



GUIDE PRATIQUE CORONAVIRUS

ABSENCES | GESTION DES CAS | MESURES CONCRÈTES | RÉMUNÉRATION
CONGÉS & REPOS | GARDE D'ENFANT | TÉLÉTRAVAIL

Ce guide pratique a pour objectif de vous donner, dans un seul document, l'ensemble des dispositions mises en œuvre par l'entreprise dans le cadre de la crise sanitaire. Pourquoi l'avons-nous fait ? Car les questions sont nombreuses et les informations ne sont pas accessibles partout et pour tous. **Pour la FGAAC-CFDT, vous informer est une priorité.**

édition :
14 mai 2020



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21



www.fgaac-cfdt.fr



fgaac-cfdt@fgaac.org



FGAAC-CFDT Officiel



[@fgaacfdt](https://twitter.com/fgaacfdt)



COVID-19

ADOPTÉZ LES GESTES BARRIÈRES



SE LAVÉR RÉGULIÈREMENT
LES MAINS



TOUSSER OU ÉTERNUER
DANS SON COUDE



UTILISÉR UN MOUCHOIR
À USAGE UNIQUE



PORTER UN MASQUE
CHIRURGICAL JETABLE



LA FGAAC-CFDT RÉPOND À VOS QUESTIONS

Vous avez une incompréhension sur les mesures prises contre le Covid-19 ou sur les conséquences sur votre emploi ? N'hésitez pas à nous contacter : covid-19@fgaac.org



Olivier BOISSOU,
secrétaire général FGAAC-CFDT
boissou.olivier@fgaac.org

Qui aurait pu croire que nous aurions à subir une telle chose dans nos vie ? Mais nous y sommes et nous devons faire face.

Cette situation exceptionnelle implique des prises de décisions de la direction de l'entreprise au fur et à mesure que les sujets se présentent.

Concernant ce mémo, il indique les mesures que l'entreprise a mises en place, seule, sans négociations, sans accords avec les Organisations Syndicales.

Concernant les conducteurs de trains, la FGAAC-CFDT a porté différents éléments inhérents à la situation. Notre priorité s'est bien évidemment concentrée sur la sécurité individuelle de chaque conducteur de trains avec la demande de protections particulières pour chacun.

Nous avons demandé des aménagements concernant les conditions de travail (RHR, locaux, hôtels, coupures, nettoyages des engins moteurs, etc.) pour la plupart de ces demandes, nous avons été entendus même si la vitesse et l'anticipation de l'Entreprise laissent à désirer.

Une de nos préoccupations majeures est également la rémunération de chaque conducteur de trains quelle que soit sa situation. Dans ce domaine, nous avons poussé pour que les ADC ne subissent pas de

double peine. Là aussi, certaines réponses de l'Entreprise vont dans le sens de nos demandes.

A la vue des très nombreux documents édités par la Direction en la période et le peu de lisibilité pour certains, nous avons décidé de faire ce mémo FGAAC-CFDT à destination des conducteurs. Il reprend les mesures que l'Entreprise a mis et va mettre en place.

MALGRÉ CETTE CRISE, LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES CONDUCTEURS DE TRAINS AVEC SES MILITANTS MET TOUT EN ŒUVRE POUR DÉFENDRE L'INTÉRÊT DES ADC ET LES INFORMER DES DIFFÉRENTES MESURES QUE L'ENTREPRISE MET EN ŒUVRE. BON COURAGE À TOUS

Absences pour cause de Covid-19

Cette note décrit les modalités de gestion des absences liées au Covid-19 (**Version consolidée au 7 mai 2020**) en reprenant différents cas possibles.

CAS N°1	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
CONDUCTEUR PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES	<p>→ Le conducteur a un arrêt de travail du médecin traitant (consultation ou téléconsultation).</p> <p>A compter du 24 mars 2020 et pendant la période de l'état d'urgence sanitaire, il n'est plus nécessaire pour le salarié de présenter un justificatif COVID-19.</p>	<p>Le conducteur contractuel bénéficie d'un arrêt de travail avec ou sans justificatif explicite COVID-19.</p> <p>Le contractuel a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> → aux IJSS, → au maintien de salaire SNCF, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé), sans journée de carence. <p>A la fin de son arrêt, le contractuel reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>	<p>Le conducteur statuaire bénéficie d'un arrêt de travail avec ou sans justificatif explicite COVID-19.</p> <p>→ Par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le statuaire est placé en congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire » avec neutralisation des impacts sur les congés.</p> <p>A la fin de son arrêt, le statuaire reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>

CAS N° 2	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>CONDUCTEUR AYANT ÉTÉ EN CONTACT DIRECT AVEC UNE PERSONNE MALADE COVID-19 ET NE POUVANT TÉLÉTRAVAILLER</p>	<p>→ Mesure médicale d'isolement / confinement pour une durée de 14 jours.</p>	<p>Les conducteurs contractuels répondant à cette définition sont invités à contacter leur médecin traitant afin qu'il leur prescrive un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.</p> <p>Comme le télétravail est impossible, et que le contractuel bénéficie d'un arrêt de travail, le salarié a droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> → aux IJSS, → au maintien de salaire SNCF, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé), sans journée de carence. → Dans tous les cas, le contractuel doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail/certificat d'isolement. <p>A la fin de son arrêt, le contractuel reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>	<p>Les statutaires répondant à cette définition, en l'absence de solution de télétravail, sont invités à contacter leur médecin traitant afin qu'il leur prescrive un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.</p> <p>Comme le télétravail est impossible, et que le statutaire bénéficie d'un arrêt de travail, par référence au RA00280 (article 5.2.4), et application de l'article 14 C GRH00359, le salarié est placé en congé supplémentaire avec solde « isolement sanitaire » avec neutralisation des impacts sur les congés.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Dans tous les cas, le statutaire doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail/certificat d'isolement. <p>A la fin de son arrêt, le statutaire reprend son travail en lien avec la médecine du travail (téléconsultation possible).</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/03/2020</p>

