissionnés sous réserve qu'ils donnent satisfaction et remplissent les conditions d'aptitude médicale nécessaires.

La date d'effet de commissionnement est fixée au 1^{er} du mois au cours duquel intervient le commissionnement.

A partir de leur commissionnement, les agents avancent en échelon et peuvent avancer en grade et être classés en position dans les conditions fixées au chapitre 6.

- 6.2.** Les agents dont le stage d'essai a été prolongé pour raison de santé, maternité, congé de paternité, congé d'adoption, participation à des activités militaires dans la réserve opérationnelle, ainsi que ceux qui, ayant été blessés en service, ont été remis en service aussitôt après la consolidation de leur blessure sont, à l'expiration de leur stage, commissionnés rétroactivement au 1^{er} du mois au cours duquel ils auraient accompli leurs douze mois (ou deux ans et demi pour les attachés cadre) de stage d'essai si celui-ci n'avait pas été prolongé, compte tenu en particulier des dispositions du § 1 de l'article 5 ci-dessus.

COPIE

COPIE

COPIE

CHAPITRE 6

DÉROULEMENT DE CARRIERE

1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le déroulement de carrière des agents du cadre permanent se fait :

- soit par changement de grade avec changement de qualification ;
- soit par changement de grade avec changement de niveau de rémunération dans la qualification ;
- soit par classement à la position supérieure ;
- soit par l'attribution d'un échelon supérieur.

L'attribution des échelons se fait dans les conditions fixées au chapitre 2 du statut.

Le changement de grade et le classement en position se font dans les conditions fixées au présent chapitre.

Article 1 ► **Généralités concernant les changements de grade**

1.1. **Personnel à l'essai**

Les agents à l'essai ne peuvent occuper que des grades de début. Il est fait exception, toutefois, pour les agents recrutés au titre d'attaché ou admis sur diplôme ne permettant pas de recevoir le titre d'attaché.

A condition d'avoir satisfait, s'il y a lieu, à l'examen ou au concours correspondant, les agents à l'essai peuvent passer d'un grade de début à un autre grade de début.

1.2. **Personnel commissionné**

Les changements de grade des agents commissionnés s'effectuent :

- soit par le passage à un grade de début ;
- soit par avancement en grade ;
- soit par mutation latérale ;
- soit par mutation à un grade placé sur une qualification inférieure ;
- soit par rétrogradation par mesure disciplinaire.

1.2.1. **Passage à un grade de début**

L'accès à un grade de début se fait après réussite à un examen ou un concours sans inscription à un tableau d'aptitude. Les agents peuvent, quel que soit leur grade, demander à subir l'examen ou à passer le concours pour l'accès à l'un des grades de début énumérés au règlement du personnel.

1.2.2. **Avancement en grade**

L'avancement en grade est la nomination à un grade placé sur la qualification supérieure ou sur le niveau supérieur dans la même qualification. Il se fait conformément aux tableaux des filières après inscription à un tableau d'aptitude, sauf exceptions précisées aux points a) à f) ci-après.

Pour certains grades énumérés aux tableaux des filières, il ne peut être attribué de notes d'aptitude qu'aux agents ayant, au préalable, satisfait aux épreuves d'un examen ou d'un concours.

Lorsque, à titre exceptionnel, il est nécessaire d'inscrire des agents à un tableau d'aptitude pour un grade d'une filière différente de la leur, ces agents doivent avoir subi, au préalable, avec succès, l'examen ou le concours auquel est subordonné normalement l'accès au grade considéré ou un examen ou un concours réputé équivalent, conformément aux dispositions du règlement du personnel. Si ce grade est accessible sans examen ni concours, ils doivent avoir subi avec succès l'examen ou le concours prévu au tableau de la nouvelle filière pour le grade inférieur le plus voisin dont l'accès est subordonné à un examen ou un concours réputé équivalent.

Nul ne peut être promu s'il ne figure au tableau d'aptitude pour ce grade. Sous réserve que leurs services soient satisfaisants, il est fait, toutefois, exception :

- a) pour les agents dont la promotion à un grade placé sur la qualification supérieure ou sur le niveau supérieur de la même qualification intervient à l'issue d'un délai de séjour en application des tableaux des filières ;
- b) pour les attachés qui peuvent être promus sur une position de rémunération, un niveau, une qualification, dans les conditions indiquées au chapitre 5 du Statut et au règlement du personnel, en fonction de leur catégorie de classement ;
- c) pour les agents qui acquièrent le titre d'attaché à l'issue des formations dispensées par la SNCF ;
- d) pour les agents qui ont été embauchés après avoir réussi à un examen ou un concours et qui possèdent les diplômes qui leur auraient permis de postuler un emploi d'attaché, ainsi que pour les agents qui acquièrent un tel diplôme en cours de carrière ;

Les demandes présentées par ces agents sont examinées concurremment avec celles des autres postulants à un titre d'attaché de la même catégorie (1). Les agents dont la demande est retenue bénéficient du titre d'attaché et des dispositions applicables à cette catégorie d'agents dans les conditions indiquées au règlement du personnel.

- e) pour les agents qui, ayant été mutés à un grade placé sur une qualification inférieure pour raison de santé (et après avis du service médical), peuvent être nommés à un grade placé sur leur ancienne qualification (ou à une qualification intermédiaire) si leur état de santé s'est suffisamment amélioré ;
- f) pour les agents qui, ayant été rétrogradés, sont replacés sur leur ancien grade dans les conditions prévues à l'article 8 du chapitre 9 du présent statut.

(1) Dans le cas de diplômes acquis en cours de carrière, la candidature de l'agent bénéficiera, à qualification et aptitudes égales, d'une priorité d'examen.

Un agent à temps partiel, inscrit au tableau d'aptitude, peut être promu dans un emploi d'une qualification supérieure en restant à temps partiel si cet emploi est compatible avec une utilisation à temps partiel. Si tel n'est pas le cas, l'agent ne peut être promu dans cet emploi que s'il reprend son service à temps complet.

La promotion à la qualification supérieure est réalisée sur le grade du premier niveau de cette qualification et sur la première position de ce niveau immédiatement supérieure à celle sur laquelle était placé l'agent. En cas d'impossibilité d'appliquer cette règle, la promotion est prononcée sur le grade du second niveau de cette qualification et sur la position immédiatement supérieure à celle sur laquelle était placé l'agent. L'accès à la qualification supérieure s'effectue en général à partir du deuxième niveau de la qualification de départ ; il peut également s'effectuer à partir du premier niveau.

L'accès au niveau supérieur dans la même qualification s'effectue sur la première position de rémunération de ce niveau sans changement d'emploi ni de résidence.

1.2.3. Changement de grade par mutation latérale

La mutation latérale est le passage d'une filière (ou d'une spécialité) à une autre sans changement de qualification, ni de niveau, ni de position de rémunération.

Les mutations latérales sont effectuées sans inscription au tableau d'aptitude. Elles peuvent être prononcées, soit d'office, soit sur la demande des agents intéressés. Dans les deux cas, les agents doivent être soumis au préalable à un constat d'aptitude.

Dans tous les cas, la mutation latérale est prononcée après avis des délégués de commission du groupe appelé à recevoir l'agent muté.

1.2.4. Mutation à un grade placé sur une qualification inférieure

La mutation à un grade placé sur une qualification inférieure est réalisée sur le second niveau et sur la position de rémunération la plus proche de la position quittée. Elle est prononcée en cas d'inaptitude physique de l'intéressé à tenir l'emploi qu'il occupe, après avis du service médical ou, si l'agent conteste cet avis, de la commission de réforme.

Elle peut être prononcée également à la demande de l'agent.

Avant de muter dans un grade placé sur une qualification inférieure un agent reconnu inapte à son emploi pour raisons de santé, il convient d'examiner toutes les possibilités de reclasser cet agent dans un emploi de même qualification. L'agent reçoit la formation professionnelle complémentaire lui permettant de se reclasser au mieux de ses aptitudes dans sa filière d'origine ou dans une autre filière.

Tout agent qui, pour obtenir une résidence de son choix, a demandé à y être pourvu d'un grade placé sur une qualification inférieure à la sienne, peut demander que sa situation soit examinée au cours de la notation effectuée pour l'exercice suivant, en vue de son inscription sur le tableau d'aptitude pour le grade qu'il possédait avant sa mutation.

1.2.5. Rétrogradation par mesure disciplinaire

La rétrogradation est prononcée par mesure disciplinaire dans les conditions fixées au chapitre 9 du statut.

Article 2 ➤ Examens, concours, constats d'aptitude

2.1. Définitions :

2.1.1. Examen

L'examen est un ensemble d'épreuves ayant pour but de s'assurer que les candidats à un emploi possèdent l'essentiel des connaissances exigibles dans cet emploi. Sont déclarés reçus tous les candidats ayant obtenu une note moyenne au moins égale à 12, sans note éliminatoire.

2.1.2. Concours

Le concours est un ensemble d'épreuves ayant pour but de classer par ordre de valeur les candidats à un emploi tout en s'assurant que ces candidats possèdent l'essentiel des connaissances exigibles dans cet emploi. Les candidats sont déclarés reçus dans leur ordre de classement au concours et dans la limite du nombre de places mises au concours, sous réserve d'avoir obtenu une note moyenne au moins égale à 12, sans note éliminatoire.

2.1.3. Constat d'aptitude

Le constat d'aptitude permet de s'assurer, en cas de changement de filière et lorsque l'agent est dispensé de subir l'examen d'accès à la nouvelle filière en application de l'article 1.2.3. ci-dessus, qu'il possède les connaissances professionnelles nécessaires pour assurer les fonctions de son nouveau grade.

Un constat d'aptitude est exigé également dans certains cas lorsque l'agent, sans changer de filière ou de grade, est amené à assurer de nouvelles fonctions.

2.2. Dispositions diverses

2.2.1. Les épreuves des examens et concours sont notées de 0 à 20. Elles peuvent être affectées de coefficients différents et comporter des notes éliminatoires.

Lorsqu'un concours ou un examen collectif est organisé, deux délégués de commission du groupe auquel ressortit le grade à obtenir prennent part à la surveillance des épreuves et assistent aux opérations du jury. De parfaites conditions d'anonymat doivent être respectées pour la correction des épreuves et au cours de la délibération du jury. La date des concours ou des examens, ainsi que le nombre de places mises au concours, sont portés à la connaissance du personnel au moins 3 mois à l'avance.

La date est fixée de façon à permettre de faire entrer les résultats des examens ou concours dans les opérations annuelles de notation.

Les attachés commissionnés peuvent être autorisés à participer aux examens et concours dans les mêmes conditions que les agents du cadre permanent dont ils assurent ou doivent assurer les fonctions.

2.2.2. Les constats d'aptitude sont individuels. Un délégué de commission du groupe intéressé est convoqué aux interrogations.

2.3. Examens

2.3.1. Les examens sont ouverts par circonscription de notation (1).

Peuvent se présenter aux examens les candidats qui remplissent les conditions réglementaires et qui appartiennent à la circonscription de notation au titre de laquelle l'examen est ouvert.

2.3.2. De plus, peuvent se présenter à un examen donnant accès à un grade d'exécution tous les candidats de la région où est situé l'établissement au titre duquel l'examen est ouvert, à condition que le même examen ne soit pas organisé dans leur établissement au cours de l'exercice.

De même, lorsque aucun examen donnant accès à un grade de maîtrise n'est organisé sur une région au cours de l'exercice, les agents de cette région peuvent présenter leur candidature sur une (ou plusieurs) région(s) limitrophe(s), ainsi que sur une (ou plusieurs) région(s) de Paris, si un examen y est ouvert.

2.3.3. Les agents reçus à un examen ouvert sur une circonscription de notation autre que la leur peuvent recevoir une note d'aptitude sur la (ou les) circonscription(s) de notation sur laquelle (ou lesquelles) ledit examen était ouvert et sur laquelle (ou lesquelles) ils ont présenté leur candidature, concurremment avec les agents de cette (ou de ces) circonscription(s). Ils ne peuvent recevoir une note d'aptitude dans leur circonscription d'attache qu'après que le même examen y a été ouvert.

2.3.4. Les candidats ne peuvent en principe se présenter plus de trois fois à un même examen. Lorsque le grade comporte plusieurs spécialités, l'examen obtenu dans une spécialité est considéré comme acquis si l'agent est appelé à changer de spécialité, sous réserve d'un constat d'aptitude dans la nouvelle spécialité.

2.3.5. Le fait d'avoir été reçu à un examen n'entraîne pas obligatoirement l'attribution d'une note d'aptitude pour le grade auquel l'examen ouvre l'accès.

Les agents qui ont subi avec succès un examen, sans cependant être inscrits au tableau d'aptitude sont dispensés de subir à nouveau cet examen. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'examens donnant accès à des grades de la filière Traction ou à des emplois intéressant la sécurité et lorsque le notateur a des raisons de craindre que les agents intéressés ne possèdent plus suffisamment les connaissances nécessaires dans l'emploi à obtenir, ces derniers devront satisfaire à un constat d'aptitude.

2.4. Concours

La liste des agents autorisés à se présenter à un concours est arrêtée par l'autorité qui organise le concours deux mois avant la date fixée pour le déroulement des épreuves. Les délégués de commission du groupe auquel appartiennent les grades à acquérir peuvent être entendus sur leur demande en cas de rejet de candidature.

Les candidats ne peuvent se présenter plus de trois fois à un concours. Toutefois, si un candidat a obtenu à l'un des deux derniers concours auxquels il s'est présenté une note moyenne supérieure ou égale à 12, sans note éliminatoire, il sera autorisé à se représenter.

(1) A l'exception de l'examen d'accès au grade de cadre transport traction ouvert au plan national.

Les agents reçus à un concours d'accès à un grade autre qu'un grade de début reçoivent une note d'aptitude au moins égale à 12 et sont inscrits au tableau d'aptitude suivant l'ordre des points obtenus, en additionnant :

- la note moyenne du concours, comptée de 0 à 20, multipliée par un coefficient qui varie de 1 à 3 suivant le grade à obtenir ;
- la note d'aptitude.

2 – AVANCEMENT EN GRADE

Article 3 ➤ Attribution des notes d'aptitude

3.1. Attribution des notes

3.1.1. Notation pour les grades du premier niveau des qualifications.

Il est procédé chaque année à la notation d'un certain nombre d'agents de façon à combler les vacances prévisibles pour l'exercice suivant et à éviter, dans la mesure du possible, d'avoir à recourir à des notations complémentaires.

Les agents retenus pour cette notation reçoivent une note variant de 12 à 20 permettant de déterminer leur rang de classement à la liste d'aptitude (1).

Ces notes sont attribuées en fonction des qualités et des connaissances nécessaires dans le grade à acquérir et, notamment :

- de la compétence ou des connaissances professionnelles confirmées, le cas échéant, par un examen ou un constat d'aptitude ;
- de l'esprit d'initiative et de la faculté d'adaptation ;
- de la capacité de commandement et d'organisation ;
- du goût et de l'aptitude à l'étude et à la recherche.

3.1.2. Notation pour les grades autres que ceux placés sur le premier niveau des qualifications.

Il est procédé, chaque année, à la notation d'un certain nombre d'agents de façon à réaliser les promotions correspondant au contingent fixé pour la période s'étendant du 1^{er} avril de l'année en cours au 31 mars de l'année suivante.

Les agents retenus pour cette notation reçoivent une note variant de 12 à 20 permettant de déterminer leur rang de classement à la liste d'aptitude.

Ces notes sont attribuées en tenant compte de l'expérience acquise et de la maîtrise de l'emploi tenu.

(1) Les agents proposés pour une notation complémentaire établie sur une autre circonscription de notation que la leur et qui n'ont pas été inscrits au tableau d'aptitude complémentaire correspondant sont obligatoirement proposés pour la notation normale suivante dans leur circonscription de notation d'attache sous réserve du maintien de leurs aptitudes.

3.2. Circonscription de notation

La notation du personnel pour l'avancement en grade se fait par circonscription de notation (1) selon le tableau ci-après :

Circonscription de notation	Grades à obtenir	Personnel concerné	Proposition de notation	Notation
Établissement (2)	Grades placés sur les qualifications B, C, TA, TB	Personnel de l'établissement.	Agent du collège Cadre (ou très exceptionnellement du collège Maîtrise) qui a le commandement direct du personnel.	Chef d'établissement ou assimilé.
Grand établissement	- Grades placés sur les qualifications B, C - Grades placés sur la qualification D de la filière Matériel.	Personnel du grand établissement.	- d -	- d -
Région	- Grades relevant du collège Maîtrise sauf : - Grades placés sur la qualification D de la filière Matériel des Grands établissements. - grades de la filière Surveillance Générale. - Grades placés sur le premier niveau des qualifications F et G sauf grades de la filière Surveillance Générale et de la filière Matériel, spécialité Atelier Equipement.	Personnel de l'ensemble de la région.	Chef d'établissement ou chef de la division à laquelle appartient l'agent.	Directeur de la région.
	Grades placés sur le second niveau des qualifications F, G et H, sauf grades de la filière Surveillance Générale.	Personnel de l'ensemble de la région.	Chef de division du personnel sur proposition initiale du chef de la division intéressée.	Directeur de la région.
Réseau	Grades placés sur le premier niveau de la qualification H sauf : - Grades de la filière Surveillance Générale. - Grades de la filière Matériel, spécialité Atelier Equipement.	Personnel de l'ensemble des régions du réseau.	Directeur de la région à laquelle appartient l'agent.	Directeur des cadres.

- (1) Dans les cas prévus aux articles 2.3 et 9.2 du présent chapitre, un agent peut être inscrit sur un tableau ou une liste d'aptitude établi dans une circonscription de notation différente de la sienne. Il en est de même de l'agent reçu à un concours ouvert pour les besoins de plusieurs circonscriptions.
- (2) Les établissements à faible effectif sont, pour la notation aptitude pour l'avancement en grade rattachés à un établissement voisin de la même fonction.