DU 11 MAI 2020 AU 1ER JUIN INCLUS ET DANS L'ATTENTE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET/OU PRÉCISIONS DES POUVOIRS PUBLICS

CAS N° 3	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>PARENT D'UN ENFANT NE POUVANT ÊTRE ACCUEILLI (CRÈCHE, ÉCOLE, ETC.) DANS LES CONDITIONS HABITUELLES DANS LE CONTEXTE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19</p> <p>Après le 11 mai, cette mesure reste mobilisable. Elle autorisera notamment les parents d'enfants dont l'école n'a rouvert que partiellement à être placés en activité partielle par demi-journée.</p>	<p>SNCF contrôle les conditions de prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> → enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans dans le cas d'un handicap) ; → un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le seul parent à demander un arrêt de travail dans ce cadre). → La demande peut être renouvelée. 	<p>Du 11 mai au 1er juin, si le salarié ne peut continuer à travailler, il reste en activité partielle sans avoir à fournir de justificatif de la part de l'établissement d'accueil de son enfant.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Les salariés entrant dans le dispositif à partir du 11 mai sont mis en activité partielle. → Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur. <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>Si le salarié ne peut continuer à travailler, il est mis en activité partielle sous réserve de production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>Du 11 mai au 1er juin, si le salarié ne peut continuer à travailler, il reste en activité partielle sans avoir à fournir de justificatif de la part de l'établissement d'accueil de son enfant.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Les salariés entrant dans le dispositif à partir du 11 mai sont mis en activité partielle. → Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur. <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>Si le salarié ne peut continuer à travailler, il est mis en activité partielle sous réserve de production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>
<p>SALARIÉ PARENT D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP FAISANT LUI MÊME L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT, D'ÉVICTION OU DE MAINTIEN À DOMICILE</p>			

A PARTIR DU 2 JUIN ET DANS L'ATTENTE DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES ET/OU PRÉCISIONS DES POUVOIRS PUBLICS

CAS N° 3	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>PARENT D'UN ENFANT NE POUVANT ÊTRE ACCUEILLI (CRÈCHE, ÉCOLE, ETC.) DANS LES CONDITIONS HABITUELLES DANS LE CONTEXTE DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19</p> <p>Après le 11 mai, cette mesure reste mobilisable. Elle autorisera notamment les parents d'enfants dont l'école n'a rouvert que partiellement à être placés en activité partielle par demi-journée.</p>	<p>SNCF contrôle les conditions de prise en charge :</p> <p>→ enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt (18 ans dans le cas d'un handicap) ;</p> <p>→ un seul parent peut se voir délivrer un arrêt de travail (attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le seul parent à demander un arrêt de travail dans ce cadre).</p> <p>→ <u>Attestation de l'établissement d'accueil sous réserve des décisions qui seront prises.</u></p> <p>→ La demande peut être renouvelée.</p>	<p>À compter du 2 juin, si l'épidémie se stabilise et si l'accueil des enfants se normalise, une attestation de l'école prouvant qu'elle n'était pas en mesure d'accueillir l'enfant, devrait être fournie à l'employeur pour continuer à bénéficier de l'activité partielle.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>Si le salarié ne peut continuer à travailler il est mis en activité partielle sous réserve de production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>À compter du 2 juin, si l'épidémie se stabilise et si l'accueil des enfants se normalise, une attestation de l'école prouvant qu'elle n'était pas en mesure d'accueillir l'enfant, devrait être fournie à l'employeur pour continuer à bénéficier de l'activité partielle.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p> <p>Si le salarié ne peut continuer à travailler il est mis en activité partielle sous réserve de production d'un certificat d'isolement délivré par un médecin concernant la personne handicapée ou d'une attestation de fermeture de l'établissement d'accueil.</p> <p>Ce document est à remettre à son employeur.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>
<p>SALARIÉ PARENT D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP FAISANT LUI MÊME L'OBJET D'UNE MESURE D'ISOLEMENT, D'ÉVICTION OU DE MAINTIEN À DOMICILE</p>			

CAS N° 4	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>SALARIÉS VULNÉRABLES PRÉSENTANT UN RISQUE DE DÉVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION AU VIRUS SRAS-COV2 (SALARIÉS DITS FRAGILES)</p>	<p>→ Ni la CPRPSNCF, ni la CPAM n'est pas concernée par cette procédure.</p> <p>Le dispositif restera ouvert aux salariés vulnérables tant que la situation sanitaire le justifiera.</p> <p>Le certificat d'isolement ne comporte pas de terme : la date de sortie de l'isolement pour les personnes concernées sera fixée par décret.</p> <p>Jusqu'à cette date, le salarié sera éligible à l'activité partielle.</p>	<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler il est mis en activité partielle s'il possède un certificat d'isolement délivré par le médecin de soins ou le médecin du travail.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>	<p>Si le salarié ne peut continuer à travailler il est mis en activité partielle s'il possède un certificat d'isolement délivré par le médecin de soins ou le médecin du travail.</p> <p>→ Les salariés qui sont placés en activité partielle sont informés par l'employeur.</p> <p>Saisie des absences à compter du 01/05/2020</p>

Les mesures concrètes

Version du 16 mars 2020.

LISTE DES PERSONNELS À RISQUES

→ Pour les personnes à risque au sens de la liste publiée par le Haut Comité de Santé Publique¹ ou sur avis de la médecine du travail, une solution adaptée doit être trouvée par l'établissement en accord avec le médecin : adaptation du poste et / ou des horaires de travail ou télétravail. Par ailleurs, le management peut décider sans avis médical d'adapter le poste de travail ou d'autoriser un salarié à se retirer du service.

ARRÊTS POUR GARDE D'ENFANT

→ Dans le cadre de la fermeture des établissements scolaires et crèches, les salariés qui n'auraient pas d'autres possibilités de garde de leur enfant (moins de 16 ans) informent si possible 48 heures à l'avance leur manager de cette situation. Ce délai de 48 heures a pour objectif de permettre aux équipes de production d'organiser les plans de transport adaptés.

→ Le formulaire dédié prévu à cet effet (déclaration d'intention d'absence pour garde d'enfant) est disponible auprès des pôles RH (disponible sur le portail intranet SNCF / Consignes Covid-19). Les cases acceptation / refus font référence aux critères d'éligibilité rappelés en tête de l'imprimé. Les arrêts pour garde d'enfants sont de droit.

ACTION SOCIALE

→ Les lieux d'accueil éducatif n'assurent plus l'accueil d'enfants à compter du lundi 16 et jusqu'à nouvel ordre. Il en est de même des établissements de séjour temporaires pour l'accueil de pensionnés, stages et animations diverses. Les entretiens physiques et permanences en CMPP ou COSP sont suspendus jusqu'à nouvel ordre.

MESURES SANITAIRES

PRÉSENCE DANS LES VÉHICULES ET TAXIS

→ L'occupation des véhicules de service ou des taxis est limitée à 2 salariés en plus du conducteur.

DISTRIBUTION DE GEL HYDROALCOOLIQUE

→ La première dotation de gel hydroalcoolique sera orientée prioritairement vers les personnels n'ayant pas d'accès facile à un point d'eau avec du savon.

DISTANCIATION

→ Le respect d'une distance de l'ordre d'un mètre permet de limiter le risque de contagion entre les personnes.

Les mesures concrètes

Compléments du 15 avril 2020.

LES MASQUES :

- La SNCF dispose d'un stock national de masques chirurgicaux. Les principes d'utilisation sont, dans cette situation exceptionnelle de crise, subordonnés à l'accord des Pouvoirs Publics.
- Les agents dont les situations de travail permettent difficilement de respecter la distance sociale d'au moins un mètre pendant tout ou partie de leur journée de service doivent porter un masque. Les agents concernés reçoivent 2 masques par journée de service (1 masque est efficace pendant 4 heures). Cela permet à chacun de protéger son collègue de travail de la projection d'éventuelles gouttelettes et réciproquement. Ces situations sont décrites par les sociétés et font l'objet de fiches métier.
- Les agents déjà dotés d'un kit individuel (adc en eas) peuvent l'utiliser pendant leur période de travail sans avoir à produire de justification ; ils pourront le renouveler contre émargement à chaque journée travaillée.
- Après usage, le masque est à mettre dans un sac plastique simple, fermé puis jeté dans un deuxième sac plastique avec les déchets ménagers (se laver les mains à l'issue de cette opération).
- Les dotations de masques individuelles et collectives se font contre émargement dans la

limite de 2 masques par agent et par journée de service. Les consommations sont remontées périodiquement, par les correspondants pandémie, à la task force responsable de la gestion du stock national de masques.

PRODUITS DE SANTÉ OU D'HYGIÈNE :

- Des flacons de solution hydro alcoolique sont mis à la disposition des personnels en particulier de ceux ne disposant pas d'un accès facile à l'eau et au savon. Les flacons doivent être conservés par les agents et pourront être reconstitués grâce à des bidons mis en place dans les établissements.
- Les lingettes sont destinées au nettoyage des outils et équipements banalisés. Elles sont distribuées prioritairement aux conducteurs et aux agents des centres opérationnels.

NETTOYAGE :

- Les mesures d'hygiène sont renforcées par le nettoyage périodique des équipements et des parties communes avec des produits virucides répondant à la norme NF EN 14476.
- Le nettoyage des outils communs par les salariés avec des lingettes ou une solution d'eau de javel diluée+ essuie-tout à usage unique doit être organisé en début et fin de poste. Des essuie-mains en

papier et à usage unique sont mis à disposition par les établissements.

- Les personnels sont sensibilisés à l'importance de se laver les mains et de nettoyer leur smartphone, tablette avant d'accéder au poste de travail.
- Un bouclage de ces actions doit être organisé.

Note FGAAC-CFDT : Concernant les cabines de conduites et par extrapolation de la directive gouvernementale concernant les chauffeurs routiers. L'inspection du travail préconise une désinfection entre chaque utilisateur.

ORGANISATION DU TRAVAIL :

- Les sièges nationaux, territoriaux ou d'établissements de l'entreprise restent ouverts.
- Les missions de coordination et de pilotage nécessaires pour assurer la continuité du service doivent être identifiées au sein de chaque entité. Pour les exercer, il convient de constituer des binômes et d'éviter leur présence simultanée dans un même lieu.
- Les cabinets médicaux restent ouverts.
- L'organisation du travail doit permettre aux agents de respecter les gestes barrières notamment se laver les mains très régulièrement et respecter une distance d'au moins 1 mètre entre les personnels. Si un salarié n'est pas en mesure d'appliquer ces gestes dans son environnement de travail, il doit le signaler à son manager qui adaptera les gestes métier.
- Pour ce faire, les directions de chacune des sociétés établissent des fiches métier qui décrivent comment les gestes métier sont adaptés si besoin pour permettre aux salariés de respecter les

gestes barrières et la distance sociale d'au moins un mètre. En cas d'impossibilité de maintenir la distance sociale d'un mètre entre les salariés, ceux-ci doivent porter un masque.