Circonscription de notation	Grades à obtenir	Personnel concerné	Proposition de notation	Notation
Direction Fret	Grades placés sur les qualifications B, C, TA, TB, D, E et F	Personnel du territoire de la Direction Fret	Dirigeant d'unité	Directeur Fret
Ensemble de la SNCF	Grades des collèges Maîtrise et Cadres de la filière Surveillance Générale.	Personnel de la Mission Centrale de Sécurité et de l'ensemble des régions.	Directeur de la région à laquelle appartient l'agent.	Directeur de la Mission Centrale de Sécurité.
	Grades placés sur les qualifications G et H	Personnel du territoire des directions Fret et de la direction de Fret SNCF	Directeur Fret pour le personnel du territoire des Directions Fret ou Chef du département de la Direction de Fret SNCF auquel appartient l'agent	Directeur de Fret SNCF
	Grades placés sur le premier niveau des qualifications F, G et H de la filière Matériel spécialité Atelier-Equipement.	Personnel de l'ensemble des Ateliers-magasins de l'Équipement.	Directeur de la région à laquelle appartient l'agent.	Directeur de l'Équipement et de l'Aménagement ou dirigeant désigné.
Organismes de la direction de l'entreprise	Grades relevant du collège Exécution.	Personnel de l'ensemble de l'organisme.	Chef du département auquel appartient l'agent (ou le dirigeant désigné) sur proposition initiale de l'agent du collège Cadres qui a le commandement direct du personnel.	Dirigeant désigné par le directeur ou le chef de l'organisme (Directeur des Ressources Humaines du Semam pour le personnel du siège de ce service).
	Grades relevant du collège Maîtrise (sauf filière Surveillance Générale).	Personnel de l'ensemble de l'organisme.	Chef du département auquel appartient l'agent sur proposition initiale de l'agent du collège Cadres qui a le commandement direct du personnel, chef d'établissement pour le personnel des agences du SERNAM.	Directeur, Chef de l'organisme ou dirigeant désigné.
	Grades relevant du collège Cadres sauf : - Filière Surveillance Générale. - Grades des qualifications G et H de la Direction de Fret SNCF	Personnel de l'ensemble de l'organisme.	Chef du département auquel appartient l'agent Directeur des Ressources Humaines du SERNAM pour le personnel des agences.	- d -

- 3.3.** Les fiches signalétiques comportant la note attribuée par le notateur sont mises à la disposition des délégués de commission titulaires du groupe dans lequel est classé le grade à obtenir, trois semaines au moins avant la date de la réunion des commissions prévues à l'article 4 ci-après. Les notes d'aptitude sont simultanément communiquées aux agents intéressés.

Le relevé des agents qui, bien qu'ayant reçu une note du premier notateur, n'ont pas été retenus pour la notation, est communiqué aux délégués de commission précités.

Article 4 ➤ Etablissement des listes d'aptitude

- 4.1.** Les notes d'aptitude sont arrêtées et les listes d'aptitude établies par le notateur après avis des délégués titulaires du groupe auquel est ressortit le grade à acquérir, réunis dans une commission de notation présidée par le notateur assisté de deux adjoints.
- 4.2.** Les agents notés sont portés sur les listes d'aptitude dans l'ordre décroissant des notes d'aptitude. En cas d'égalité de notes, la priorité est donnée successivement :
- pour l'accès à une qualification supérieure, à l'agent placé sur la qualification la plus élevée, puis à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans la qualification, à égalité d'ancienneté, à l'agent le plus âgé ;
 - pour l'accès au niveau supérieur de la même qualification, à l'agent placé sur la position la plus élevée, puis à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans la qualification, à égalité d'ancienneté, à l'agent le plus âgé.
- 4.3.** Par dérogation aux dispositions des § 4.1. et 4.2. ci-dessus, pour l'accès aux grades placés sur le premier niveau de la qualification H dont les titulaires sont destinés à assurer les fonctions de chef d'établissement ou de chef de PC, le dirigeant désigné de l'organisme de la direction générale concerné, au vu des notes arrêtées après avis des délégués de la commission de notation, établit un relevé d'aptitude ne comportant pas de classement. Pour ces agents, il n'est pas établi de liste d'aptitude.
- 4.4.** Au moins cinq jours avant la réunion de la commission de notation, les délégués de cette commission font parvenir au président les requêtes des agents qu'ils souhaitent examiner au cours de la réunion de ladite commission.
- Au cours de cette réunion, le président fait connaître sa décision motivée pour chacun des cas qui lui ont été soumis.
- 4.5.** Cas où la moitié au moins des délégués membres de la commission de notation émet un avis négatif à l'encontre d'un projet de liste ou de relevé d'aptitude :
- 4.5.1** S'il s'agit d'un projet de liste d'aptitude pour l'accès à un grade relevant du collège exécution, ce projet accompagné du procès-verbal établi par le président de la commission, sur lequel les délégués auront indiqué le motif de leur avis défavorable, est transmis pour décision :

- au directeur de la région pour les listes d'aptitude établies par les chefs d'établissement et assimilés,
- au directeur ou chef de l'organisme de la direction de l'entreprise pour les listes d'aptitude établies par un dirigeant désigné de l'organisme,
- au directeur de Fret SNCF pour les listes d'aptitude établies par les directeurs fret.

Le directeur de la région, le directeur de Fret SNCF, le directeur ou le chef de l'organisme, avant d'arrêter la liste d'aptitude, apprécie s'il convient d'entendre au préalable les délégués ; membres de la commission concernée.

- 4.5.2.** S'il s'agit d'un projet de liste d'aptitude pour l'accès à un grade relevant des collèges maîtrise et cadres ou d'un projet de relevé d'aptitude, ce projet fait l'objet d'un nouvel examen au cours d'une réunion spéciale de la commission de notation convoquée à cet effet, dans un délai compris entre 8 et 15 jours et au cours de laquelle le président de la commission apporte une réponse motivée aux observations émises par les délégués de commission.

Article 5 ► **Etablissement des tableaux d'aptitude**

- 5.1.** Après établissement des listes d'aptitude, le notateur arrête le tableau d'aptitude pour changement de qualification en fonction du nombre de vacances existantes et prévues pour l'exercice de notation suivant.

Les tableaux d'aptitude pour changement de niveau dans la même qualification sont arrêtés en fonction du contingent de promotions à réaliser au cours de l'exercice.

Les tableaux d'aptitude sont établis pour chaque grade, compte tenu, s'il y a lieu, des spécialités que ce grade peut comporter.

Ils doivent être établis, au plus tard avant le début de l'exercice de validité de la notation.

- 5.2.** Les agents à faire figurer au tableau d'aptitude à un grade sont, sauf les exceptions prévues à l'article 10, ceux qui figurent en tête de la liste d'aptitude à ce grade. Les intéressés sont inscrits au tableau d'aptitude dans l'ordre même où ils figurent sur la liste d'aptitude.

Les agents inscrits au tableau ou à la liste d'aptitude sont avisés de leur rang d'inscription et le cas échéant des spécialités limitatives pour lesquelles ils ont été notés.

- 5.3.** Les agents inscrits au tableau, à la liste ou au relevé d'aptitude pour l'accès aux grades placés sur le premier niveau des qualifications sont invités à faire connaître avec précision (dans l'ordre de préférence), leurs desiderata en matière de résidence. Ces desiderata sont considérés comme seuls valables pour l'exercice de notation en cours, sauf modifications écrites présentées par l'intéressé. Lorsque des vacances se présentent, ne sont consultés que les agents qui ont indiqué dans leurs desiderata, accepter la résidence où se produit la vacance.

- 5.4.** Les tableaux d'aptitude sont valables du 1^{er} avril de l'année où ils sont établis au 31 mars de l'année suivante.

Si au moment de l'établissement d'un tableau d'aptitude, le tableau précédent n'est pas épuisé, les agents qui y figuraient sont reportés en tête du nouveau tableau sauf exceptions ci-après.

Tout agent inscrit à un tableau d'aptitude qui, à moins d'un motif reconnu valable a, au cours d'un exercice, refusé tous les emplois qui lui étaient offerts dans des résidences qu'il avait déclaré accepter, sera reporté sur le tableau d'aptitude de l'exercice suivant à un rang déterminé en commission.

Article 6 ➤ **Utilisation des tableaux et relevés d'aptitude**

- 6.1. Les promotions à la qualification supérieure se font au fur et à mesure de l'ouverture des vacances, dans l'ordre du tableau d'aptitude et compte tenu, le cas échéant, des spécialités ainsi que des desiderata exprimés par les agents. Toutefois, le notateur peut très exceptionnellement déroger à cet ordre, après avis des délégués de commission intéressés, lorsque cette mesure apparaît opportune en raison des aptitudes et des qualités particulières nécessaires dans l'emploi à pourvoir.

Les promotions au niveau supérieur dans la même qualification sont prononcées le premier jour de chaque trimestre civil, par quart du contingent fixé, dans l'ordre du tableau d'aptitude.

- 6.2. Lorsque sur une des régions du réseau une vacance va se produire dans un emploi de chef d'établissement ou de chef de PC placé sur la qualification H, le directeur régional en informe le dirigeant désigné de l'organisme de la direction de l'entreprise concerné ; celui-ci porte la vacance à la connaissance des agents qui ont été reconnus aptes à tenir un tel emploi (1), compte tenu des desiderata qu'ils ont exprimés en matière de résidence et, le cas échéant, de l'aptitude particulière requise pour l'emploi considéré. Tous ces agents peuvent postuler à l'emploi vacant. Les fiches de notation rédigées par les directeurs de région notateurs de tous les agents qui se sont portés candidats sont adressées au directeur de la région intéressée. Celui-ci désigne le candidat qui lui paraît avoir le plus de qualités pour tenir l'emploi après avoir recueilli l'avis des délégués de commission intéressés.

En fin d'exercice, les agents figurant encore sur le relevé d'aptitude sont reportés sur le relevé d'aptitude de l'exercice suivant.

Tout agent figurant au relevé d'aptitude depuis deux exercices et ayant postulé sans succès trois emplois offerts, doit être promu hors cadre sur place. La résorption du surnombre ainsi créé incombe à la région à laquelle appartient l'agent.

Article 7 ➤ **Radiation du tableau d'aptitude**

Un agent inscrit au tableau d'aptitude ou à la liste d'aptitude peut être rayé du tableau ou de la liste lorsqu'il est l'objet d'une sanction dans les conditions prévues au chapitre 9 du statut.

Lorsqu'un agent a été rayé d'un tableau ou d'une liste d'aptitude, il peut être porté sur le tableau ou la liste de l'exercice suivant, mais il doit concourir avec tous les autres candidats dudit tableau.

(1) L'avis de vacance est également porté à la connaissance des agents de la qualification H qui auraient formulé une demande d'affectation à cet emploi.

Article 8 ➤ **Suspension du droit à l'avancement en grade**

8.1. Un agent ne peut être promu s'il est en prévention du conseil de discipline ou s'il est sous le coup d'une sanction disciplinaire en raison d'une condamnation sans sursis encourue par lui pour l'un des motifs énumérés à l'article 7 du chapitre 9 du statut. La promotion de l'agent est différée jusqu'à ce que la décision concernant la sanction à infliger à l'intéressé ait été prise. Si la sanction infligée entraîne la radiation du tableau d'aptitude, dans les conditions prévues au chapitre 9, la promotion n'a pas lieu.

Si la sanction n'entraîne pas la radiation du tableau ou si aucune sanction n'est infligée, la promotion est effectuée avec effet rétroactif à la date à laquelle elle aurait été prononcée normalement.

8.2. Le droit à l'avancement en grade est suspendu en cas d'absence supérieure à trois mois sauf application des dispositions prévues à l'article 5 du chapitre 1 du statut.

8.3. Lorsqu'un agent inscrit au tableau d'aptitude pour un grade placé sur une qualification supérieure est en position d'absence de plus de trois mois, soit pour un accident du travail, soit pour maladie ou blessure hors service, soit pour congé de maternité, au moment où s'ouvre une vacance qui lui aurait permis d'être promu à ce grade, l'emploi vacant lui est réservé s'il n'y renonce pas et s'il est constaté par le service médical que, sauf aggravation imprévisible de son état physique actuel, il sera à même d'assurer ses nouvelles fonctions dans l'emploi vacant avant l'expiration d'un délai de quatre mois à partir du jour où cette vacance est ouverte.

Article 9 ➤ **Établissement en cours d'année d'un tableau d'aptitude complémentaire**

9.1. Lorsqu'un tableau d'aptitude est épuisé ou ne comporte plus d'agent dans la spécialité correspondant aux emplois à pourvoir, ou encore lorsque aucun des agents de la ou des spécialités restant inscrits au tableau n'accepte l'emploi en question, le notateur fait établir en cours d'exercice des tableaux d'aptitude complémentaires.

Les tableaux complémentaires sont établis en utilisant le classement de la liste d'aptitude et arrêtés dans les conditions prévues pour les tableaux d'aptitude normaux. Ne peuvent toutefois être inscrits aux tableaux complémentaires pour un grade placé sur une qualification supérieure que les agents dont la spécialité correspond aux emplois à pourvoir et qui les acceptent.

9.2. Lorsque, exceptionnellement, la liste d'aptitude est épuisée (ou ne comporte plus d'agent dont la spécialité correspond aux emplois à pourvoir) ou encore lorsque aucun des agents de la ou des spécialités restant inscrits à ladite liste n'accepte le ou les emplois en question, le notateur fait procéder à une notation complémentaire. Ne peuvent être inscrits aux tableaux établis à la suite de cette notation complémentaire, lorsqu'il s'agit d'un grade placé sur une qualification supérieure, que les agents dont la ou les spécialités correspondent aux emplois à pourvoir et qui les acceptent. Cette notation complémentaire est établie dans les conditions prévues pour la notation normale.

Les mêmes dispositions sont applicables lorsqu'il n'est pas possible de pourvoir un emploi avec l'un des agents inscrits sur un relevé d'aptitude.

Lorsqu'une circonscription de notation n'a pas les ressources suffisantes pour combler des vacances dans des grades et des résidences déterminés, il peut être procédé à une notation complémentaire, dans les conditions ci-dessus, au bénéfice d'agents appartenant à d'autres circonscriptions de notation et proposés par leur notateur.

Article 10 ➤ Inscription ou réinscription au tableau d'aptitude en cours d'année

Le tableau d'aptitude ayant été arrêté, les agents rayés pour quelque cause que ce soit ne sont pas remplacés, et nul ne peut plus être inscrit sauf dans les cas visés ci-après :

- 10.1. à titre exceptionnel, un agent qui s'est spécialement distingué dans un cas difficile peut, à toute époque, être inscrit d'office à un tableau d'aptitude spécial par le notateur après avis des délégués de commission intéressés ;
- 10.2. lorsqu'un agent a encouru une punition entraînant la radiation du tableau d'aptitude, le notateur peut, en cours d'exercice et au bout de six mois à partir de la notification de la punition, par dérogation aux dispositions de l'article 7 ci-dessus, autoriser, à la demande de l'intéressé et après avis de ses chefs directs, la réinscription de l'agent sur le tableau d'aptitude. Dans ce cas, les délégués de commission concernés sont appelés à donner leur avis.

Article 11 ➤ Agents faisant fonctions

Un emploi (1) vacant est un emploi prévu au cadre autorisé et non pourvu d'un titulaire.

En cas de vacance dans un emploi, la SNCF doit prendre immédiatement des dispositions pour y nommer un titulaire.

S'il y a lieu de faire occuper temporairement un emploi, il est fait appel à des agents de l'un des grades correspondant à cet emploi ou, à défaut, à des agents inscrits sur le tableau ou sur la liste d'aptitude pour ces grades, ou enfin à des agents ayant subi avec succès l'examen ou le concours réputé équivalent.

Si un agent se trouve avoir occupé pendant plus de quatre mois consécutifs un emploi vacant d'une qualification supérieure à la sienne et pour laquelle il figure au tableau d'aptitude, il est promu d'office ; la SNCF doit s'être assurée avant l'expiration du délai de quatre mois, que tous les agents inscrits au tableau d'aptitude avant l'intéressé refusent l'emploi vacant ou demandent un délai plus long avant de venir l'occuper.

Si, à titre exceptionnel, un agent se trouve avoir occupé pendant plus de quatre mois consécutifs, dans des conditions satisfaisantes, un emploi vacant d'une qualification supérieure à la sienne, sans être inscrit au tableau d'aptitude (ou sur le relevé d'aptitude) pour cette qualification, cet agent doit être inscrit sur la première liste d'aptitude (ou relevé d'aptitude) à établir pour cette qualification. Il doit au préalable avoir subi avec succès, le cas échéant, l'examen ou le concours auquel est subordonné l'accès à cette qualification ou à la qualification inférieure la plus voisine ou l'examen réputé équivalent.

(1) Pour une filière (et le cas échéant, une spécialité) donnée, l'emploi est défini par l'ensemble des grades placés sur la même qualification.

3 - CLASSEMENT EN POSITION DE RÉMUNÉRATION

Article 12 ► Généralités

Les agents admis sur un grade de début ou recrutés sur titre (en qualité ou non d'attaché) ou admis au cadre permanent à l'issue de leur apprentissage dans un centre de formation d'apprentis de la SNCF sont classés, dès leur admission, sur la qualification, le niveau, la position de rémunération fixés par le règlement du personnel.

Les agents qui font l'objet, en cours de carrière, d'une promotion à un grade placé sur une qualification supérieure sont classés dans le premier niveau de leur nouvelle qualification sur la position de rémunération immédiatement supérieure à celle sur laquelle ils étaient placés. En cas d'impossibilité d'appliquer cette règle, la promotion est prononcée sur le grade du second niveau de cette qualification et sur la position immédiatement supérieure à celle sur laquelle était placée l'agent.

Les agents qui sont promus au niveau supérieur dans leur qualification sont classés sur la première position de ce niveau.

Article 13 ► Conditions de classement en position

13.1. Le classement sur la position supérieure d'un même niveau n'entraîne pas de changement d'emploi ou de grade, ni de changement de résidence pour les agents qui en bénéficient. Il se fait chaque année au 1^{er} avril (1).