RÉUNIONS :

- De manière générale, les réunions doivent être organisées à distance par tout moyen technique disponible.
- Les réunions obligatoires pour des raisons légales ou réglementaires font l'objet d'une organisation adaptée à l'initiative des directions concernées.
- Durant cette période de crise sanitaire, les réunions IRP (CSE, CSSCT, ...) peuvent se tenir en visioconférence, audioconférence ou tout autre moyen de communication.
- Dans le cas exceptionnel où une réunion devrait se tenir en présentiel, elle ne peut réunir dans un même lieu plus de 10 personnes et une distance minimale d'un mètre doit être maintenue entre les participants. Les ordres du jour sont limités.
- Toutes les formations en présentiel sont reportées jusqu'à nouvel ordre.
- Les opérations de recrutement sont reportées à l'exception de celles concernant les métiers essentiels à la production (conducteurs, agents circulation, ...). Les agences de recrutement mettront en place une organisation adaptée pour garantir la protection des salariés et des candidats.

DÉPLACEMENTS :

- Tous les déplacements professionnels à l'étranger sont

interdits.

- En France, les déplacements professionnels doivent être réduits au strict minimum essentiel à la continuité de l'activité. Les réunions de type Skype ou téléconférence sont à privilégier.

VISITEURS DANS LES LOCAUX :

- La présence des visiteurs extérieurs est interdite sauf exception autorisée par le directeur de l'établissement (ou assimilé).
- L'accès aux zones vitales (salle de gestion des opérations, salles de crise, ...) est limité aux seules personnes autorisées

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES MÉDECINE DU TRAVAIL :

- Durant cette période de crise sanitaire, les visites médicales peuvent être en partie reportées, afin d'éviter des déplacements et de soulager les services de médecine du travail.
- Cela concerne toutes les visites et examens médicaux prévus avec le service de santé au travail entre le 12 mars et le 31 août 2020. Attention, il n'appartient pas à l'employeur ou au salarié d'estimer qu'une visite prévue ou qui doit avoir lieu bientôt peut être reportée : la décision revient dans tous les cas au médecin, qui doit en informer l'employeur et le salarié (s'il a ses coordonnées). Sans la décision notifiée du médecin du travail, la visite n'est pas reportée, l'échéance court.
- VIP initiale : reportée, sauf exceptions

CONDUITE À TENIR VIS-À-VIS D'UN AGENT MALADE :

- Toute personne présentant des symptômes de suspicion de Covid19 doit rester à son domicile :
- Ces symptômes sont principalement des symptômes d'affections respiratoires avec ou sans fièvre (toux, rhume, angine, trachéite, pharyngite, difficultés respiratoires, agueusie, anosmie ...),
- On peut également constater des symptômes évoquant un syndrome grippal (fatigue excessive, douleurs musculaires, mal à la tête, frissons)
- Enfin, de façon plus rare, il convient d'être attentif à des symptômes de type nausées/vomissements ou diarrhées,
- Le délai d'incubation du coronavirus COVID-19 est de 3 à 5 jours en général, il peut toutefois s'étendre jusqu'à 14 jours.

PRISE EN CHARGE D'UN AGENT PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES DE SUSPICION DU COVID-19 SUR LE LIEU DE TRAVAIL :

- Equiper d'un masque chirurgical la personne malade et celle chargée de sa prise en charge.
- En cas de symptômes graves, l'employeur appelle le 15. L'appel au 15 reste la règle pour toutes pathologies présentant un caractère d'urgence. Avant le départ du SAMU, prendre attachement du nom de l'hôpital d'accueil.
- Dans les autres cas, la personne malade est renvoyée à son domicile avec un masque et invitée à appeler son médecin traitant, un médecin en téléconsultation ou le médecin

de soin SNCF le plus proche. En cas de visite en présentiel, la prise de rendez-vous au préalable par téléphone est nécessaire pour permettre au personnel soignant de se protéger.

CONDUITE À TENIR AVEC LES AGENTS CONTACTS DE L'AGENT MALADE :

- ➔ Les agents ayant été en contact avec la personne malade sont informés par leur hiérarchie d'un cas possible d'infection afin qu'ils surveillent l'apparition éventuelle de symptômes. La liste des contacts est transmise au médecin du travail qui pourra, dans le cas d'un contact étroit, prendre contact avec l'agent concerné. L'adaptation des postes de travail devrait rendre cette situation exceptionnelle.
- ➔ En l'absence de symptôme, les agents poursuivent leur activité professionnelle. En cas d'apparition de symptômes, les agents doivent rester à leur domicile

CONDUITE À TENIR LORS DU RETOUR D'UN AGENT MALADE :

- ➔ Quand le salarié est considéré par son médecin traitant comme guéri, il peut reprendre ses activités professionnelles. Un contact avec le service de santé au travail doit être organisée quelle que soit la durée de l'arrêt.
- ➔ Par mesure de précaution et compte tenu des incertitudes sur la durée de la contagiosité après la disparition des symptômes, il y a lieu de privilégier le télétravail et, à défaut, de rechercher un poste limitant les contacts avec les autres salariés ou les tiers.

Dans cette dernière hypothèse, le port d'un masque chirurgical (ou tout autre dispositif équivalent, sous réserve de validation par les autorités compétentes), doit être envisagé pour une durée de 14 jours, la préconisation minimum étant de 21 jours après le début des symptômes. Les masques sont fournis par l'employeur.

- ➔ Dans tous les cas, les mesures barrières et de distanciation sociale doivent être strictement respectées.

CONDUITE À TENIR VIS-À-VIS D'UN CLIENT MALADE

EN GARE :

- ➔ Il convient d'isoler le voyageur malade puis de contacter le SAMU 15. Dans l'attente de sa prise en charge, inviter la personne à respirer à travers un linge, un mouchoir ou un masque de type chirurgical si ce dispositif est disponible. La prise en charge doit se faire en évitant tout contact étroit.

DANS UN TRAIN (espace confiné) :

- ➔ Il convient d'appliquer les fiches pratiques pour la « Prise en charge d'un voyageur malade Covid19 » qui repose sur les principes ci-dessous :
 - ➔ Se protéger en s'équipant d'un masque chirurgical et en invitant la personne symptomatique à respirer à travers un masque de type chirurgical si ce dispositif est disponible ou à défaut un linge ou un mouchoir.
 - ➔ Isoler le voyageur symptomatique
 - ➔ Prendre contact avec le SAMU pour valider les modalités de

- prise en charge
- Si nécessaire, informer le conducteur pour définir, en lien avec le régulateur et

les services de secours, le point d'arrêt du train pour assurer la prise en charge.

FOCUS SUR

Utilisations et codes Pacific

AGENT EN ABSENCE POUR MALADIE

CODE : MA

- La journée de carence n'est pas appliquée. L'agent bénéficie du maintien du traitement et de l'indemnité de résidence (disposition prévue par le RH131). De façon dérogatoire, il bénéficie d'un maintien de la prime de traction à hauteur de l'acompte congés par jours d'absence. *La FGAAC-CFDT demande que l'absence pour maladie (COVID-19) soit requalifiée en maladie professionnelle pour les agents qui ont été infectés dans le cadre de leurs missions.*

AGENT PLACÉ EN QUARANTAINE OU EN CONFINEMENT

CODE : AS

- Maintien du traitement et de l'indemnité de résidence. Dans le cadre du maintien de la prime de traction, les agents qui ont été mis en quarantaine percevront l'acompte congé pour les journées où ils auraient dû travailler.

AGENT EN ABSENCE POUR GARDER UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS

CODE : AR

- Maintien du traitement et de l'indemnité de résidence. Dans le cadre du maintien de la prime de traction, les agents percevront

l'acompte congé pour les journées où ils auraient dû travailler.

AGENT INUTILISÉ SUITE À MODIFICATION DU PLAN DE TRANSPORT

CODE : JB

- Maintien du traitement et de l'indemnité de résidence. L'agent percevra l'acompte congé sur la journée en question. *Il faut noter que pour le moment, ce code (JB) n'est pas reconnu par l'application et nécessitera une saisie manuelle par un opérateur. Il faudra être particulièrement vigilant quant au bon paiement de cet élément (contrôle état 31).*

AGENT EN SERVICE ET ASSURANT DES MISSIONS

- Les agents sont rémunérés conformément aux dispositions prévues par le RH0131 et la TT 009. Les adaptations prévues au plan de transport pouvant impacter la rémunération des agents, une **indemnité compensatrice exceptionnelle service restreint (cf page 12)** sera versée en compensation des indemnités que l'agent aurait perçues s'il avait assuré le service normalement prévu.

Dispositions en cas d'absences ou de modification d'utilisation

Version du 25 mars 2020 – règle générale.

PRINCIPE

Ces éléments valent pour tous les salariés des sociétés SNCF, statutaires comme contractuels. Le référentiel RA 0280 Pandémie – plan de continuité de l'activité (PCA) mentionne dans ses articles 5.1 et 5.2 les différentes situations dans lesquelles peuvent être placés les salariés dans les prochains jours :

- agent travaillant ;
- agent malade ;
- agent ne travaillant pas pour assurer la garde d'un enfant malade ;
- agent ne travaillant pas pour assurer la garde d'un enfant de moins de 16 ans du fait de la fermeture de crèche ou d'établissement scolaire ;
- agent placé en « *quarantaine* » ou isolement sanitaire ;
- agent non utilisé à la suite de mesure gouvernementale de réduction de l'activité au strict minimum.

POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS

En situation d'absence liée au coronavirus (voir annexe 1 en page 24), le principe général qui sera appliqué est celui du maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :

- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié, tels que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;
- des diverses allocations liées à des déplacements et frais qui n'interviendront pas.

SERONT MAINTENUS EN CAS D'ABSENCE

- le traitement, l'indemnité de résidence ou le salaire, ainsi que les éventuels majorations ou suppléments associés ;
- la prime de traction (voir annexe 2 en page 13) ;
- de plus, les absences liées au coronavirus seront sans incidence sur le calcul de la Gratification annuelle d'exploitation, de la Gratification de vacances et de la PFA.

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS UTILISÉS DANS LE CADRE DU SERVICE RESTREINT ET AYANT UNE MODIFICATION D'UTILISATION

Les salariés utilisés dans ce cadre perçoivent :

- les éléments variables de soldes (indemnités, primes, allocations) prévues dans le cadre de leur nouvelle utilisation ;
- complétés d'une « *indemnité compensatrice exceptionnelle service restreint* » destinée à

remplacer les indemnités et gratifications qui auraient été perçues si l'agent avait assuré son service normalement prévu (exemple : sujétions temps de travail, heures de nuit, dépassements horaires, etc.) pour les salariés de qualification TA etTB ;

- cette indemnité correspond au montant journalier moyen des indemnités et gratifications perçues par métier et qualification.
- Son attribution permet de garantir une rémunération plus proche de celle qui aurait été versée en situation normale.