13.2. Peuvent être classés sur la position de rémunération supérieure dans chaque niveau d'une qualification donnée un nombre d'agents égal à un certain pourcentage du nombre des agents placés sur la position de départ (2), ce pourcentage variant suivant les qualifications, les niveaux et les positions, comme indiqué au tableau ci-après.

Agents de conduite des locomotives

Qualif. TA	niv. 1	5-6 26%	6-7 22%	7-8 18%
	niv. 2	9-10 26%	10-11 22%	11-12 18%
Qualif. TB	niv. 1	10-11 26%		
	niv. 2	12-13 26%	13-14 22%	14-15 18%
	niv. 3	16-17 26%	17-18 22%	18-19 18%

(1) Ou à d'autres dates dans les cas prévus à l'article 19 du présent chapitre.

(2) L'effectif à prendre en considération est celui du 31 janvier.

PERSONNEL A SERVICE CONTINU AUTRE QUE LES AGENTS DE CONDUITE DES LOCOMOTIVES

QUAL A	2 → 3 26 %	3 → 4 26 %	4 → 5 22 %	5 → 6 18 %	6 → 7 14 %
B	niv. 1	4 → 5 26 %	5 → 6 22 %		
	niv. 2	7 → 8 26 %	8 → 9 22 %	9 → 10 18 %	10 → 11 14 %
C	niv. 1	9 → 10 26 %	10 → 11 22 %		
	niv. 2	12 → 13 26 %	13 → 14 22 %	14 → 15 18 %	
D	niv. 1	13 → 14 28 %	14 → 15 23 %		
	niv. 2	16 → 17 28 %	17 → 18 23 %		
E	niv. 1	16 → 17 28 %	17 → 18 23 %		
	niv. 2	19 → 20 28 %	20 → 21 23 %	21 → 22 19 %	22 → 23 15 %
F	niv. 1	21 → 22 30 %	22 → 23 25 %		
	niv. 2	24 → 25 30 %	25 → 26 25 %	26 → 27 21 %	27 → 28 17 %
G	niv. 1	26 → 27 30 %	27 → 28 25 %		
	niv. 2	29 → 30 30 %	30 → 31 25 %		
H	niv. 1	30 → 31 30 %	31 → 32 25 %		
	niv. 2	33 → 34 30 %	34 → 35 25 %		

Le nombre d'agents N à classer sur la position de rémunération supérieure est obtenu par application à l'effectif de la position de départ, du pourcentage indiqué ci-avant, le résultat étant arrondi à l'unité immédiatement inférieure.

- 13.3.** Les parties décimales abandonnées dans le calcul de l'arrondi pour chacune des positions d'un même niveau sont ajoutées, le total étant arrondi à l'unité immédiatement supérieure.

Le nombre ainsi obtenu définit un contingent supplémentaire d'agents à classer sur une position supérieure du niveau considéré, le choix des positions concernées et des agents bénéficiaires étant arrêté en commission de classement.

Ce contingent ne doit pas être inférieur à 2 dans le cas où l'effectif cumulé des positions de départ du niveau est au moins égal à 70 (1) ni à 3 dans le cas où cet effectif est au moins égal à 100 (1). En outre, une unité supplémentaire est attribuée par tranche ou fraction de tranche de 100 à partir de 201 (1).

(1) Les seuils correspondants à prendre en considération pour l'effectif cumulé des positions de départ d'un niveau des qualifications TA et TB sont respectivement 50 et 70. En outre, une unité supplémentaire est attribuée par tranche ou fraction de tranche de 70 à partir de 141.

Dans le cas particulier des circonscriptions de classement où l'effectif des agents du collège exécution susceptibles d'être classés au choix sur une position supérieure est inférieure à 70, les contingents supplémentaires calculés pour chaque niveau comme indiqué aux alinéas ci-dessus, sont totalisés pour l'ensemble des niveaux des qualifications A à C ou TA et TB. Ce total définit le contingent global supplémentaire d'agents à classer sur une position supérieure dans l'un quelconque des niveaux de l'ensemble considéré.

Dans les établissements autres que ceux visés ci-dessus où il existe des agents de la qualification C (collège exécution), les contingents supplémentaires, calculés pour chacun des niveaux des qualifications B et C (collège exécution) comme indiqué aux trois premiers alinéas du présent article 13.3, sont totalisés. Ce total définit le contingent global supplémentaire d'agents à classer sur une position supérieure de l'un ou l'autre des niveaux des qualifications B et C.

13.4. Le choix des agents susceptibles de bénéficier du classement sur la position supérieure est fait en fonction de la qualité des services assurés et de l'expérience acquise.

Toutefois, sont classés par priorité sur la position supérieure sous réserve d'assurer un service satisfaisant, les agents les plus anciens en position à concurrence d'une fraction du nombre N ci-dessus égale à :

- 1/2 pour le personnel des qualifications A, B, C, TA et TB (1)
- 1/3 pour le personnel des qualifications D et E (1)
- 1/4 pour le personnel des qualifications F, G et H (1)

En cas d'égalité d'ancienneté dans la position, la priorité est donnée à l'agent qui a le plus d'ancienneté dans le niveau et, par exception, pour les agents de la qualification TB, à l'agent ayant la plus forte ancienneté décomptée depuis l'accès à cette qualification, à égalité d'ancienneté dans le niveau (ou depuis l'accès à la qualification TB) à l'agent le plus âgé.

Le cas des agents qui, remplissant ces conditions, n'auraient pas été classés en application des dispositions des deux alinéas précédents fera l'objet d'un examen particulier en commission.

Article 14 ► **Préparation des listes pour l'accès à la position supérieure**

Chaque année, dans chaque circonscription de classement et pour chaque groupe de personnel, le notateur défini à l'article 15 ci-après dresse les listes des agents qu'il propose de classer sur la position supérieure pour chaque niveau, limitées au nombre d'agents à classer défini à l'article 13.2 ci-dessus.

Article 15 ► **Circonscription de classement - Echelon notateur**

15.1. La circonscription de classement en position est, selon le cas :

- l'établissement (2),
- la région,
- l'organisme de la direction de l'entreprise,
- l'ensemble de la SNCF,
- ⋮
- la direction Fret.

(1) Le nombre étant arrondi à l'entier supérieur.

(2) Selon les définitions données par un document d'application. Les établissements à faible effectif sont, pour le classement en position, rattachés à un établissement voisin de la même fonction.

- 15.2.** Dans chacune de ces circonscriptions, les listes de classement en position sont établies dans les conditions suivantes :

15.2.1. Etablissement

Les listes sont établies :

- a) pour les agents du collège exécution ; par le chef d'établissement, sur proposition de l'agent du collège des cadres (ou exceptionnellement l'agent du collège maîtrise) qui a le commandement direct du personnel ;
- b) pour les agents de la qualification D de la filière Matériel des grands établissements ; par le chef d'établissement, sur proposition de l'agent du collège des cadres qui a le commandement direct du personnel.

15.2.2. Région

Les listes sont établies :

- a) pour les agents du collège exécution de l'ensemble des divisions de la région ; par le chef de la division du personnel sur proposition du chef de la division à laquelle appartient l'agent (ou d'un dirigeant de la division du personnel pour les agents appartenant à cette division) et proposition initiale de l'agent du collège des cadres (ou exceptionnellement l'agent du collège maîtrise) qui a le commandement direct du personnel ;
- b) pour l'ensemble des agents de chacun des groupes du collège maîtrise de la région (à l'exception des agents de la qualification D de la filière Matériel des grands établissements et des agents de la filière Surveillance Générale) ; par le chef de la division du personnel sur délégation du directeur de la région, sur proposition initiale du chef d'établissement ou du chef de la division à laquelle appartient l'agent (sur proposition d'un dirigeant de la division du personnel pour les agents appartenant à cette division (1) ;
- c) pour l'ensemble des agents du collège des cadres de la région par le directeur de la région sur proposition du chef de la division du personnel et après proposition initiale du chef de la division intéressée.

15.2.3. Organisme de la direction de l'entreprise

Les listes sont établies pour les agents de toutes qualifications appartenant à chacun de ces organismes, à l'exception des agents des qualifications G et H de la direction de Fret SNCF, par :

- un dirigeant désigné par le directeur ou le chef de l'organisme pour les agents du collège exécution (2) ;
- le directeur, le chef de l'organisme ou le dirigeant désigné pour les agents des collèges maîtrise et cadres (2) ;

sur proposition du chef du département auquel appartient l'agent (ou d'un dirigeant désigné), après proposition initiale du chef direct de l'agent.

-
- (1) Pour les agents des divisions, la proposition initiale est faite par l'agent du collège des cadres qui a le commandement direct du personnel.
 - (2) Pour le SERNAM, les fonctions de notateur sont assurées par le directeur de ce service pour l'ensemble du collège des cadres de ce service, par un dirigeant désigné pour l'ensemble du collège maîtrise de ce service et par le directeur des Ressources Humaines de ce service pour les agents du collège exécution affectés au siège.

15.2.4. Ensemble SNCF

Les listes sont établies par le directeur de la Direction de la Sûreté pour l'ensemble des agents des qualifications D à H de la filière Surveillance Générale sur proposition des directeurs de région.

Elles sont établies par le Directeur de Fret SNCF pour l'ensemble des agents des qualifications G et H affectés au Fret, sur proposition :

- du Directeur Fret du territoire auquel appartient l'agent
- ou du chef du département auquel appartient l'agent.

15.2.5. Direction Fret

Les listes sont établies pour l'ensemble des agents des qualifications A à F d'une part, et des qualifications TA et TB d'autre part, pour les agents du territoire de la direction Fret par le Directeur Fret sur proposition du dirigeant d'unité.

Article 16 ► Communication des listes

Vingt et un jours au moins avant la date fixée pour la réunion des commissions, les délégués de commission de chaque circonscription de classement sont appelés à prendre connaissance des propositions de classement.

Chaque agent dont le classement sur la position supérieure est envisagé en reçoit notification.

Article 17 ► Etablissement des listes de classement en position

Les listes de classement en position sont arrêtées par le notateur après avis des délégués de commission du groupe de personnel et de la circonscription de classement considérés réunis dans une commission de classement présidée par le notateur assisté de deux adjoints. Cette commission arrête le choix des positions du contingent supplémentaire prévu à l'article 13.3 (3 premiers alinéas) et des bénéficiaires de ces positions.

Au moins cinq jours avant la réunion de la commission de notation, les délégués de cette commission font parvenir au président les requêtes des agents qu'ils souhaitent examiner au cours de la réunion de ladite commission.

Au cours de cette réunion, le président fait connaître sa décision pour chacun des cas qui lui ont été soumis.

Lorsque au moins la moitié des délégués membres de la commission de classement émet un avis négatif à l'encontre d'un projet de liste de classement des agents relevant du collège exécution, ce projet accompagné du procès-verbal établi par le président de la commission, sur lequel les délégués auront indiqué le motif de leur avis défavorable, est transmis, pour décision :

- au directeur de la région pour les listes de classement établies par les chefs d'établissement et assimilés,
- au directeur de Fret SNCF pour les listes de classement établies par les Directeurs Fret,
- au directeur ou au chef de l'organisme de la direction de l'entreprise pour les listes de classement établies par un dirigeant désigné de l'organisme.

Le directeur de la région, le directeur de Fret SNCF, le directeur ou le chef de l'organisme, avant d'arrêter la liste de classement, apprécie s'il convient d'entendre au préalable les délégués membres de la commission concernée.

Lorsque au moins la moitié des délégués membres de la commission de classement émet un avis négatif à l'encontre d'un projet de liste de classement des agents relevant des collèges maîtrise et cadres, ce projet de liste fait l'objet d'un nouvel examen au cours d'une réunion spéciale de la commission de classement convoquée à cet effet dans un délai compris entre 8 et 15 jours et au cours de laquelle le président de la commission apporte une réponse motivée aux observations émises par les délégués de commission.

Article 18 > Situation des agents mis en disponibilité

Ceux des agents en disponibilité qui conservent le droit à l'avancement en échelon et en grade bénéficient également du droit au classement en position.

Ceux qui conservent seulement le droit à l'avancement en échelon bénéficient du classement sur la position supérieure à la même date que les agents de même grade et de même ancienneté, classés en application des dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'article 13.4.

Dans les autres cas, les agents en disponibilité perdent tout droit au classement en position.

Article 19 > Classement en positions en cours d'année

Les positions attribuées au 1^{er} avril d'une année, en application du contingent prioritaire, à des agents qui cessent leur service pour retraite, démission, réforme, radiation des cadres, révocation, décès, qui sont promus à la qualification ou au niveau supérieurs ou mutés ou rétrogradés à la qualification inférieure avant le 1^{er} janvier de l'année suivante, sont à nouveau attribuées dans les conditions ci-après, avec effet du 1^{er} du mois suivant la cessation de service ou le changement de situation.

Les positions attribuées au 1^{er} avril d'une année au-delà du contingent prioritaire, à des agents qui cessent leur service pour retraite, démission, réforme ou décès avant le 1^{er} janvier de l'année suivante, sont également, à nouveau, attribuées, dans les conditions ci-après, avec effet du 1^{er} du mois suivant la cessation de service.

Lors des opérations annuelles de classement en position, il est établi en fonction des besoins prévisibles et selon la même procédure que celle prévue pour les listes de classement, par niveau et position, une liste d'attente établie au choix, d'agents auxquels seront attribuées dans l'ordre de leur classement sur cette liste et dans la position correspondante, les positions rendues disponibles en cours d'année. Ces positions sont attribuées sans nouvelle intervention des délégués. La liste d'attente n'est valable que jusqu'au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Le notateur peut déroger à l'ordre de la liste d'attente avec l'accord des délégués de commission concernés lorsque la manière de servir de l'agent à classer à la position supérieure ne justifie plus une telle mesure.

COPIE

- 60 -

CHAPITRE 7

CESSATIONS DE FONCTIONS

Article 1 ► Dispositions générales

Les agents commissionnés peuvent cesser leurs fonctions à la SNCF par :

- démission ;
- retraite ;
- réforme ;
- radiation des cadres ou révocation.

Les agents à l'essai peuvent cesser leurs fonctions par :

- démission ;
- licenciement ;
- réforme ;
- congédiement par mesure disciplinaire.

Article 2 ► Démission

§ 1. La démission donnée par un agent doit être écrite, datée et signée.

La démission n'est valable qu'après avoir été acceptée, par le directeur de la région pour le personnel de la région, par le directeur du SERNAM pour le personnel de ce service, par le directeur ou le chef de l'organisme pour le personnel des organismes de la direction de l'entreprise.

§ 2. Sans préjudice des sanctions disciplinaires pouvant faire suite à l'absence irrégulière, peut être considéré comme démissionnaire d'office tout agent qui, sauf cas de force majeure :

- 1° cesse son service sans autorisation et ne le reprend pas à la suite de la mise en demeure qui lui est faite par lettre recommandée ;
- 2° ne rejoint pas son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme et ne le prend pas à la suite de la mise en demeure qui lui est faite par lettre recommandée.

§ 3. Les démissions visées aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus ne font pas obstacle aux sanctions relatives à des fautes qui sont antérieures à la cessation du service.

Article 3 ► Retraite

L'agent peut demander son départ à la retraite lorsqu'il remplit les conditions définies au Règlement de Retraites. Il en informe la SNCF par écrit.

La SNCF met à la retraite tout agent atteignant l'âge limite de maintien en service fixé par décret.

Article 4 ► Réforme

La mise à la réforme est prononcée conformément aux dispositions du chapitre 12 du Statut.

Article 5 ► Radiation des cadres ; Révocation ; Congédiement par mesure disciplinaire

La radiation des cadres, la révocation et le congédiement par mesure disciplinaire sont prononcés dans les conditions indiquées au chapitre 9 du présent Statut.

Article 6 ► Licenciement

Les agents à l'essai qui ne donnent pas satisfaction sont licenciés dans les conditions prévues au chapitre 5 du présent Statut.

Article 7 ► Certificat de travail

Tout agent qui cesse ses fonctions à la SNCF doit recevoir un certificat de travail conforme aux dispositions de l'article L 122.16 du Code du travail.

Article 8 ► Réintégration

Hormis le cas de la réadmission après réforme et sauf exception dûment admise par le directeur général qui statue sur les conditions de réintégration, tout agent qui a cessé de faire partie du personnel ne peut être réadmis à la SNCF.

Article 9 ► Réserve

Article 10 ► Délai-congé

§ 1. L'agent qui donne sa démission doit observer un délai-congé d'un mois (compté de quantième à quantième) s'il est commissionné et de huit jours s'il ne l'est pas.

§ 2. Lorsque la SNCF prononce le licenciement d'un agent à l'essai ou la mise à la réforme d'un agent, elle doit observer un délai-congé d'un mois ; la durée du délai-congé est portée à deux mois dans le cas où l'agent compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue (services d'auxiliaire inclus le cas échéant).

En cas de faute grave (entraînant le congédiement par mesure disciplinaire, radiation des cadres ou révocation), la cessation de service intervient sans délai-congé.

- § 3. L'agent qui part à la retraite doit observer un délai-congé de six mois.
La SNCF qui prononce la mise à la retraite d'un agent atteignant l'âge limite fixé par décret doit également observer un délai-congé de six mois.
- § 4. La date du point de départ du délai-congé est celle de la remise au responsable hiérarchique (ou du dépôt à la poste) de la lettre de démission ou de retraite, ou celle de la notification à l'agent par la SNCF du licenciement ou de la mise à la réforme, ou de la mise à la retraite à l'âge limite fixé par décret.
- § 5. Le non-respect du délai-congé donne lieu au paiement par celle des parties qui n'a pas observé le délai-congé, d'une indemnité égale au montant de la rémunération correspondant au nombre de jours de délai-congé non effectués. Le versement de cette indemnité est dû par l'agent déclaré démissionnaire d'office.
- § 6. L'agent qui cesse ses fonctions sur l'initiative de la SNCF pour un des motifs énumérés au premier alinéa du § 2 ci-dessus et qui compte au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue (services de contractuel inclus le cas échéant), reçoit une indemnité de licenciement lorsque son départ n'ouvre pas droit à pension à jouissance immédiate. Cette indemnité est calculée à raison de 1/120^{ème} par mois d'ancienneté du salaire moyen mensuel des trois derniers mois d'activité.

COPIE

CHAPITRE 8

CHANGEMENTS DE RÉSIDENCE

Article 1 ► **Généralités**

Les changements de résidence peuvent être prononcés :

- à l'occasion d'un changement de qualification ;
- pour convenances personnelles de l'agent ;
- d'office, par suite de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation de service.

Les changements de résidence visés au présent chapitre sont ceux qui ne résultent pas d'une promotion sur la qualification supérieure.

L'avancement en niveau et le classement sur la position supérieure d'un même niveau n'entraînent pas de changement de résidence.

Article 2 ► **Changements de résidence pour convenances personnelles**

§ 1. Les demandes de changement de résidence pour convenances personnelles ne peuvent recevoir satisfaction que dans la limite des emplois disponibles dans la localité demandée. Elles sont satisfaites dans l'ordre chronologique de leur présentation étant entendu qu'il pourra être dérogé à cet ordre pour des motifs de service ou des convenances personnelles ayant un caractère exceptionnel.

Les changements de résidence sont réalisés sur la même position, le même niveau et la même qualification, sauf application des dispositions du chapitre 6 relatives à la mutation à un grade placé sur une qualification inférieure sur demande de l'agent.

§ 2. Les demandes de changement de résidence motivées par l'état de santé de l'agent ou celui d'un membre de sa famille à sa charge (1) et habitant avec lui, ou par le rapprochement de deux époux ou de deux personnes liées par un pacte civil de solidarité tous deux agents de la SNCF, ou encore par le rapprochement de deux époux ou de deux personnes liées par un pacte civil de solidarité dont l'un est étranger à la SNCF sont satisfaites par priorité sur les autres demandes de changement de résidence pour convenances personnelles.

§ 3. Les demandes de changement de résidence pour motifs autres que ceux énumérés au § 2 ci-dessus ne sont pas examinées à moins de circonstances exceptionnelles, si l'agent n'a pas une durée minimum de séjour dans la résidence qu'il demande à quitter. Cette durée minimum est d'un an.

(1) La définition des personnes à charge figure dans le règlement PS 2.

- § 4. Les agents inscrits à un tableau d'aptitude qui ont accepté de changer de résidence pour être promus au grade de la qualification supérieure pour lequel ils figuraient au tableau d'aptitude, ne peuvent obtenir leur retour à leur ancienne résidence avec leur nouveau grade ou, le cas échéant, avec le grade de niveau 2 de leur nouvelle qualification, qu'après que les agents qui les précédaient au tableau d'aptitude dans leur résidence d'origine aient été eux-mêmes nommés au grade de la qualification supérieure.
- § 5. Les agents qui ont obtenu leur changement de résidence pour convenances personnelles sont rayés des relevés, tableaux et listes d'aptitude de la circonscription qu'ils ont quittée. Leur inscription au relevé d'aptitude ou leur note d'aptitude, et le cas échéant, leur rang d'inscription à la liste ou au tableau, sont portés à la connaissance de la commission de notation compétente de la nouvelle circonscription lors des opérations de notation pour l'exercice qui suit celui où a eu lieu le changement de résidence.
- Par contre, ils conservent le bénéfice de leur inscription sur les listes de classement en position et sur les tableaux d'aptitude pour l'accès au niveau supérieur dans la même qualification.

Article 3 ► Changements de résidence d'office

- § 1. En cas de suppression ou de modification d'emploi ou de réorganisation de service entraînant des changements de résidence d'office, l'ordre de départ des agents changés de résidence est, dans chaque qualification de la filière et le cas échéant, dans chaque spécialité, le suivant :
- 1° les volontaires ;
 - 2° les agents célibataires, veufs, séparés ou divorcés sans charge de famille et non propriétaires de leur habitation ;
 - 3° les agents mariés ou les agents liés par un pacte civil de solidarité, les agents veufs, séparés, divorcés ou célibataires ayant des charges de famille (1) ou propriétaires de leur habitation.

Les agents volontaires sont classés par ordre décroissant d'ancienneté dans la qualification de leur filière. Les agents énumérés en 2° sont classés par ordre croissant d'ancienneté dans cette qualification, une ancienneté fictive, égale à la différence entre six ans et le temps passé par eux dans leur ancienne résidence étant ajoutée à l'ancienneté dans la qualification des agents qui ont déjà fait l'objet d'un changement de résidence d'office par suite de suppression ou de modification d'emploi.

Les agents énumérés au 3° sont classés, comme ceux énumérés au 2°, d'après leur ancienneté dans la qualification de leur filière à laquelle il est ajouté :

- 3 ans pour le conjoint ou la personne liée par un pacte civil de solidarité et pour chacune des personnes à charge (1) ;
- 5 ans pour les agents propriétaires de leur habitation ;
- 5 ans pour les agents dont le conjoint ou la personne liée par un pacte civil de solidarité est salarié à temps complet.

Les agents mariés ou les agents liés par un pacte civil de solidarité, veufs, séparés, divorcés ou célibataires, ayant des charges de famille (1), qui ont été intégrés des réseaux ferroviaires d'Afrique du Nord et d'Outre-Mer, ou qui ont déjà fait l'objet d'un changement de résidence d'office, sont placés à la fin de la liste des agents énumérés au 3° en tenant compte, pour les classer entre eux, des majorations d'ancienneté prévues ci-dessus.

(1) La définition des personnes à charge figure dans le règlement PS 2.

Dans chacun des groupes 1°, 2° et 3° ci-dessus, à égalité d'ancienneté dans la qualification, réelle (groupe 1°) ou fictive (groupes 2° et 3°), les agents sont départagés par leur ancienneté de services à la SNCF.

- § 2. Sont considérés comme volontaires, pour une résidence donnée au sens du § 1 ci-dessus, les agents qui, au vu des résidences offertes, acceptent leur déplacement à cette résidence. Leur changement de résidence garde néanmoins le caractère d'un changement de résidence d'office.
- § 3. Les listes de départ établies sont communiquées pour examen et avis aux délégués du personnel.
- § 4. Les agents changés de résidence d'office sont avisés de leur nouvelle affectation dès que possible et au moins deux mois avant de la rejoindre.
- § 5. Ils conservent le bénéfice de leur inscription au tableau d'aptitude : lorsque leur tour de nomination dans leur ancienne circonscription est arrivé, il en est donné avis à leur nouvelle circonscription de façon à permettre à celle-ci de prononcer leur nomination à l'époque à laquelle elle aurait eu lieu s'ils n'avaient pas changé de résidence.

Les notes des agents non inscrits à un tableau d'aptitude sont communiquées à leur nouvelle circonscription de façon qu'il en soit tenu compte lors des opérations suivantes de notation.

En outre, ils conservent le bénéfice de leur inscription sur les listes de classement en position et sur les tableaux d'aptitude pour l'accès au niveau supérieur dans la même qualification. Il en est donné avis à la nouvelle circonscription qui classe l'agent sur sa nouvelle position à la date prévue.

Article 4 ► Changement d'affectation dans une même résidence

En cas de suppression ou modification d'emploi ou de réorganisation de service entraînant un changement d'affectation dans une même résidence, l'ordre des départs est le suivant :

- 1° les volontaires, classés par ordre décroissant d'ancienneté dans la qualification de leur filière ;
- 2° les autres agents classés par ordre croissant d'ancienneté dans la qualification de leur filière ; à égalité d'ancienneté dans cette qualification, ils sont classés par ordre croissant d'ancienneté de services à la SNCF.

Les dispositions de l'article 3, § 2 à 5 relatives aux changements de résidence sont applicables aux changements d'affectation dans la même résidence.

Article 5 ► Déplacement par mesure disciplinaire

Le déplacement par mesure disciplinaire peut être prononcé dans les conditions fixées au chapitre 9 du Statut.

COPIE

CHAPITRE 9

GARANTIES DISCIPLINAIRES ET SANCTIONS

Article 1 ► Définitions - Généralités

- § 1. Constitue une sanction, toute mesure autre que les observations verbales prises par la SNCF à la suite d'un agissement d'un agent considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter, immédiatement ou non, la présence de l'agent dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.
- § 2. Aucun agent ne peut être sanctionné pour l'un des motifs énoncés à l'article L 122-45 du Code du Travail.
- § 3. Les sanctions disciplinaires sont indépendantes des poursuites judiciaires qui peuvent être intentées contre l'agent fautif.
- § 4. Ne constituent pas des sanctions, entre autres, les mesures suivantes :
 - 1- le non-paiement de la solde pour la durée d'une absence irrégulière,
 - 2- le non-paiement de la solde, en application de la loi du 19 octobre 1982, pour une cessation concertée du travail,
 - 3- la retenue sur la solde, en cas de déficit de caisse, de tout ou partie de ce déficit, et la retenue sur la solde de tout ou partie de la valeur des objets appartenant à la SNCF détériorés ou perdus par la faute de l'agent, dans les conditions prévues à l'article L 144.1 du Code du Travail,
 - 4- l'affectation provisoire à d'autres fonctions, décidée par le chef d'établissement (ou l'autorité assimilée (1)), en vue de vérifier si l'agent possède toujours bien les aptitudes nécessaires à la tenue de son poste, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions touchant à la sécurité.

(1) telle que définie par les tableaux des articles 2 et 3

Article 2 ► Mesures conservatoires

§ 1. Les mesures suivantes peuvent être prises à titre conservatoire avec effet immédiat :

Mesures conservatoires	Autorité habilitée à prononcer la mesure conservatoire	
	Personnel du collège Exécution	Personnel des collèges Maîtrise et Cadres
1 – Affectation à d'autres fonctions	<p>Chef d'établissement pour les agents des établissements.</p> <p>Chef de la division pour les agents des divisions de la région.</p> <p><u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u></p>	<p>Directeur de la région pour les agents des établissements et divisions de la région.</p>
2 – Mise à pied de 1 jour ouvré	<p>Chef du département (ou assimilé) pour les agents des organismes de la direction de l'entreprise (y compris SERNAM)</p>	<p><u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u></p>
3 – Suspension	<p>Directeur de la région pour les agents des établissements et division de la région.</p> <p><u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u></p> <p>Directeur ou chef de l'organisme pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise (y compris SERNAM)</p>	<p>Directeur ou Chef de l'organisme pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise (y compris SERNAM)</p>

§ 2. Aucune mesure conservatoire ne peut être prise à l'égard d'un agent sans que celui-ci soit préalablement informé verbalement de la nature de la mesure et des raisons pour lesquelles celle-ci est prise à son égard.

§ 3. Après application de la procédure prévue à l'article 4 ci-après, l'autorité compétente pourra :

- soit renoncer à toute sanction,
- soit, si l'agissement de l'agent est apparu fautif, prononcer l'une des sanctions prévues à l'article 3 ci-après.

§ 4. Une mesure conservatoire n'entraînera d'effet sur les droits à rémunération de l'agent que dans la mesure où elle sera suivie d'une décision de sanction.

§ 5. La suspension ne doit pas durer plus de 2 mois, sauf impossibilité résultant notamment d'une maladie de l'agent ou de la nécessité d'attendre les résultats d'une action judiciaire.

§ 6. Dans le cas où l'agent tombe sous le coup de l'article 7 ci-après, ou lorsqu'il y a aveu du coupable ou flagrant délit, la suspension entraîne la suppression de tous les avantages accessoires (facilités de circulation, fournitures diverses...). Il en est de même en cas d'incarcération.

§ 7. Si une mesure d'exclusion est prononcée à l'égard d'un agent suspendu de ses fonctions, celle-ci porte effet du jour même de la suspension. Toutefois, si la suspension a été prononcée à l'expiration d'une période d'incarcération de l'agent, l'exclusion prend effet du jour de l'incarcération ; il en est de même si la mesure d'exclusion intervient à l'égard d'un agent incarcéré qui n'a pas été suspendu.

§ 8. Si le directeur de la région (ou l'autorité assimilée) ne prononce, après instruction, aucune sanction qui exclut de la SNCF l'agent qui avait été suspendu, celui-ci est placé au point de vue de l'avancement en échelon, en position ou en grade dans la situation où il aurait été s'il n'avait pas été suspendu.

Article 3 ► Sanctions applicables aux agents commissionnés

§ 1. L'échelle des sanctions pouvant être décidée à l'encontre des agents commissionnés et les autorités habilitées à les prononcer sont les suivantes :

Sanctions	Autorité habilitée à prononcer la sanction Collège « Exécution »	Autorité habilitée à prononcer la sanction Collège « Maîtrise et Cadres »	Possibilité d'appel ou de réexamen, conseil de discipline
1) Avertissement	Chef d'établissement pour les agents de l'établissement Chef de la division pour les agents des divisions de la région <u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u> Chef du département ou assimilé pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise	Directeur de la région <u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u> Directeur ou chef de l'organisme pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise y compris SERNAM	4 ^e sanction et 5 ^e sanction : • Collège exécution : Appel possible (cf. art. 5 ci-après) - Pour les agents des établissements et des divisions de la région : près du Directeur de la Région - <u>Pour les agents du territoire de chaque Direction Fret : près du Directeur Fret SNCF</u> - Pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise (y compris SERNAM) : près du Directeur ou Chef de l'Organisme
2) Blâme sans inscription			
3) Blâme avec inscription			
4) Mise à pied de 1 jour ouvré avec sursis			
5) Mise à pied de 1 à 5 jours ouvrés	Chef de la division du personnel sur avis du chef de la division fonctionnelle concernée pour les agents de l'établissement (1) et des divisions de la région <u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u> Chef de département ou assimilé pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise		• Collège maîtrise et cadres : Nouvel examen possible (cf. art. 5 ci-après) par l'autorité qui a prononcé la sanction
6) Mise à pied de 6 à 12 jours ouvrés	Directeur de la région <u>Directeur Fret pour les agents du territoire de chaque Direction Fret</u> Directeur ou chef de l'organisme pour les agents des directions et organismes de la direction de l'entreprise y compris SERNAM		De la 6 ^e à la 11 ^e sanction : Avis du conseil de discipline (cf. art. 6 ci-après) sauf en cas d'application de l'article 7 ci-après
7) Déplacement par mesure disciplinaire			
8) Rétrogradation à la qualification inférieure			
9) Dernier avertissement avec mise à pied de 2 à 12 jours avec, le cas échéant, déplacement par mesure disciplinaire ou rétro gradation à la qualification inférieure			
10) Radiation des cadres			
11) Révocation			

(1) Sur avis du chef d'établissement pour les agents des grands établissements.

En dehors des sanctions ci-dessus, le directeur de la région (ou l'autorité assimilée) peut, à titre exceptionnel, adresser une lettre d'observations pour un agissement fautif, s'il estime que les conditions particulières de cet agissement le justifient.

En ce qui concerne le personnel de conduite, le retrait du service de conduite constitue également une sanction qui peut être prononcée par le chef d'établissement, à titre temporaire, à la suite d'un agissement fautif de l'agent. Cette mesure peut s'ajouter à une autre sanction.

§ 2. Si, dans un délai de deux ans à compter d'une mise à pied prononcée avec sursis par le chef d'établissement (ou l'autorité assimilée (1)), une deuxième sanction de même niveau est prise par celui-ci, le sursis précédent se trouve annulé.

§ 3. La rétrogradation à la qualification inférieure est prononcée sur la position inférieure la plus proche de la position quittée et est accompagnée d'un changement d'affectation.

§ 4. Toutes les sanctions à partir de la sixième peuvent entraîner la radiation du tableau, de la liste ou du relevé d'aptitude. Toutefois, la réinscription de l'agent sur le tableau, la liste ou le relevé d'aptitude peut être envisagée dans les conditions prévues au chapitre 6 du présent Statut.

§ 5. En dehors des sanctions pouvant être prononcées en cas de fraude ou irrégularité commise par l'agent ou un de ses ayants droit dans l'utilisation des facilités diverses, notamment des facilités de circulation, le directeur de la Région (ou l'autorité assimilée) peut décider la suppression à titre temporaire ou définitif de ces facilités. Si la fraude ou l'irrégularité a été commise par le seul ayant droit, la suppression le concernera exclusivement ; elle s'applique à l'agent et à tous ses ayants droit si l'agent lui-même a commis l'infraction ou s'il peut être considéré comme responsable de l'infraction commise par un de ses ayants droit.

La suppression de facilités de circulation peut également être appliquée par le directeur de la région (ou l'autorité assimilée) en cas d'attitude outrageante à l'égard des agents de contrôle ou des voyageurs.

§ 6. Toute faute nouvelle commise dans un délai de douze mois à partir de la notification d'un dernier avertissement et comportant une des punitions à partir de la septième prononcée par le directeur de la Région (ou de l'autorité assimilée) entraîne la radiation des cadres ou la révocation.

§ 7. La révocation est, en principe, prononcée pour des faits graves entachant la probité ou les bonnes mœurs dans les conditions définies au Statut des retraités et au règlement de retraites.

§ 8. Les autorités habilitées, ou celles qui sont régulièrement désignées pour les remplacer dans leurs fonctions, prononcent personnellement et sans délégation les sanctions relevant de leur compétence. Toutefois, le directeur de la Région, le directeur général du SERNAM et le directeur ou chef de l'organisme de la direction de l'entreprise peuvent déléguer leurs pouvoirs pour les trois premières sanctions.

§ 9. En dehors des cas où une procédure d'appel est prévue, et sans préjudice des voies de recours devant les tribunaux, la sanction qui a été notifiée revêt un caractère définitif et ne peut être remise en question par la SNCF à moins que, au cours d'un nouvel examen des circonstances ayant conduit à prononcer cette sanction, soit décelé un fait dont il n'avait pas été antérieurement fait état et qui oblige à modifier la sanction initiale.

(1) telle que définie par les tableaux des articles 2 et 3

Article 4 ► Procédure d'instruction

§ 1. Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où le service en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu, dans le même délai, à l'exercice de poursuites pénales.

§ 2. Aucune sanction ne peut être infligée à l'agent sans que celui-ci soit informé dans le même temps par écrit des griefs retenus contre lui.