BARÈMES

Montants journaliers par filière et par qualification de l'indemnité compensatrice exceptionnelle service restreint :

FILIÈRE	SPÉCIALITÉ	TA1	TA2	TB1	TB2	TB3
TRANSPORT	TRACTION	5,45 €	7,38 €	8,40 €	9,63 €	11,81 €

De plus pour les conducteurs : les régions TER ont la possibilité de compléter par les allocations prévues initialement au roulement, au prorata des jours effectivement travaillés.

Conséquences sur l'utilisation du personnel et la rémunération

Les consignes et décisions RH prises dans le cadre de la crise sanitaire du COVID-19 sont reprises dans le volet décision du SharePoint (accessible par extranet) consacré au COVID et ouvert à tous les agents https://sncf.sharepoint.com/sites/Info_Coronavirus

Ce volet est régulièrement mis à jour en fonction de l'actualité.

ANNEXE 1
PRINCIPES DE MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau ci-dessous détaille dans chacune des situations :

- 1 les dispositions de maintien de salaire prévues habituellement dans nos référentiels ;
- 2 les dérogations supplémentaires dispositions applicables en matière de maintien de la rémunération.

NATURE DE L'ABSENCE	MAINTIEN DE SALAIRE RÉGLEMENTAIRE	DÉROGATIONS & MAINTIEN SUPPLÉMENTAIRE	
SALARIÉ MALADE	<ul style="list-style-type: none"> → Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. 	<ul style="list-style-type: none"> → Prime de traction. → Indemnités fixes mensuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> → Pas d'application de journée de carence.
SALARIÉ NE TRAVAILLANT PAS POUR ASSURER LA GARDE D'UN ENFANT MALADE	<ul style="list-style-type: none"> → Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. 	<ul style="list-style-type: none"> → Prime de traction. → Indemnités fixes mensuelles. 	<ul style="list-style-type: none"> → Pas de limitation du nombre de jours.
SALARIÉ NE TRAVAILLANT PAS POUR ASSURER LA GARDE D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS DU FAIT DE LA FERMETURE DE CRÈCHE OU D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE	<ul style="list-style-type: none"> → Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de traction. 		<ul style="list-style-type: none"> → Absence non prise sur les compteurs de temps.
SALARIÉ PLACÉ EN « QUARANTAINE » OU ISOLEMENT SANITAIRE	<ul style="list-style-type: none"> → Indemnités fixes mensuelles. → Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de traction. 		
SALARIÉ NON UTILISÉ À LA SUITE DE MESURE GOUVERNEMENTALE DE RÉDUCTION DE L'ACTIVITÉ AU STRICT MINIMUM	<ul style="list-style-type: none"> → Indemnités fixes mensuelles. → Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de traction. → Indemnités fixes mensuelles. 		

ANNEXE 2
PRÉCISIONS SUR LE MAINTIEN DE LA PRIME DE TRACTION

- **Prime de traction.** Valorisation selon la valeur de l'acompte congé 2019 (jours d'absence X acompte congé 2019). Il est rappelé que les journées de grèves 2019 n'impactent pas cette valeur. ●

Congés et repos pendant la période de crise sanitaire

Version du 30 mars 2020.

Afin d'assurer à tous les salariés un traitement équitable de leurs situations individuelles, la gestion des congés présente un enjeu important en ce qu'ils constituent un droit au repos et pour l'entreprise dans sa capacité à organiser au mieux la reprise d'activité à l'issue de la phase pandémique.

RAPPEL DES RÈGLES APPLICABLES EN MATIÈRE DE GESTION DES CONGÉS ET DES REPOS

- Pour les salariés qui sont en activité (sur site ou en télétravail), toutes les absences pour congés ou repos, programmées (RU, RG, RM, VT) antérieurement à la crise sanitaire demeurent valables.
- Ces congés ou repos ne peuvent être annulés par le salarié qu'avec l'accord de la hiérarchie et sous réserve des nécessités de service.
- Lorsqu'un salarié tombe malade avant ou pendant un congé, le congé est interrompu, mais n'est pas prolongé. L'agent doit reprendre son service à la date prévue pour la fin de son congé ou à l'expiration de la maladie si celle-ci se termine après cette date.
- Les salariés en activité doivent pouvoir continuer à poser des congés ou repos même pendant la durée de la crise sanitaire, ceci afin de leur permettre de bénéficier de plages de repos nécessaires. Les demandes sont validées par les managers en fonction des besoins du service. ☺☺☺



L'essentiel à retenir

Guide méthodologique du 14 avril 2020

EN MATIÈRE DE CONGÉS : UNE POSSIBILITÉ DE REPORT DES CONGÉS POSÉS SUR LA PÉRIODE DU 16 MARS AU 30 AVRIL, AU-DELÀ DU 5ÈME JOUR.

- Les congés posés par les salariés ne sont pas remis en cause : toutes les absences pour congés ou repos programmées antérieurement à la crise sanitaire demeurent valables.
- Les salariés peuvent continuer à poser des congés pendant la période de crise sanitaire.
- Les règles en matière de congés ne sont pas modifiées.
- Les congés posés et déjà accordés sur la période du 16 mars au 30 avril pourront, au-delà du cinquième, faire l'objet d'un report si le salarié en fait la demande. Les jours ainsi reportés devront alors être posés en dehors de la période protocolaire ; ils seront accordés en fonction des besoins du service

EN MATIÈRE DE REPOS : UNE OBLIGATION DE PRISE DE 5 JOURS DE REPOS MINIMUM SUR LA PÉRIODE DU 16 MARS AU 30 AVRIL.