Un délai maximum de 6 jours lui est accordé, à compter de la date de notification de ces griefs, afin de lui permettre de présenter ses explications par écrit.

Dans le cas où la demande d'explications n'a pu lui être remise personnellement par son chef direct, il est possible à l'agent de solliciter un contact verbal avec celui-ci afin d'apporter, s'il le juge utile, des compléments à sa réponse écrite.

Si un blâme avec inscription est envisagé, l'agent est reçu par son chef d'établissement (ou l'autorité assimilée (1)) ou un de ses représentants.

§ 3. Toute proposition de sanction est présentée par le chef direct de l'agent et, s'il y a lieu, transmise par la voie hiérarchique à l'autorité habilitée à statuer.

§ 4. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

§ 5. Si une sanction autre qu'un avertissement ou un blâme sans ou avec inscription est envisagée, l'agent est avisé qu'il aura un entretien avec le chef d'établissement (ou l'autorité assimilée) ou son représentant et qu'il a la possibilité de se faire assister à cet entretien par un agent de son établissement (2), dont il devra communiquer le nom dans les 48 heures suivant cet avis et qui sera considéré comme étant en service pendant la durée de l'entretien et, le cas échéant, la durée du trajet.

Au cours de cet entretien préalable, le chef d'établissement (ou l'autorité assimilée) ou son représentant indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications verbales de l'agent.

§ 6. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ou pour le conseil de discipline. Elle doit être motivée et notifiée par écrit à l'intéressé.

§ 7. Les agents qui ont été témoins de faits pour lesquels une enquête est ouverte peuvent, à la demande soit de la SNCF, soit de l'agent en cause, être invités à fournir par écrit les renseignements qu'ils possèdent sur les faits en question.

§ 8. Lorsque la décision est prise, par l'autorité habilitée à prononcer la sanction, de présenter l'affaire devant le conseil de discipline, l'intéressé doit en être avisé par écrit.

Dans les cas où les commentaires du chef direct sont en désaccord avec les déclarations de l'intéressé, ces commentaires sont portés à la connaissance de l'agent, en même temps qu'il est avisé de son passage devant le conseil de discipline. L'agent est alors admis à fournir des explications écrites complémentaires, pour l'établissement desquelles un délai maximum de 6 jours lui est accordé.

(1) telle que définie par les tableaux des articles 2 et 3

(2) De sa région pour le personnel du 3^{ème} collège, de la Direction Fret pour les agents de cette entité

Sur demande de l'agent, celui-ci peut être reçu par le directeur de la région (ou l'autorité assimilée) ou son représentant. Ce dernier peut ensuite prescrire entre les intéressés une confrontation à laquelle le défenseur choisi par l'agent peut assister.

- § 9. Dans tous les cas où le conseil de discipline est appelé à donner son avis, le dossier de l'affaire est communiqué à l'agent concerné ainsi qu'à son défenseur, en principe au siège du conseil, 8 jours au moins avant la réunion du conseil de discipline.

Article 5 ➤ Appel ou réexamen des 4^e et 5^e sanctions

- § 1. Dans un cas d'appel ou de réexamen prévu à l'article 3, l'agent doit présenter sa demande par écrit en exposant ses arguments, dans un délai de 3 jours francs à compter de la notification de la sanction.
- § 2. L'autorité habilitée à se prononcer en appel prend sa décision après examen du dossier disciplinaire de l'agent. Si elle l'estime utile, elle convoque l'agent à un entretien au cours duquel celui-ci peut se faire assister par la personne de son choix déjà désignée pour le premier entretien (1).
- En cas de procédure de réexamen, l'autorité décisionnaire procède à un second examen du dossier disciplinaire. Avant de statuer définitivement, elle convoque l'agent pour être à nouveau entendu, assisté par la personne de son choix déjà désignée pour le premier entretien (1).
- § 3. En cas d'appel ou de procédure de réexamen, l'application de la sanction est suspendue tant que l'autorité compétente ne s'est pas prononcée.

Article 6 ➤ Conseil de discipline

- 6.1. Il est institué un conseil de discipline :
- a) dans chaque région, pour le personnel de la région ;
 - b) à la direction du SERNAM, pour le personnel de cet organisme ;
 - c) à la direction nationale Fret pour l'ensemble du personnel Fret ;
 - d) à la direction de l'entreprise, pour l'ensemble du personnel des organismes de cette direction, autres que Fret et le SERNAM.
- 6.2. Le conseil de discipline comprend, sous la présidence d'un dirigeant désigné par le directeur de la région (ou par l'autorité assimilée) et n'ayant que voix consultative :
- trois cadres supérieurs ou exceptionnellement des chefs d'établissement de qualification H désignés par le directeur de la région (ou par l'autorité assimilée) ;
 - trois représentants du personnel appartenant au même collège (au sens de l'annexe au chapitre 3 du présent statut) que l'agent traduit, désignés par les organisations syndicales parmi les délégués du personnel titulaires ou suppléants, selon les modalités suivantes :

(1) L'agent et celui qui l'assiste sont considérés comme étant en service pendant la durée de ce second entretien et, le cas échéant, la durée du trajet.

6.2.1. Attribution de sièges aux organisations syndicales :

Il est réparti :

. 17 sièges pour le collège Exécution personnel sédentaire

. 7 sièges pour chacun des autres collèges (Exécution conduite, Maîtrise, Cadres)

entre les organisations syndicales proportionnellement aux suffrages qu'elles ont obtenus aux plus récentes élections des délégués du personnel titulaires selon la règle du quotient et de la plus forte moyenne et dans la limite du nombre total de délégués du personnel titulaires et suppléants élus de l'ensemble concerné, à savoir :

- la région,
- le SERNAM,
- l'ensemble des directions et de la direction nationale Fret,
- l'ensemble des organismes de la direction de l'entreprise, autres que Fret et le SERNAM.

6.2.2. Classement des sièges et établissement d'une liste de délégués par collège. Pour chaque collège et selon le cas :

- par région,
- pour l'ensemble du SERNAM,
- pour l'ensemble des directions et de la direction nationale Fret,
- pour l'ensemble des organismes de la direction de l'entreprise (autres que Fret et le SERNAM),

l'ordre des sièges est établi de façon qu'à l'occasion de chaque session du conseil la délégation du personnel reflète au mieux le pourcentage de sièges obtenus par chaque organisation syndicale.

A cette fin, les sièges sont classés en suivant l'ordre dans lequel ils ont été répartis. Toutefois, cet ordre est aménagé le cas échéant afin que :

- chaque organisation syndicale qui a obtenu au moins 1/3 des sièges soit en mesure de désigner au moins un représentant à l'occasion de chaque session d'un conseil de discipline.
- chaque organisation syndicale qui a obtenu au moins 2/3 des sièges soit en mesure de désigner au moins deux représentants à l'occasion de chaque session d'un conseil de discipline.

Chaque organisation syndicale concernée désigne les délégués du personnel devant occuper les sièges qui lui ont été attribués.

A l'occasion de chaque session du conseil, il est fait appel à trois délégués choisis par roulement dans l'ordre de la liste ainsi établie.

Par ailleurs, pour chacun des sièges qui lui ont été attribués, chaque organisation syndicale désigne, dans la limite de ses délégués du personnel titulaires et suppléants de l'ensemble concerné et parmi eux, un remplaçant auquel il est fait appel en cas de défaillance du délégué de la même organisation syndicale dont c'est le tour de siéger.

6.3. Lorsque dans une même affaire sont impliqués les agents appartenant à plusieurs collèges, il doit être constitué des conseils distincts comprenant des délégués du personnel de chaque collège.

6.4. Lorsqu'un délégué du personnel appelé à faire partie d'un conseil de discipline se trouve, pour un motif quelconque, dans l'impossibilité de siéger, il en avise immédiatement le président du conseil. Celui-ci fait appel au délégué désigné par l'organisation syndicale concernée pour remplacer le délégué défaillant. A défaut de délégué remplaçant disponible, il est fait appel au délégué suivant de la liste visée au § 6.2.2.

- 6.5.** Lorsqu'un ou plusieurs délégués du personnel dûment convoqués pour siéger à un conseil de discipline ne se présentent pas à la convocation ou refusent de prendre part aux délibérations du conseil, les délibérations prises en leur absence sont et demeurent valables.
- 6.6.** En aucun cas ne peuvent siéger au conseil de discipline, ni le chef direct qui propose la punition, ni le ou les dirigeants qui ont eu à intervenir dans l'instruction de l'affaire.
- 6.7.** L'agent traduit devant le conseil de discipline peut se faire assister par un défenseur de son choix pris parmi les agents de la SNCF en activité de service ou en disponibilité pour fonctions syndicales.
- Un agent qui a été mêlé à l'affaire à soumettre au conseil ne peut être accepté comme défenseur : dans ce cas un délai de 6 jours est accordé à l'agent traduit pour faire choix d'un autre défenseur.
- L'agent défenseur est considéré comme étant en service pendant le temps nécessaire pour assister l'agent devant le conseil de discipline ainsi que pendant les trajets qu'il peut avoir à effectuer.
- 6.8.** Si l'affaire concerne un accident ayant motivé une enquête du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le rapport est versé au dossier soumis au conseil de discipline qui pourra entendre un représentant de la délégation du personnel de ce comité si un des membres du conseil l'a demandé.
- Lorsque les attributions du comité sont exercées par les délégués du personnel le conseil de discipline peut entendre, dans les mêmes conditions, le délégué auteur du rapport d'enquête.
- 6.9.** Le conseil délibère à huis clos et hors la présence de l'agent traduit et de son défenseur. Ses délibérations sont secrètes. Le vote a lieu à bulletin secret.
- 6.10.** L'avis du conseil de discipline est pris à la majorité des voix.
- Il peut d'ailleurs se produire que le conseil se sépare en plusieurs fractions, chacune d'elles émettant un avis différent.
- 6.11.** Sur le vu de l'avis (ou des avis) émis par le conseil de discipline, le directeur de la région (ou l'autorité assimilée) décide de la sanction à prononcer (1).
- Cette sanction peut toujours être inférieure à la sanction proposée (ou à la plus indulgente des sanctions proposées) par les membres du conseil de discipline. Elle ne peut être supérieure à la sanction proposée (ou à la plus sévère des sanctions proposées) par les membres dudit conseil.
- 6.12.** Le directeur général a la possibilité d'abaisser les sanctions prononcées par le directeur de la région (ou par l'autorité assimilée).
- Il peut également, sauf lorsque l'avis du conseil de discipline a été émis à l'unanimité, infliger une sanction plus sévère que celle prononcée par le directeur de la région (ou par l'autorité assimilée) mais ne dépassant pas la sanction soumise à l'avis du conseil de discipline.
- Le directeur général prend, dans ce cas, avant de statuer, l'avis d'une commission constituée à cet effet, composée de quatre cadres supérieurs désignés par lui et de quatre délégués du personnel.

(1) Sans préjudice des mesures de protection prévues par le Code du Travail à l'égard de certains salariés.

Il est fait appel, d'une part, aux trois délégués ayant déjà siégé et, d'autre part, à un nouveau délégué désigné conformément aux modalités arrêtées pour le conseil de discipline concerné.

- 6.13.** Lorsque, dans une même affaire, sont impliqués des agents appartenant à plusieurs régions, le conseil de discipline compétent est celui de la région sur laquelle s'est produite l'affaire. L'avis du conseil de discipline est porté à la connaissance des directeurs des régions intéressés qui adressent ensuite leurs propositions au directeur général qui prend les décisions.

Article 7 ► **Sanctions infligées sans intervention du conseil de discipline**

- § 1. Réservé
- § 2. Entraînent la révocation de plein droit, les condamnations sans sursis pour crime ou délit contre la sûreté de l'Etat.
- § 3. Le directeur général conserve toutefois, dans les cas visés aux deux paragraphes précédents, la possibilité de prendre une mesure de clémence exceptionnelle et d'infliger une autre sanction que la révocation. Dans le cas d'un agent qui a fait l'objet d'une mesure de suspension, il fixe lui-même les conditions de remise en service.

Article 8 ► **Dispositions relatives aux agents rétrogradés**

- § 1. Tout agent rétrogradé par mesure disciplinaire concourt pour l'accès à la qualification supérieure avec les agents de la qualification dans laquelle il a été remis et, le cas échéant, pour l'accès au niveau supérieur, avec les agents du grade sur lequel il a été placé.
- § 2. Cependant, un examen spécial de la situation des agents rétrogradés est effectué sur demande des intéressés à l'expiration des six mois suivant la rétrogradation.
- § 3. Après examen de la situation et après avoir pris l'avis des délégués de commission intéressés, le notateur peut, dans les conditions du chapitre 6 du présent Statut, replacer l'agent sur son ancien grade.

Article 9 ► **Mesures particulières applicables aux agents à l'essai**

- § 1. Les cinq premières sanctions applicables aux agents commissionnés, prévues à l'article 3, sont également applicables aux agents à l'essai et sont instruites et prononcées dans les mêmes conditions.

Les agents à l'essai peuvent être congédiés par mesure disciplinaire.

- § 2. Le congédiement par mesure disciplinaire est prononcé par le directeur de région (ou par l'autorité assimilée).
- § 3. Les dispositions de l'article 1, de l'article 2, de l'article 3, § 1, 2 et 5 et § 8 et 9, de l'article 4 § 1 à 7, des articles 5 et 7 (1) ci-dessus, sont également applicables aux agents à l'essai.
- § 4. Les dispositions relatives à la suspension (article 2) sont les mêmes pour les agents à l'essai que pour les agents commissionnés. Au cas où, après instruction, l'agent suspendu n'est pas congédié, il recouvre tous les droits au commissionnement et à l'avancement en grade, avec effet rétroactif s'il y a lieu, et la durée de la suspension intervient dans le décompte de la durée du stage.

(1) Il s'agit alors de congédiement par mesure disciplinaire et non de révocation.

CHAPITRE 10

CONGÉS

1

CONGÉS RÉGLEMENTAIRES AVEC SOLDE

Article 1 ► Congés réglementaires avec solde des agents du cadre permanent

§ 1. Congé annuel

Les agents du cadre permanent ont droit annuellement du 1^{er} janvier au 31 décembre à un congé réglementaire avec solde dont la durée est fixée comme suit :

a) **Agents commissionnés :**

28 jours ouvrables (1).

b) **Agents à l'essai :**

Les agents à l'essai bénéficient de congés calculés au prorata du nombre de mois de services effectifs accomplis dans l'année.

Pendant leurs six premiers mois de stage, les agents à l'essai ne peuvent prendre, à titre de congé réglementaire avec solde, qu'un nombre de jours proportionnel au nombre de mois de stage déjà effectués par eux.

Après l'expiration de leur sixième mois de stage ils peuvent prendre, à une date quelconque et sous réserve des nécessités du service, la totalité du congé auquel ils ont droit, défalcation faite, le cas échéant, de celui dont ils ont bénéficié pendant leurs six premiers mois de présence. Les agents âgés de moins de 21 ans ayant moins de six mois de stage d'essai au cours de l'année (1^{er} janvier-31 décembre) peuvent obtenir, s'ils le demandent et quelle que soit leur ancienneté, un congé de durée égale à leur congé annuel. Dans ce cas, la fraction de congé excédant la durée du congé proportionnel à laquelle leur donne droit leur temps de travail effectif, est considérée comme congé sans solde.

Les agents à l'essai, qui, avant l'expiration de leurs six premiers mois de stage, ont dû prendre des journées de congé sans solde, ont la faculté après six mois de stage, de demander que ces journées sans solde soient imputées sur leur congé payé.

§ 2. Jours fériés

Indépendamment des jours de repos fixés par la réglementation du travail, les agents du cadre permanent chôment chaque jour de fête légale ou déclarée telle, ne tombant pas un dimanche.

(1) Voir § 7 de l'article 2.

A ceux des agents dont l'utilisation un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche est imposée par les nécessités du service, il est accordé un jour de repos compensateur dans un délai qui prend fin au cours du trimestre civil suivant celui dans lequel se trouve la fête légale. La date de ce repos compensateur est fixée en tenant compte du désir des intéressés dans la mesure compatible avec les nécessités du service.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont également applicables aux agents qui se trouvent en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

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

Article 2 ► Conditions dans lesquelles sont accordés les congés réglementaires

§ 1. 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 à la SNCF, obtiennent simultanément, lorsqu'ils le demandent, le congé visé au § 2 b) ci-dessous.

§ 2. a) 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.

b) Tout agent qui le demande peut obtenir, dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, un congé réglementaire continu s'inscrivant dans une absence d'au moins 24 jours consécutifs.

c) Les journées de congés prises pendant les périodes de moindre besoin en personnel portant sur une durée totale de 7 mois donnent droit, pour chaque journée à partir de la huitième, au paiement d'une indemnité.

d) En vue de l'attribution du congé annuel continu, les agents sont invités, au début de chaque année, à faire connaître la date et la durée du congé qu'ils désirent prendre au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les services établissent alors le programme d'attribution des congés, compte tenu des priorités fixées par le règlement du personnel. Les agents sont prévenus trois mois à l'avance de la période de congé qui a pu leur être réservée.

§ 3. La maladie survenant au cours du congé interrompt celui-ci mais ne le prolonge pas.

§ 4. A moins d'une autorisation spéciale du directeur de la région, l'absence totale d'un agent qui groupe des repos et des congés ne peut pas dépasser 35 jours de calendrier consécutifs (1).

Par exception à cette règle, les agents originaires de la Corse, des départements d'Outre-Mer, des territoires qui ont fait partie de l'Union française et des anciens pays de protectorat, justifiant qu'ils se rendent dans leur pays d'origine pour passer

(1) Cette limite peut être dépassée lorsque, l'agent ayant constitué un cumul de congés dans l'intention d'en obtenir le paiement au moment de son départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, renonce au congé en cause et épuise ses congés reportés à raison d'un maximum de 6 jours ouvrables par an. Dans ce cas, l'absence totale ne doit pas excéder 43 jours de calendrier consécutifs.

leur congé réglementaire avec solde, ont la faculté de réserver tout ou partie de leur congé d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante. Cette faculté est également donnée aux agents :

- ; - dont le conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité est originaire
- ; de ces départements ou pays ;
- dont les parents, beaux-parents ou enfants habitent ces départements ou pays.