- De manière exceptionnelle et comme l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos l'y autorise, l'entreprise demande à chaque salarié, sauf nécessité de service, de poser a minima 5 jours de repos (RN, RU, RQ, RM, CET compte courant) au cours du mois d'avril, et ce avant le 10 avril.
- Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de repos à poser est rapporté prorata temporis et arrondi à l'entier supérieur. Ainsi un salarié travaillant à 80% devra poser 4 jours de repos.
- Au-delà du 10 avril, ces repos seront fixés par le service. Celui-ci déterminera les 5 repos à décompter des compteurs précités des salariés et les positionnera sur la période. Les jours de congés ou repos d'ores et déjà posés du 16 mars au 30 avril sont pris en considération dans le décompte de ces 5 jours.

Jours de repos et congés :

Guide méthodologique du 14 avril 2020

PEUT-ON OBLIGER LES SALARIÉS À POSER DES REPOS ? SI OUI COMBIEN ?

- L'ordonnance du 25 mars 2020 donne la possibilité aux entreprises d'imposer la prise de jours de RTT et de jours placés sur le CET jusqu'au 31 décembre 2020, ceci dans la limite de 10 jours.
- Alors que la SNCF a pris la décision de maintenir le pouvoir d'achat de ses salariés, et pour permettre à l'entreprise d'être en capacité d'assurer la reprise de l'activité à l'issue de la période de confinement, il est demandé à chaque salarié, sauf nécessité de service décidée par le manager, de poser a minima 5 jours de repos (RN, RU, RQ, RM, CET compte courant) sur la période allant du 16 mars au 30 avril. Les demandes devront être faites avant le 10 avril. Si le salarié n'a pas posé ces repos, ceux-ci seront fixés d'office par le service.
- Le salarié peut choisir de poser des congés en lieu et place des jours de repos demandés par l'entreprise.
- Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de repos à poser est rapporté prorata temporis et arrondi à l'entier supérieur.
- Les jours de congés ou de repos d'ores et déjà pris depuis le 16 mars sont à prendre en considération dans le décompte de ces 5 jours.

LES SALARIÉS PEUVENT-ILS POSER DES CONGÉS EN LIEU ET PLACE DES

REPOS ?

- Les salariés qui n'auraient pas acquis 5 jours au titre de repos (RU, RQ, RM, RN) ou de jours placés sur leur CET compte courant doivent poser des jours à hauteur des droits qu'ils ont acquis. Par exemple, si un salarié n'a pas de jour de repos, mais qu'il a 3 jours dans son CET compte-courant, il doit alors les poser avant le 30 avril.
- Par ailleurs, il est laissé la possibilité aux salariés qui préféreraient poser des congés en lieu et place de tout ou partie des repos ou jours de leur CET de le faire. Le fait de poser des jours de congés en lieu et place des repos ou jours de CET ne peut pas lui être imposé par sa hiérarchie.

DES SALARIÉS ONT POSÉ DES CONGÉS SUR LA PÉRIODE DU 16 MARS AU 30 AVRIL. CEUX-CI SERONT-ILS PRIS EN COMPTE AU TITRE DES 5 JOURS À PRENDRE ENTRE LE 16 MARS ET LE 30 AVRIL ?

- Tous les congés posés sur cette période seront pris en compte, même s'il s'agit de congés reportés de 2019.

LE SALARIÉ PEUT-IL ANNULER DES CONGÉS OU AUTRES TYPES D'ABSENCES DÉJÀ ACCORDÉS SUR LES PÉRIODES À PARTIR DE MAI 2020 ?

- Les annulations de congés ou repos déjà acceptés à la demande du salarié ne sont possibles qu'avec

l'accord du manager.

AU-DELÀ DES 5 JOURS DE REPOS POSÉS, LE SALARIÉ PEUT-IL SE FAIRE PAYER LE RELIQUAT DE CONGÉS 2019 NON PRIS ?

- Seuls peuvent être payés les congés non pris au moment de la fin du contrat de travail.

LA PÉRIODE DE CONGÉ PROTOCOLAIRE EST-ELLE MODIFIÉE ?

- Non. Les salariés doivent prendre un congé continu d'au moins 15 jours par an, le reste du congé pouvant être fractionné. Sauf nécessité de service, tout salarié qui le demande peut obtenir un congé continu s'inscrivant dans une absence d'au moins 24 jours consécutifs, entre le 1er mai et le 31 octobre, dite période protocolaire.
- Compte tenu des circonstances, certains établissements ne seront pas en mesure d'informer leurs salariés sur l'ordre de prise des congés protocolaires aux dates habituelles. Dans le cas de figure où ce délai ne pourrait être respecté, une nouvelle date sera communiquée aux salariés, avec un délai de prévenance écourté.

LES SALARIÉS PEUVENT-ILS POSER DES CONGÉS OU REPOS PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT ?

- Les salariés en activité peuvent continuer à poser des congés ou repos même pendant la durée de la crise sanitaire, ceci afin de leur permettre de bénéficier de plages de repos nécessaires. Les demandes sont validées par les managers en fonction des besoins du service.

Jours de repos et garde d'enfants :

LES AGENTS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT SONT-ILS CONCERNÉS PAR L'IMPOSITION DES 5 REPOS ?

- Oui. Les salariés devant garder leur enfant de moins de 16 ans pour fermeture de crèche ou d'établissement scolaire bénéficient d'une absence couverte par un arrêt de travail pour la durée de fermeture de l'établissement (y compris week-end).
- Néanmoins, cet arrêt étant fractionnable, cela ne les écarte pas de l'obligation de poser les jours de repos.