§ 5. Le congé réglementaire avec solde doit normalement être entièrement pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année correspondante.

Lorsque, par suite des nécessités du service ou d'impossibilité dûment constatée, le congé annuel n'a pu être accordé ou pris dans l'exercice en cours, le solde ne peut être reporté au-delà du premier trimestre de l'année suivante. A cet effet, les congés qui n'ont pu être donnés avant le 31 octobre, font l'objet d'un programme d'attribution avant le 31 mars de l'exercice suivant, compte tenu, dans toute la mesure possible, des desiderata des agents.

Les congés ainsi programmés sont obligatoirement accordés et pris aux dates fixées.

Par exception aux dispositions des trois alinéas ci-dessus, l'agent qui envisage de bénéficier d'un congé pour la création d'une entreprise ou d'un congé sabbatique, peut obtenir le report jusqu'à son départ en congé de 6 jours de congé par exercice. Le cumul de ces congés porte au maximum sur six années.

§ 6. Les journées de congé non prises en raison de la maladie ou d'une blessure et qui n'ont pu être accordées dans les conditions du § 5 ci-dessus sont payées. Sont également payées au moment du départ en congé pour la création d'entreprise ou en congé sabbatique, les journées de congé cumulées comme prévu au § 5, dernier alinéa, ci-dessus.

§ 7. Lorsqu'elles sont incluses dans une période de congé, ou accolées à cette période, les journées ou demi-journées de chômage résultant de la répartition de la durée du travail ne sont pas décomptées comme congés.

Article 3 ► Congés accordés par anticipation

Les agents qui ont épuisé leur congé réglementaire avec solde pour l'année en cours peuvent obtenir un congé avec solde de quelques jours à valoir sur leur congé de l'année suivante si leur demande est présentée pour des motifs sérieux, appréciés par le chef d'établissement ou assimilé.

Article 4 ► Agents quittant la SNCF en cours d'année

Les agents qui quittent la SNCF en cours d'année (1^{er} janvier/31 décembre) ne peuvent obtenir, pendant la dernière fraction d'année passée à la SNCF, qu'un congé réglementaire avec solde proportionnel à leur temps de service pendant cette année, suivant le mode de décompte faisant l'objet de l'article 5 ci-après.

Lorsqu'un agent quitte la SNCF ou décède sans avoir pris la totalité du congé annuel auquel il pouvait prétendre en raison de son temps de service au cours de l'année, les journées de congé non prises sont payées, soit à l'agent lui-même, soit à ses ayants droit.

Cependant, le paiement des journées de congé non prises par un agent commissionné n'est pas dû si l'agent a été révoqué ou radié des cadres pour faute lourde.

Pour les agents à l'essai, le paiement n'est pas dû si la faute entraînant le licenciement de l'intéressé est de nature telle qu'elle aurait entraîné la révocation ou la radiation des cadres pour faute lourde d'un agent commissionné.

Si l'agent a pris un nombre de jours de congé supérieur à celui auquel lui donne droit le temps de présence effectué par lui au cours de l'année, il n'y a pas lieu de lui retenir les jours de congé pris en trop sauf, toutefois, en cas de cessation volontaire du service à titre temporaire ou définitif, ou de départ au service national actif.

Article 5 ► Influence des absences sur les congés réglementaires

Lorsqu'un agent a, au cours d'une année, des absences pour l'un des motifs ci-après :

- maladie (1) ou blessure hors service ;
- absence sans solde quelle qu'en soit la nature (2) ;
- suspension ;
- absences dues au fait que l'agent n'avait pas encore ou n'avait plus la qualité d'agent du cadre permanent (3) ;
- accomplissement du service national,

le congé à lui attribuer pour cette année ne subit aucune réduction si le total de ces absences est inférieur à 30 jours. Si le total de ces absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congé auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de 2 jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

Lorsque le total des absences au cours d'un même exercice atteint 182 jours, il est ajouté aux réductions déjà effectuées une nouvelle réduction de 2 jours.

Pour un même exercice, le total des journées d'absence pour un des motifs énumérés ci-dessus et des jours de congé accordés pour ledit exercice ne peut excéder l'année entière.

Article 6 ► Congés supplémentaires accordés aux mères de famille

Les femmes-agents ayant un ou plusieurs enfants, âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ouvrant droit aux prestations familiales, bénéficient de congés supplémentaires avec solde, dans la mesure où les dispositions légales prévues en faveur des mères de famille – et précisées au règlement du personnel – sont plus favorables que les dispositions prévues à l'article 1 du présent chapitre pour l'ensemble du personnel du cadre permanent.

-
- (1) Il peut être fait exception à cette règle lorsqu'il s'agit d'une maladie consécutive à une blessure par faits de guerre (accidents aigus au cours de séquelles) ou à une affection grave contractée alors que l'intéressé était prisonnier de guerre ou déporté pour un motif politique ou racial. Il en est de même des maladies ayant entraîné l'attribution d'une pension militaire (pension de guerre).
 - (2) A l'exception des congés supplémentaires sans solde accordés aux agents qui effectuent une période militaire ou un stage de formation économique sociale et syndicale, ou de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse.
 - (3) Par exception à cette règle, les contractuels admis au cadre permanent en cours d'année et qui comptent au 1^{er} janvier de ladite année au moins un an de service ininterrompu, bénéficient pour toute l'année du régime de congé des agents commissionnés. Il en est de même pour les apprentis dès leur admission au cadre permanent.

2

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES AVEC SOLDE**Article 7 ➤ Congés supplémentaires ayant pour motif des événements de famille**

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés par les chefs d'établissement ou assimilés dans les conditions ci-après :

- pour le mariage de l'agent	4 jours
- pour la conclusion par l'agent d'un pacte civil de solidarité	4 jours
- pour le décès du conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité	3 jours
- pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère de l'agent	2 jours
- pour la naissance d'un enfant de l'agent	3 jours
- pour l'adoption d'un enfant	3 jours
- pour le décès d'un enfant	3 jours
- pour le mariage d'un enfant.....	2 jours
- pour le décès du gendre ou de la bru de l'agent	2 jours
- pour le décès des grands-parents de l'agent ou de son conjoint	1 jour
- pour le mariage ou le décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une petite-fille, d'un petit-fils de l'agent, d'une nièce ou d'un neveu dont l'agent a été ou est le tuteur	1 jour

Les congés motivés par un mariage ou un décès sont accordés au moment du mariage ou du décès.

A ces congés, et si l'agent doit obligatoirement se déplacer, des délais de route peuvent s'ajouter à raison d'un jour de congé lorsque le trajet aller et retour est compris entre 400 et 600 km et de 2 jours lorsque le trajet aller et retour dépasse 600 km.

En outre, il peut être accordé un congé supplémentaire avec solde dans la limite de 5 jours plus 1 jour par enfant à charge à partir du deuxième, par exercice, aux agents pour soigner leur conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant habitant habituellement avec eux, dans des cas très sérieusement motivés et sur présentation d'un certificat émanant du médecin traitant attestant qu'il s'agit d'une maladie grave et que les soins à donner exigent une présence continue auprès du malade et ne peuvent être assurés par une autre personne de la famille.

Article 8 ➤ Congés supplémentaires ayant pour motif des faits relatifs à la vie civique des agents ou au service du chemin de fer

Des congés supplémentaires avec solde sont accordés :

- aux agents à qui est décernée la médaille d'honneur des chemins de fer	2 jours
- aux agents convoqués par l'autorité militaire devant la Commission locale d'aptitude	1 jour
- aux agents qui, à la suite d'une blessure en service, sont convoqués devant une commission militaire de réforme pour faire régulariser leur situation	1 jour
- aux agents invalides de guerre convoqués devant une commission militaire de réforme ou un tribunal des pensions ou dans un centre d'appareillage (1)	1 jour

(1) Les congés supplémentaires prévus à ce paragraphe sont également accordés en cas de convocation devant un médecin expert désigné par l'autorité compétente.

- aux agents titulaires de la carte de déporté résistant ou de déporté politique, délivrée par le ministère des Anciens Combattants et Victimes de la guerre 8 jours par an
- aux agents titulaires de la carte d'interné résistant ou d'interné politique, par le ministère des Anciens Combattants et Victimes de la guerre 5 jours par an

Le cas échéant, et sauf pour les congés attribués aux agents à qui est décernée la médaille d'honneur et aux agents déportés ou internés résistants ou politiques, des délais de route déterminés dans les conditions fixées à l'article 7 ci-dessus s'ajoutent à ces congés.

3

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES SANS SOLDE

Article 9 ► **Congés supplémentaires ayant pour motif des faits relatifs à la vie civique des agents**

Des congés supplémentaires sans solde peuvent être accordés par les chefs d'établissement ou assimilés dans les conditions ci-après :

- aux agents appelés à siéger dans un jury criminel, dans des commissions départementales créées par le parlement ou le gouvernement : durée nécessaire pour l'accomplissement du mandat ;
- aux agents appelés à comparaître devant une commission militaire de réforme : 1 jour ;
- aux agents investis d'un mandat politique électif (maires, conseillers municipaux, conseillers généraux, conseillers régionaux, etc.) : 1 jour par semaine (2 jours pour les agents investis d'un mandat de maire ou de maire adjoint dans les communes de plus de 4 000 habitants) les intéressés ayant la possibilité de grouper ces congés.

Le cas échéant, des délais de route déterminés dans les conditions fixées à l'article 7 ci-dessus s'ajoutent à ces congés.

Article 10 ► **Congés supplémentaires accordés pour d'autres motifs**

§ 1. Les agents âgés de moins de 21 ans cohabitant avec leurs parents dont le père (ou la mère) est agent de la SNCF et dont le congé annuel est moins long que celui de ce dernier, peuvent obtenir, pour l'accompagner, un nombre de jours de congé supplémentaire sans solde égal, par exercice, à la différence entre la durée de leur congé annuel et la durée du congé réglementaire annuel de leur père (ou de leur mère).

.....
Cette même possibilité est accordée aux agents dont le conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité est lui-même agent de la SNCF.

§ 2. Des congés supplémentaires sans solde peuvent être accordés par décision du chef d'établissement pour d'autres motifs (notamment pour raisons de santé de l'agent, de son conjoint ou de la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, de ses ascendants ou de ses descendants, pour affaires de famille).

La durée totale maximum de ces congés ne peut excéder 15 jours par exercice.

CONGÉS DE DISPONIBILITÉ**Article 11 > Dispositions générales**

- § 1. La situation des agents mis en disponibilité pour remplir un mandat syndical est déterminée au chapitre 1 du présent Statut.
- § 2. Les agents affiliés peuvent être mis en disponibilité sur leur demande et par décision du directeur de la région soit avec maintien, soit sans maintien de leurs droits à la retraite, dans les conditions fixées aux articles 12 à 15 ci-après.
- § 3. A l'expiration de leur congé de disponibilité, les agents ne peuvent être réintégrés que s'ils remplissent les conditions d'aptitude physique requises dans leur emploi. Cette aptitude est constatée par un médecin du travail de la SNCF.
- § 4. Au cours de la période de disponibilité, tous les droits des agents à l'avancement, tant en échelon qu'en position et en grade, sont suspendus, sauf exception prévue aux alinéas 4 des paragraphes 1 et 2 de l'article 12 ci-après. De même, le stage d'essai avant commissionnement est interrompu.
- § 5. Les congés de disponibilité sont accordés pour une durée fixe et limitée.
- § 6. La SNCF se réserve le droit de s'assurer à tout moment que le motif pour lequel les agents ont été mis en disponibilité existe toujours. Au cas où le motif a disparu, la SNCF peut prescrire la reprise de service de l'intéressé dans le délai d'un mois. A défaut de reprise de service dans ce délai, l'agent est considéré comme ayant rompu son contrat de travail.

Article 12 >**§ 1. Disponibilité avec faculté de maintien des droits à la retraite**

- 1° Peuvent demander à être mis en disponibilité avec maintien de leurs droits à la retraite :
- a) Sans limitation de durée, les agents chargés d'un mandat électif (sénateurs, députés, conseillers régionaux, généraux et municipaux, maires et adjoints) ainsi que les membres du Conseil économique et social ;
 - b) Pour une durée limitée de leurs besoins, les agents malades de longue durée, hospitalisés ou ayant besoin d'effectuer une cure ;
 - c) Pendant un maximum de huit ans, les gardes-barrières dont l'emploi est supprimé et qui n'ont pu être pourvus d'un nouvel emploi à condition qu'ils comptent au moins sept ans de services affiliés ; toutefois, les intéressés qui ne remplissent pas cette condition ont la faculté de demander à être mis en disponibilité avec maintien de leurs droits à la retraite pendant un maximum de quatre ans ;
 - d) Pendant un maximum de quatre ans, les agents dont le conjoint ou la personne liée à l'agent par un pacte civil de solidarité, un ascendant à charge ou un enfant est malade.
- 2° Dans le cas où le congé de disponibilité est demandé pour l'un des motifs énumérés en a), b), c) de l'alinéa 1° ci-dessus, il ne peut être refusé.
- 3° Les agents mis en disponibilité avec faculté de versements pour les motifs énumérés en a), b), c) de l'alinéa 1° ci-dessus, conservent leurs droits aux

facilités de circulation. Lorsqu'ils ne sont pas couverts par un autre régime d'assurance maladie, ces agents conservent leurs droits aux prestations des assurances maladie et maternité du régime de prévoyance. Ils reçoivent, en outre, gratuitement pour eux-mêmes, les prestations dispensées par le service médical de la SNCF. Ils peuvent continuer, en versant les cotisations ouvrières et patronales à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, à bénéficier de l'allocation de fin de carrière et des allocations décès telles que fixées par le règlement de prévoyance. Les agents doivent alors en exprimer le désir dans leur demande de mise en congé. Les versements de cotisations, dont le montant est fixé par le service gérant d'après les éléments de rémunération, sont effectués trimestriellement.

- 4° Les agents mis en disponibilité avec faculté de versements pour les motifs énumérés à l'alinéa 1° ci-dessus, conservent leurs droits à l'avancement en échelon et en position dans les conditions visées au 2^{ème} alinéa de l'article 18 du chapitre 6.

Ils conservent également leurs droits à l'avancement en niveau à l'issue d'un délai de séjour dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

- 5° Les agents mis en disponibilité pour l'un des motifs énumérés ci-dessus doivent préciser, dans leur demande de mise en congé, s'ils désirent valider pour la retraite les périodes de disponibilité pendant lesquelles ils entendent n'exercer aucune activité salariée.

Les versements qu'ils ont alors à effectuer comprennent la part ouvrière et la part patronale et sont calculés sur les éléments soumis à retenues que percevraient les intéressés s'ils étaient en activité de service à la qualification, au niveau, à la position et à l'échelon sur lesquels ils se trouvent.

Ces versements sont effectués, en principe, pendant la disponibilité, tous les trimestres.

Toutefois, sur décision du directeur de la région, le paiement des versements peut n'être effectué qu'après la reprise de service. Dans ce cas, les versements sont mensuels et majorés d'intérêts calculés au taux du livret A en vigueur au moment du reversement.

Il est fait droit, dans un délai maximum d'un mois, aux demandes de reprise de services formulées par les agents mis en disponibilité pour l'un des motifs énumérés en *a)*, *b)*, ou *d)* de l'alinéa 1° ci-dessus ; ces agents bénéficient d'une priorité absolue pour être affectés à leur ancienne résidence et dans leur ancien emploi.

§ 2. Congé parental d'éducation

- 1° Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article L 122.26 du Code du Travail et jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, ou, en cas d'adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer, tout agent a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation (1).

Ce congé parental peut être fractionné et prend fin, au plus tard, au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de son début. Chaque période doit avoir, en principe, une durée minimale d'un mois.

- 2° L'agent ne peut exercer, pendant ce congé, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L 123-1 et L 123-8 du Code de la famille et de l'aide sociale.

- 3° Lorsqu'ils ne sont pas couverts par un autre régime d'assurance maladie, les agents conservent leurs droits aux prestations des assurances maladie et maternité du régime de prévoyance.

(1) Le droit à ce congé est ouvert dans les mêmes conditions à l'occasion de chaque naissance ou adoption et, en cas de nouvelle naissance ou adoption survenant avant l'expiration du congé en cours, un nouveau congé peut être accordé à l'issue de la durée prévue pour le congé de maternité ou d'adoption.

Ils reçoivent, en outre, gratuitement pour eux-mêmes, les prestations dispensées par le service médical de la SNCF. Ils peuvent continuer, en versant les cotisations ouvrières et patronales à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, à bénéficier de l'allocation de fin de carrière et des allocations décès telles que fixées par le règlement de prévoyance. Les agents doivent alors en exprimer le désir dans leur demande de mise en congé de disponibilité. Les versements de cotisations, dont le montant est fixé par le service gérant d'après les éléments de rémunération, sont effectués trimestriellement.

4° Les agents conservent leurs droits à l'avancement en échelon et en position dans les conditions visées au deuxième alinéa de l'article 18 du chapitre 6.

Ils conservent également leurs droits à l'avancement en niveau à l'issue d'un délai de séjour dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

5° Les intéressés conservent leurs droits aux facilités de circulation.

6° Les intéressés peuvent obtenir la prise en compte pour la retraite des périodes de disponibilité visées au présent paragraphe pendant lesquelles ils n'ont exercé aucune activité professionnelle, dans la mesure où ayant repris leur service à la SNCF, ils demandent la validation pour la retraite de ces périodes. Les versements au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF, sont effectués dans les conditions fixées par le Règlement de retraites.

La validation pour la retraite du congé de disponibilité ne peut être effectuée que mois par mois au prorata et dans la limite du nombre de mois de service à temps complet accompli postérieurement à la date d'expiration du congé de disponibilité.

A cet effet, les versements, part ouvrière et part patronale, sont effectués par l'agent à la fin de chaque mois de service accompli immédiatement après la demande de validation ; ils permettent la validation d'une période de disponibilité d'un mois.

Ces versements sont calculés chaque mois sur les éléments de rémunération soumis à retenues, correspondant à la situation administrative de l'agent au moment de la demande de validation.

7° Il est fait droit dans un délai maximum d'un mois aux demandes de reprise de service formulées par les agents mis en disponibilité pour l'un des motifs visés au présent paragraphe ; les intéressés sont remis en service dans un emploi de leur qualification et de leur filière et dans leur ancienne résidence.

§ 3. Congé de présence parentale

Tout agent dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves, et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale dans les conditions fixées par l'article L 1225-62 du Code du Travail.

La demande justifiée doit être formulée au moins quinze jours avant le début du congé.

Les dispositions des 3° à 7° du § 2 ci-avant, relatives au congé parental d'éducation, sont applicables à ce type de congé.

§ 4. Congé de disponibilité pour éducation d'enfants

Les agents peuvent demander à être mis en disponibilité pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, pendant une période limitée à trois années au cours de la carrière. Les intéressés ont la possibilité de prendre cette disponibilité en trois fractions dont les deux premières doivent être d'un an au minimum.

Ces congés ne peuvent être refusés.

Les dispositions des 3° à 7° du § 2 ci-avant, relatives au congé parental d'éducation, sont applicables à ce type de congé.

Article 13 ➤ Disponibilité sans maintien des droits à la retraite

§ 1. Des congés de disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF peuvent être accordés par décision du directeur de la région aux agents qui le demandent pour convenances personnelles. Ces congés, d'une durée maximum de quatre ans, peuvent toujours être refusés par le directeur de la région.

Il n'est pas, sauf décision motivée du directeur général, accordé de congé de disponibilité aux agents qui désirent exercer une activité rémunérée en dehors de la SNCF ou tenir un commerce.

§ 2. Les agents en situation de disponibilité sans faculté de versements perdent tout droit aux facilités de circulation et aux prestations du régime spécial de Sécurité sociale.

§ 3. Les agents mis en congé de disponibilité sans faculté de versements sont avisés par écrit que leur remise en service sera subordonnée à l'existence d'une vacance.

Lorsqu'il n'existe pas de vacance permettant leur réintégration, les intéressés continuent à être placés en situation de disponibilité jusqu'à ce qu'un emploi puisse leur être offert.

§ 4. Les intéressés doivent demander deux mois à l'avance au moins, soit leur remise en service, soit la prolongation de leur disponibilité, étant entendu que la durée totale de la mise en disponibilité demandée ne peut excéder quatre ans. A défaut de cette demande dans le délai prévu, ils sont considérés comme ayant rompu leur contrat de travail.

Article 14 ➤ Réserve**Article 15 ➤ Congé de disponibilité pour la création d'entreprise et congé de disponibilité sabbatique**

Le droit au congé pour la création d'entreprise et au congé sabbatique est ouvert aux agents en application et dans les conditions fixées par les articles L 3142.78 à L 3142.107 du Code du Travail. Les agents sont placés en congé de disponibilité sans faculté de versements au régime spécial de retraite du personnel de la SNCF.

Pendant ces congés de disponibilité qui ne peuvent être refusés, mais seulement différés dans la limite de 6 mois, les agents perdent tout droit aux facilités de circulation et aux prestations du régime spécial de Sécurité sociale.

A l'issue de leur congé, les agents retrouvent, dans leur ancienne résidence, leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti de la rémunération afférente à leur grade.

CHAPITRE 11

(Réservé)

COPIE

CHAPITRE 12
REGIME SPECIAL D'ASSURANCE MALADIE, MATERNITE, DECES, ACCIDENTS DU TRAVAIL
ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 1 ➤

- § 1.** Les agents du cadre permanent en activité de service sont assurés, dès leur admission, par le régime spécial de la SNCF, contre les risques de maladie, décès, accidents du travail et maladies professionnelles et pour les charges de maternité, dans les conditions définies au présent chapitre.
- Ils sont obligatoirement affiliés au régime spécial géré par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF. Cette affiliation leur ouvre droit tant pour eux-mêmes que pour leurs ayants droit, aux prestations servies par ladite Caisse selon les dispositions de son règlement de prévoyance contre versement des cotisations.
- Les contrôles et avis médicaux portant sur les décisions et les prestations prévues au présent chapitre, et ne relevant pas du régime de prévoyance géré par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, sont assurés par des praticiens conseils du service du contrôle médical de la Caisse.
- § 2.** Ils restent couverts par ce régime, sur le territoire national pendant les périodes de congé annuel, de repos périodiques, de congé supplémentaire avec ou sans solde, de maladie ou blessure soit en service, soit hors service.
- Les agents qui tombent malades inopinément alors qu'ils sont à l'étranger, bénéficient des prestations en nature dans les conditions prévues par les règlements de l'Union Européenne, les conventions internationales et le règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.
- § 3.** Les agents qui se trouvent, pour les nécessités du service, en résidence administrative ou en déplacement à l'étranger relèvent également du régime spécial de la SNCF lorsqu'ils se trouvent dans l'une des positions visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article sur le territoire du pays dans lequel ils ont leur résidence ou sont en déplacement.
- § 4.** La situation, au regard du régime de Sécurité Sociale, des agents en disponibilité est définie par les chapitres 1 et 10 du présent Statut, et par le règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.
- § 5.** Les agents effectuant leur service national actif obligatoire sont assurés pour les maladies et blessures non prises en charge par l'autorité militaire mais seulement pour les prestations qui leur sont allouées après libération du service national actif et sous réserve qu'ils soient réintégrés. Dans le cas où les intéressés ne sont pas réintégrés par suite d'incapacité temporaire ou d'inaptitude définitive, ils perçoivent de la SNCF jusqu'à la date de leur guérison, de leur réforme ou de leur licenciement, soit les prestations du régime spécial s'ils étaient commissionnés avant leur départ au service national actif soit, dans le cas contraire, les prestations du régime général de Sécurité Sociale.

La SNCF prend en charge le versement de la double cotisation ouvrière et patronale au régime de prévoyance géré par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF. Les agents qui effectuent une période d'instruction militaire obligatoire sont également assurés par le régime particulier de la SNCF pour les affections contractées pendant cette période et non prises en charge par l'autorité militaire.

- § 6. Lorsque l'agent cesse ses fonctions pour quelque cause que ce soit, il n'a plus droit aux prestations du présent chapitre, mais le régime de prévoyance géré par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF continue à lui garantir les prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité du régime général de sécurité sociale, dans les conditions fixées par ce régime et dans la mesure où l'intéressé n'est pas couvert par un autre organisme de sécurité sociale.

1

MALADIE-MATERNITE-DECES

Article 2 ➤

L'agent du cadre permanent atteint d'une maladie d'origine non professionnelle ou blessé en dehors du service a droit :

- 1°) a - Aux soins gratuits qui lui sont dispensés par les médecins et auxiliaires médicaux désignés par la SNCF.

L'agent peut exercer son choix :

- pour les consultations, parmi les médecins SNCF du cabinet médical dont il relève ou parmi les médecins agréés dans la zone géographique de son domicile et, dans la mesure du possible, une ou plusieurs zones médicales voisines,
- pour les visites à domicile, parmi les médecins agréés dans la zone géographique de son domicile et, dans la mesure du possible, une ou plusieurs zones médicales voisines.

L'agent est autorisé, en outre, après avoir eu recours à un médecin de la SNCF et, le cas échéant, sur avis de ce dernier, à un médecin spécialiste consultant de la SNCF, à demander directement une consultation à un médecin spécialiste de son choix ; cette consultation lui est alors remboursée, pour le compte de la SNCF, par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, à 100% des tarifs de responsabilité et dans les conditions fixées par son règlement de prévoyance.

Lorsque le secteur du domicile de l'agent ne comporte aucun médecin agréé, ou lorsque l'agent n'a pas pu accéder à un médecin de la SNCF, les consultations et visites auprès d'un médecin extérieur à la SNCF lui sont remboursées, pour le compte de la SNCF, par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, à 100 % des tarifs de responsabilité et dans les conditions fixées par son règlement de prévoyance.

- b - De consulter, s'il le désire, tout praticien de son choix extérieur à la SNCF. Il reçoit alors les prestations en nature prévues pour les ressortissants du Régime Général.

- 2°) Aux prestations servies aux agents en activité par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, tant pour le compte de la SNCF que pour son propre compte.

- 3°) Au maintien de la rémunération dans les conditions et délais définis aux articles 3 et 4, en cas d'interruption de service sous réserve, le cas échéant, de l'avis du médecin conseil.

Article 3 ➤

§ 1. Du 1^{er} au 184^{ème} jour d'interruption de service, l'agent a droit à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences.

Les agents de conduite perçoivent en outre une prime égale à la prime fixe supplémentaire prévue par le règlement du personnel.

Du 185^{ème} au 365^{ème} jour, l'agent perçoit la moitié des éléments visés aux 2 alinéas précédents ; toutefois, l'indemnité de résidence et les éléments assimilés à l'indemnité de résidence au point de vue de la répercussion des absences, sont intégralement maintenus.

§ 2. L'agent en interruption de service au titre du présent article perçoit également, et dans les mêmes conditions, les prestations familiales auxquelles ont droit les agents en activité de service.

§ 3. Une retenue du quart est toutefois effectuée, pendant les quatre premiers jours d'interruption de service, sur le traitement et les éléments fixes de rémunération assimilés au traitement du point de vue de la répercussion des absences ainsi que, le cas échéant, sur la prime accordée en vertu du 2^{ème} alinéa du §1 ci-dessus. Cette retenue n'est cependant pas effectuée, soit lorsque la maladie a entraîné le décès, le licenciement ou la réforme de l'intéressé, soit lorsqu'il y a eu intervention chirurgicale, soit lorsque la maladie résulte d'un fait de guerre ou enfin lorsqu'il s'agit de maladies présentant un certain caractère de gravité.

Article 4 ➤

Les agents commissionnés, reconnus par le médecin conseil, atteints de maladie grave mais curable, c'est à dire dont l'évolution permet d'envisager la réutilisation de l'intéressé à la SNCF, ainsi que les agents indisponibles à la suite de faits de guerre et considérés comme susceptibles de recouvrer un état de santé leur permettant de reprendre leurs fonctions, peuvent bénéficier du régime de solde défini ci-après :

1°) Pendant 3 ans à compter du jour de l'arrêt de travail, ils reçoivent la totalité de leur traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence. Les agents de conduite perçoivent en outre une prime égale à la prime fixe supplémentaire prévue par le règlement du personnel.

2°) Pendant les 2 années suivantes, ils reçoivent la moitié du traitement et des éléments fixes de rémunération assimilés, l'indemnité de résidence et les éléments assimilés étant, par contre, maintenus en totalité. Les agents de conduite perçoivent en outre une prime égale à la moitié de la prime fixe supplémentaire prévue par le règlement du personnel.

L'octroi ou le maintien des prestations prévues au présent article est subordonné à la condition que l'agent se soumette aux contrôles médicaux jugés nécessaires.

L'agent en interruption de service au titre du présent article perçoit également et dans les mêmes conditions, les prestations familiales auxquelles ont droit les agents en activité de service.

Article 5 ➤

L'agent qui ne reprend pas son service à la date fixée par le médecin prescripteur ou, en cas de contrôle médical, par le médecin conseil, perd le bénéfice des prestations en espèces prévues aux articles 3 et 4, sous réserve des voies de recours prévues au titre 4 du présent chapitre. L'agent qui refuse de se soumettre au contrôle médical ou qui transgresse les conditions du repos à observer pendant la période d'interruption de service, perd également le bénéfice de ces prestations.

Article 6 ➤

- § 1. Deux interruptions de service sont toujours considérées comme distinctes quelles que soient la durée qui les sépare et la nature de l'affection qui en est la cause.
- § 2. Dans le cas où la maladie ou blessure résulte d'une faute intentionnelle, l'agent a droit, tant qu'il n'est pas éventuellement rayé des contrôles, aux soins médicaux dispensés dans les conditions visées à l'article 2. 1°. Il ne peut prétendre, par ailleurs, qu'aux seules prestations accordées, dans le cas de l'espèce aux affiliés relevant du régime général de sécurité sociale.
- § 3. Lorsqu'un agent a été victime d'un accident imputable à un tiers, la SNCF est subrogée de plein droit à l'intéressé ou à ses ayants-droit dans l'action contre le tiers responsable, pour le remboursement des dépenses qu'elle doit supporter du fait de l'accident.

Article 7 ➤

- § 1. L'agent qui, après une période de maladie, n'est pas en état d'assurer un service normal, peut, sur prescription du médecin de soins, et avec l'accord du médecin conseil, reprendre le travail en service limité en ce qui concerne soit la durée du travail, soit les conditions d'exercice des fonctions :
 - si la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé
 - s'il doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

L'agent en service limité a droit à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences, durant une durée déterminée par le médecin conseil mais ne pouvant excéder 365 jours.

- § 2. S'il apparaît que, pour des raisons médicales dûment constatées par le médecin du travail, l'agent est incapable de reprendre son ancien emploi, la SNCF met prioritairement en œuvre une procédure de reclassement au cours de laquelle une commission de reclassement peut être appelée à formuler des propositions, tenant compte de l'avis du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles de l'agent, et dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

En cas d'échec des tentatives de reclassement, une procédure de réforme est engagée, dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre.

- § 3. Durant la période d'arrêt de travail, à l'initiative de l'agent, du médecin traitant ou du médecin conseil, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen de pré-reprise par le médecin du travail peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires.

En cas d'interruption de travail de plus de trois mois, le médecin conseil peut, à son initiative ou à celle du médecin traitant, saisir le médecin du travail pour avis sur la capacité de l'agent à reprendre son travail.

Lorsqu'il saisit le médecin du travail à son initiative, le médecin conseil en informe préalablement le médecin traitant. Dans tous les cas, l'agent est également informé.

Dans le cadre de ses missions, le médecin du travail, après l'examen médical de pré-reprise mentionné ci-dessus, organisé avec l'accord de l'intéressé, communique au médecin conseil, sous vingt jours à compter de la réception de sa saisine, les éléments pertinents à prendre en compte par ce dernier dans l'exercice de ses missions.

§ 4. Si, à l'expiration des délais prévus aux articles 3 et 4, ou avant l'expiration de ces délais au cas où l'invalidité prend un caractère définitif, le médecin conseil estime que l'état médical de l'agent ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, celle-ci engage une procédure de réforme dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre.

De même, l'agent qui estime être dans l'impossibilité, par suite de maladie, infirmité ou blessure, de tenir un emploi à la SNCF, peut demander sa mise à la réforme.

§ 5. L'agent commissionné qui, à l'expiration des délais à solde entière et à solde réduite prévue aux articles 3 et 4, est dans l'impossibilité, dûment constatée par le médecin conseil, de reprendre un service normal à la SNCF, peut cependant être admis, sur sa demande, à bénéficier des dispositions du chapitre 10 du présent Statut, sous réserve que la SNCF, après avis conforme de ce médecin conseil, estime que l'évolution de l'état de santé de cet agent peut lui permettre une reprise de service dans un délai maximum de six mois. Il reçoit alors une allocation égale à celle qu'il percevrait s'il était invalide du 2ème groupe, au sens du régime général de sécurité sociale. A l'expiration du délai de six mois, si l'état de santé de l'agent ne lui a pas permis de reprendre un service normal, il est fait application du § 4 du présent article.

Article 8 ➤

§ 1. Pour les soins consécutifs à l'état de grossesse, la femme-agent bénéficie, dans les conditions définies par le règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, et dans la limite des tarifs prévus par la réglementation en vigueur, des soins médicaux qui lui sont dispensés par le praticien de son choix. Elle peut cependant, si elle le désire, s'adresser au cabinet médical SNCF pour recevoir les soins que nécessite son état.

§ 2. L'intéressée peut être placée en congé supplémentaire avec solde pendant une durée qui débute six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après celui-ci.

Les durées précédentes sont portées respectivement à huit et dix huit semaines lorsque la femme-agent - ou le ménage - assume déjà la charge d'au moins deux enfants au sens des prestations familiales ou a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables.

En cas de naissance multiple, la durée du congé est portée à 12 semaines (jumeaux) ou à 24 semaines (triplés ou au-delà) avant la date prévue de l'accouchement, et à 22 semaines après l'accouchement.

La femme-agent peut reporter, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, une durée maximale de 3 semaines du congé prénatal vers le congé postnatal.

Lorsque la femme-agent a fait usage de son droit de reporter après la naissance de l'enfant une partie du congé prénatal et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée d'accouchement dont elle a demandé le report, celui-ci est annulé et le congé supplémentaire avec solde est décompté à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant.

Le report du congé postnatal sur le congé prénatal est autorisé dans les limites suivantes :

- 2 semaines dans le cas visé au 2^{ème} alinéa du présent paragraphe,
- 4 semaines en cas de naissance gémellaire.

En cas d'accouchement prématuré, la durée totale de congé ne peut être réduite.

Si la naissance de l'enfant a lieu plus de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et exige son hospitalisation postnatale, le congé supplémentaire avec solde est augmenté du nombre de jours courant entre la naissance de l'enfant et six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Dans le cas de naissance postérieure à la date présumée de l'accouchement, la durée du congé postnatal n'est pas réduite.

Peuvent, par ailleurs, être placées en congé supplémentaire avec solde à compter du premier jour de leur arrêt de travail, les femmes-agents auxquelles est prescrit, par un médecin spécialiste ou compétent en gynécologie médicale ou gynécologie-obstétrique, un arrêt de travail au titre d'un grossesse pathologique liée à l'exposition au diéthylstilbestrol (DES) in utero pendant la période s'étendant de 1948 à 1981, sous réserve d'un accord du médecin conseil chargé du contrôle médical. A défaut de réponse dans un délai de quinze jours à compter de la réception du formulaire d'arrêt de travail par le médecin conseil chargé du contrôle médical, la décision est réputée favorable. Le congé supplémentaire avec solde prend fin au plus tard la veille du jour où débute le congé prénatal.

Un congé postnatal avec solde de dix semaines au plus, à compter du jour de la naissance, peut être attribué à l'agent père de l'enfant lorsque la mère est décédée du fait de l'accouchement. Ce congé est porté à dix-huit semaines lorsque, du fait de la naissance, le père assume la charge de 3 enfants au moins. En cas de naissance multiple, le congé est porté à 22 semaines.

- § 3. En cas d'absence motivée par la grossesse ou les suites de l'accouchement en dehors de la période de congé prénatal ou postnatal, la femme-agent est considérée comme malade et soumise aux dispositions des articles 3 et 4.
- § 4. Il est accordé à la femme-agent des autorisations d'absence avec solde dans la limite d'une demi-journée chaque fois, pour subir les examens prénataux et postnataux prévus par la législation sur la protection maternelle et infantile. En outre, des autorisations d'absence sont accordées à la femme-agent à service continu à partir du cinquième mois de grossesse. Enfin, la femme-agent bénéficie d'autorisations d'absence avec solde, dans la limite d'une heure ou de deux demi-heures par jour, pour allaiter son enfant pendant une année comptée du jour de la naissance de l'enfant.

Article 8 bis ➤

Un congé de paternité est accordé au père pour la naissance d'un enfant. Ce congé supplémentaire avec solde, d'une durée maximale de 11 jours consécutifs (porté à 18 jours en cas de naissances multiples) ne peut être fractionné. Il doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance, et peut se cumuler avec le congé de naissance prévu à l'art. 7 du chapitre 10 du Statut. La demande de congé doit être formulée au moins 1 mois avant la date de début du congé.

Article 9 ➤

L'agent (1) à qui un service départemental d'Aide Sociale à l'Enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption peut être, sur sa demande, placé en congé supplémentaire avec solde pendant dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé est porté à dix-huit semaines si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le ménage assume la charge au sens des prestations familiales.

En cas d'adoption multiple, la durée du congé est portée à vingt deux semaines.

L'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit au congé supplémentaire prévu à l'art. 8 bis du présent chapitre, à la condition que la durée totale du congé d'adoption soit répartie entre les deux parents. En ce cas, la durée du congé ne peut être fractionnée en plus de deux périodes, dont la plus courte ne saurait être inférieure à onze jours. Ces deux périodes peuvent être simultanées.

Le congé ainsi défini s'ajoute aux 3 jours prévus par l'art. 7 du chapitre 10 du Statut.

Ces dispositions s'appliquent également à l'agent (1) titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du Code de la Famille et de l'Aide Sociale lorsqu'il adopte ou accueille un enfant en vue de son adoption par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer sur le territoire français.

Article 10 ➤

⋮ En cas de décès d'un agent en activité de service ou d'un ayant-droit, la Caisse de prévoyance
⋮ et de retraite du personnel de la SNCF attribue une allocation dans les conditions fixées par son
⋮ Règlement.

R10

(1) Si le conjoint salarié y renonce.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Article 11 ➤

§ 1. Les agents victimes d'un accident causé en service ou considéré comme tel par la réglementation ou atteints d'une des maladies d'origine professionnelle reconnues dans les conditions définies par la loi sont, jusqu'à consolidation de leur blessure ou jusqu'à leur guérison et, le cas échéant, à l'occasion d'une rechute ultérieure, soignés, hospitalisés ou appareillés et, éventuellement, rééduqués et reclassés dans les conditions prévues par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Il s peuvent, à cet effet, s'adresser soit au médecin ou à l'établissement de leur choix, auxquels la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF assure directement, pour le compte de la SNCF, le paiement des frais médicaux, de cure ou d'appareillage, dans les conditions fixées par la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les agents restent soumis, pendant toute la période de prise en charge, au contrôle médical de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

§ 2. L'agent victime d'un accident du travail (ou de trajet) ou d'une maladie professionnelle doit remplir toutes les obligations fixées par le Livre IV du code de sécurité sociale, pour ouvrir droit aux prestations en nature et aux indemnités assurées, pour le compte de la SNCF, par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnu par la Caisse, celle-ci en informe la SNCF pour le service des prestations en espèces en cas d'arrêt de travail, visées aux § 3, 4 et 5 ci-dessous.

§ 3. Les agents qui doivent interrompre leur service par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoivent, jusqu'au jour fixé pour leur reprise de service par le médecin traitant, sous réserve du contrôle du médecin conseil et, le cas échéant, de l'exercice des voies de recours prévues au titre 5 du présent chapitre, ou éventuellement jusqu'à leur mise à la retraite, leur réforme ou leur licenciement :

a) leur traitement fixe, augmenté des éléments fixes de rémunération, à l'exclusion de certaines allocations ayant un caractère de remboursement de frais que l'agent ne supporte pas pendant son interruption de service ;

- b) l'une des primes ci-après :
 - pour les agents de conduite, les 3/4 de la valeur moyenne mensuelle des primes de traction réalisées, le cas échéant, par l'agent accidenté (1) pendant les douze mois civils qui ont précédé l'accident ;
 - pour les autres agents, les 2/3 de la valeur moyenne théorique de la prime de travail dont ils bénéficiaient à l'époque de l'accident.
- c) l'agent en interruption de service au titre du présent article perçoit également et dans les mêmes conditions les prestations familiales auxquelles ont droit les agents en activité de service.

§ 4. Il n'est toutefois payé que l'indemnité journalière prévue pour les ressortissants du régime général :

- a) aux agents qui ont quitté la SNCF pour quelque cause que ce soit avant la date de guérison ou de consolidation ;
- b) aux agents dont l'accident est dû à une faute inexcusable de leur part.

L'agent qui ne reprend pas son service à la date fixée par le médecin prescripteur ou, en cas de contrôle médical, par le médecin conseil, perd le bénéfice des prestations prévues au § 3 ci-dessus, sous réserve des voies de recours prévues au titre 5 du présent chapitre. L'agent, qui refuse de se soumettre au contrôle médical ou qui transgresse les conditions du repos à observer pendant la période d'interruption de service, peut perdre le bénéfice de ces prestations.

L'agent qui a provoqué intentionnellement l'accident ne reçoit, conformément aux dispositions du droit commun, aucune prestation en espèces pendant la période d'interruption de service.

§ 5. En aucun cas, l'application des dispositions du §3 du présent article ne peut avoir pour effet d'attribuer à un agent, pour la totalité de la période d'interruption, une somme inférieure au montant total des indemnités journalières prévues pour les ressortissants du régime général pour la totalité de cette période.

Article 12 ➤

En cas d'incapacité permanente ou de décès consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la commission spéciale des accidents du travail, constituée au sein du Conseil d'Administration de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, émet un avis sur le droit de la victime ou de ses ayants droit aux prestations permanentes de l'assurance accidents du travail et sur le montant de la rente. La décision est prise par la Caisse, pour le compte de la SNCF.

Article 13 ➤

§ 1. Lorsque l'agent remis en service reste atteint d'une incapacité permanente, il cumule sa rémunération d'activité avec la rente qui lui est allouée.

(1) Les agents sédentaires qui sont appelés à assurer des fonctions d'aide conducteur et qui sont blessés en service alors qu'ils faisaient fonction d'agents de machines reçoivent, dans le cas où ils y ont avantage, les 3/4 de la moyenne mensuelle des primes de traction réalisées par eux pendant les douze mois civils qui ont précédé l'accident.

- § 2. L'agent qui, après une période d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, n'est pas en état d'assurer un service normal, peut, sur prescription du médecin de soins, et avec l'accord du médecin conseil, reprendre le travail en service limité en ce qui concerne soit la durée du travail, soit les conditions d'exercice des fonctions :
- si le reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé
 - s'il doit faire l'objet d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

L'agent en service limité a droit à la totalité du traitement, de l'indemnité de résidence et des éléments fixes de rémunération assimilés au traitement et à l'indemnité de résidence du point de vue de la répercussion des absences, durant une durée déterminée par le médecin conseil mais ne pouvant excéder 365 jours.

- § 3. S'il apparaît que, pour des raisons médicales dûment constatées par le médecin du travail, l'agent victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est incapable de reprendre son ancien emploi, la SNCF met prioritairement en œuvre une procédure de reclassement au cours de laquelle une commission de reclassement peut être appelée à formuler des propositions, tenant compte de l'avis du médecin du travail sur les aptitudes résiduelles de l'agent, et dans les conditions fixées par le règlement du personnel.

L'agent bénéficie d'une priorité pour l'obtention d'un emploi adapté et est conservé en service pendant une période de six mois à partir de la date de consolidation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle.

Dans le cas où l'agent ainsi changé de grade ou d'emploi reçoit, après mutation, une rémunération (y compris les éléments considérés comme accessoires de rémunération) inférieure à celle perçue avant l'accident ou la maladie professionnelle, il lui est attribué une rémunération compensatrice.

En cas d'échec des tentatives de reclassement, et sous réserve d'un délai minimum de six mois à partir de la date de consolidation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, une procédure de réforme est engagée, dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre.

- § 4. Les dispositions du § 3 de l'article 7 sont applicables en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

- § 5. Si, durant la période d'arrêt de travail, le médecin conseil estime que l'état médical de l'agent ne lui permet plus de tenir un emploi à la SNCF, la SNCF engage une procédure de réforme dans les conditions définies au titre 4 du présent chapitre.

De même, l'agent commissionné qui estime être dans l'impossibilité, par suite de l'accident du travail (ou de trajet) ou de la maladie professionnelle, de tenir un emploi à la SNCF, peut demander sa mise à la réforme.

3

DISPOSITIONS APPLICABLES AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Article 14 >

⋮ L'agent à temps partiel reçoit, en cas de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de
⋮ maladie professionnelle :

- des prestations en nature identiques à celles allouées aux agents travaillant à temps plein ;
- un traitement de substitution :
 - fixé en fonction de la rémunération correspondant à son régime de travail, en cas de maladie, longue maladie, accidents du travail ou maladie professionnelle ;
 - fixé en fonction de la rémunération correspondant à l'activité à plein temps, durant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

A l'issue de la période de régime de travail à temps partiel, l'agent qui demeure en situation d'arrêt pour maladie, longue maladie, accident du travail ou maladie professionnelle recouvre les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

Lorsque l'autorisation a été donnée pour une durée indéterminée ou dépassant un an, l'agent malade depuis douze mois peut obtenir le bénéfice des dispositions de l'alinéa précédent. Cette mesure met alors un terme à la période de travail à temps partiel considérée.

4

COMMISSION DE REFORME

Article 15 ► **Commission de réforme**

Tout agent qu'une maladie, une blessure ou une infirmité met dans l'impossibilité d'occuper un emploi à la SNCF peut demander sa mise à la réforme.

De son côté, la SNCF peut prononcer l'admission à la réforme d'un agent, qu'une maladie, une blessure ou une infirmité rend incapable de rester à son service.

La mise à la réforme est prononcée par la SNCF après avis de la commission de réforme définie au présent article. L'agent est informé de la saisine de la Commission et du déroulement de la procédure, y compris les recours possibles.

La commission de réforme apprécie la réalité des infirmités invoquées, leur imputabilité au service, et le bien-fondé de la réforme.

Les avis de la commission sont rendus à titre consultatif, et transmis

- au Directeur de région pour les agents relevant de la région,
- au Directeur délégué chargé de la protection sociale pour les agents relevant de la Direction de l'entreprise.

La décision est prise par le Directeur désigné ci-dessus, qui la notifie à l'agent.

La notification adressée à l'agent comporte :

- la date d'effet de cette réforme, dans le respect du délai-congé prévu à l'article 10 du chapitre 7 du présent Statut,
- des réserves sur la mise à la réforme effective, liées à une éventuelle opposition de la Caisse,
- la mention éventuelle d'un rattachement de la réforme à l'exercice des fonctions.

En cas de décision de mise à la réforme, la SNCF en informe le Directeur de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, qui peut former opposition motivée à cette décision dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, la SNCF notifie immédiatement à l'agent cette opposition, avec les voies de recours correspondantes. Jusqu'à l'expiration de la procédure de recours et postérieurement au maintien éventuel de la décision d'opposition, l'agent en situation d'arrêt de travail bénéficie à partir de la date de réception de l'opposition et jusqu'à sa reprise de travail, des prestations en espèces dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 3 du présent chapitre.

Article 16 ► **Composition et séances de la commission**

16.1. La commission de réforme est instituée au niveau national.

Chacune des séances est présidée par un administrateur, titulaire ou suppléant, représentant la SNCF au conseil d'administration de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

Chaque séance de la commission de réforme est composée comme suit :

- le président visé ci-dessus

- 1 autre dirigeant désigné par la SNCF
- 2 représentants du personnel du même collège (au sens de l'annexe au chapitre 3 du présent statut) que les agents dont le dossier est examiné
- 2 médecins conseils et, pour l'examen des cas relevant de sa compétence, un spécialiste de l'affection dont est atteint l'agent.

16.2. Pour la désignation des représentants du personnel, l'attribution de sièges aux organisations syndicales est répartie proportionnellement aux suffrages qu'elles ont obtenus aux plus récentes élections des délégués du personnel titulaires selon la règle du quotient et de la plus forte moyenne dans la limite de :

- 17 sièges pour le collège exécution personnel sédentaire,
- 7 sièges pour chacun des autres collèges (exécution conduite, maîtrise, cadres).

Pour chaque collège, l'ordre des sièges est établi de façon qu'à l'occasion de chaque session de la commission, la délégation du personnel reflète au mieux le pourcentage de sièges obtenus par chaque organisation syndicale.

A cette fin, les sièges sont classés en suivant l'ordre dans lequel ils ont été répartis. Cet ordre est aménagé le cas échéant afin notamment qu'une organisation syndicale qui a obtenu au moins 50% des sièges soit en mesure de désigner au moins un représentant à l'occasion de chaque session de la commission.

Chaque organisation syndicale concernée désigne les délégués du personnel devant occuper les sièges qui lui ont été attribués, ainsi que, pour chacun de ces sièges, un délégué du personnel remplaçant auquel il est fait appel en cas de défaillance du délégué dont c'est le tour de siéger.

A l'occasion de chaque session de la commission, il est fait appel à deux délégués choisis par roulement dans l'ordre de la liste ainsi établie.

16.3. Lorsqu'un délégué du personnel appelé à faire partie d'une commission de réforme se trouve, pour un motif quelconque, dans l'impossibilité de siéger, il en avise immédiatement le secrétariat de la commission. Celui-ci fait appel au délégué désigné par l'organisation syndicale concernée pour remplacer le délégué défaillant. A défaut de délégué remplaçant disponible, il est fait appel au délégué suivant de la liste visée au point 16.2.

Lorsqu'un ou les deux délégués du personnel dûment convoqués pour siéger à une commission de réforme ne se présentent pas à la convocation ou refusent de prendre part aux délibérations de la commission, les délibérations prises en leur absence sont et demeurent valables.

16.4. Si le médecin spécialiste participe à la délibération, un des deux médecins conseils, si ceux-ci sont présents, ne prend pas part au vote.

Le médecin du travail de l'agent concerné est informé de la tenue de la commission et peut présenter des observations écrites ou assister, à titre consultatif, à la commission.

L'agent est invité à prendre connaissance, personnellement ou par son représentant, au moins 15 jours avant la séance de la commission, de son dossier et éventuellement des conclusions des rapports établis par les médecins conseils. L'agent peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux.

L'agent et la SNCF peuvent faire entendre le médecin de leur choix par la commission.

La commission, si elle le juge utile, peut convoquer l'agent, qui peut se faire accompagner de la personne de son choix ou se faire représenter.

Les membres de la commission sont tenus au secret professionnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par la Direction déléguée de la SNCF chargée de la protection sociale.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins 4 de ses membres assistent à la séance. Un médecin conseil au moins doit participer à la délibération.

L'avis de la commission est émis à la majorité des membres présents. Il est formulé par écrit et accompagné de ses motifs.

Article 17 ➤ Dossier de la commission

Dans le respect des dispositions relatives au secret professionnel, la commission reçoit communication de tous documents administratifs et avis médicaux nécessaires à l'instruction du dossier de réforme, et peut faire procéder à toutes mesures d'instructions, d'enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires.

Le médecin conseil transmet à la commission les conclusions de ses avis médicaux, notamment le taux et le groupe d'invalidité envisagés en cas de décision de réforme.

Si la mise à la réforme est prononcée, le taux et le groupe d'invalidité définitifs sont communiqués à l'agent directement par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF, avec les voies de recours correspondantes, lors de la liquidation de la pension de réforme.

5

VOIES DE RECOURS

Article 18 ➤ Voies de recours portant sur des questions d'ordre non médical

Les contestations de l'agent portant sur les décisions d'ordre non médical relatives aux prestations en nature des assurances maladie, maternité ou accidents du travail, servies par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF pour le compte du Service médical de la SNCF peuvent faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la Caisse qui saisit, pour le compte de la SNCF, sa commission de recours amiable. L'agent peut ensuite porter un recours devant la juridiction compétente.

Les contestations de l'agent portant sur les décisions d'ordre non médical relatives aux prestations en espèces servies en cas d'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, sont directement portées devant les juridictions compétentes.

Il en est de même des contestations de l'agent sur les décisions relatives à la procédure de réforme ou sur l'opposition faite par la Caisse à la mise à la réforme.

Article 19 ➤ Voies de recours en cas de contestation en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle, sur des questions d'ordre non médical

Les contestations concernant l'application de la réglementation sur la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, peuvent faire l'objet d'un recours gracieux auprès de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF qui saisit, pour le compte de la SNCF, la commission spéciale des accidents du travail visée à l'article 12 du présent chapitre.

Par la suite, l'agent peut porter un recours devant les juridictions compétentes.

Article 20 ➤ Voies de recours en cas de contestation portant sur des questions d'ordre médical

Les contestations de l'agent portant sur une question d'ordre médical, liée au contrôle ou à l'avis d'un médecin conseil dans le cadre du présent chapitre, sont soumises à l'avis d'un expert médical dans les conditions définies par la législation sur la sécurité sociale.

Toutefois, en cas de contestation portant sur une décision d'ordre médical en matière de réparation des séquelles d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'agent peut porter un recours devant les juridictions compétentes.

R10