Jours de repos et arrêt maladie :

LES AGENTS EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR GARDE D'ENFANT SONT-ILS CONCERNÉS PAR L'IMPOSITION DES 5 REPOS ?

- Oui. Les salariés devant garder leur enfant de moins de 16 ans pour fermeture de crèche ou d'établissement scolaire bénéficient d'une absence couverte par un arrêt de travail pour la durée de fermeture de l'établissement (y compris week-end).
- Néanmoins, cet arrêt étant fractionnable, cela ne les écarte pas de l'obligation de poser les jours de repos.

Jours de repos et activité partielle :

EN CAS D'ACTIVITÉ PARTIELLE À CARACTÈRE COLLECTIF (FERMETURE DE SITE, JOURNÉES CHÔMÉES...), COMMENT SONT GÉRÉS LES REPOS POSÉS AU COURS DE CES PÉRIODES ?

→ Les repos déjà posés sur les périodes collectives de chômage partiel (fermeture de sites, journée chômée collective) seront maintenus et ne donnent donc pas lieu à chômage partiel pour les personnes concernées.

LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL SONT-ILS CONCERNÉS PAR LE CHÔMAGE PARTIEL ?

→ Oui, les salariés à temps partiel peuvent être concernés par le chômage partiel et doivent maintenir leur VT comme habituellement. S'il est décidé pour un collectif de travail que la journée de chômage partiel est le mercredi, les salariés à temps partiel qui habituellement ne travaillent pas le mercredi doivent maintenir leur VT sur cette journée et ne seront donc pas en chômage partiel ce jour-là.

Jours de repos et temps partiel :

COMMENT LES AGENTS EN 91,4% "FORMULE INNOVANTE", PEUVENT-ILS POSER DES REPOS OBLIGATOIRES PUISQUE CETTE FORMULE DE TEMPS PARTIEL LES PRIVE DE LEURS RTT AU PROFIT DE VT SUPPLÉMENTAIRES ?

→ Pour remplir l'obligation de poser

cinq jours de repos, ces salariés doivent utiliser des jours qu'ils ont placés sur leur CET compte courant. S'ils le souhaitent, ils peuvent également poser des jours de congés en lieu et place des jours de CET.

POURQUOI UN AGENT À TEMPS PARTIEL DOIT-IL POSER DES REPOS ET NE PAS UTILISER SES VT ?

→ Les salariés à temps partiel doivent également poser des repos (RU, RQ, RM, RN ou jours de CET), entre le 16 mars et le 30 avril. Le nombre de jours à prendre est calculé prorata temporis de leur temps de travail contractuel arrondi à l'entier supérieur. Ainsi un salarié à temps partiel à 80% ne devra poser que 4 jours de repos.

PEUT-ON IMPOSER LES VT AU PRORATA SUR LE MOIS D'AVRIL ?

→ Les VT ne font pas partie des jours de repos pris en compte dans le cadre des 5 jours de repos imposés. En effet, les VT ne peuvent pas être imposés. Ils répondent à la programmation. Néanmoins, si le salarié a un jour de VT fixe programmé, par exemple le mercredi, les VT programmés doivent rester inchangés.

Jours de repos et CET :

LE SALARIÉ EST-IL OBLIGÉ DE POSER LES JOURS DE SON CET ? L'ENTREPRISE PEUT-ELLE POSER CES JOURS DU CET SANS L'ACCORD DU SALARIÉ APRÈS LE 10 AVRIL.

→ Si le salarié ne dispose pas de jours de repos et qu'il ne souhaite pas

utiliser ses jours de CET, il peut faire le choix de poser des jours de congés. Sinon, les jours de CET seront programmés avant le 30 avril.

Jours de repos et modalités :

LES AGENTS MOBILISÉS SUR LE TERRAIN PENDANT LA PÉRIODE DE CONFINEMENT SE VERRONT-ILS APPLIQUER L'OBLIGATION DE POSER DES REPOS OU CONGÉS ?

→ Cette obligation les concerne également. Cependant, compte tenu de leur mobilisation sur le terrain, il appartiendra à leur manager, en fonction des besoins de service, de juger si c'est possible ou non. Il est important pour la santé des salariés qui continuent de travailler de leur garantir des périodes de repos.

LES STAGIAIRES OU ALTERNANTS SONT-ILS CONCERNÉS PAR LES 5 JOURS DE REPOS DE SOLIDARITÉ ?

- Les alternants qui bénéficient de repos supplémentaires sont concernés dans la limite des droits qu'ils ont acquis.
- Les stagiaires n'ayant pas de contrat de travail ne sont pas concernés par cette disposition.

LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX 5 JOURS DE REPOS S'APPLIQUENT-ELLES AUX SALARIÉS SNCF MIS À DISPOSITION (MAD), NOTAMMENT DANS UNE FILIALE ?

→ Tous les salariés mis à disposition doivent prendre 5 jours de repos entre le 16 mars et le 30 avril, sous

réserve des nécessités de service.

Y-A-T-IL UN ORDRE DE PRIORITÉ DANS LE TYPE DE REPOS À POSER ? (CA, RQ, RU, RN, CET...)?

→ Il n'y a pas d'ordre de priorité sur les repos à poser. Le salarié peut selon son choix poser des RU, RQ, RN, RM ou jours de CET. Pour ceux qui le souhaitent, ils peuvent également prendre des congés (CA).

Jours de repos et conséquences sur la retraite :

QUEL SERA L'IMPACT SUR LE CALCUL DES PENSIONS POUR LES SALARIÉS DEVANT PARTIR À LA RETRAITE DANS L'ANNÉE ? LES JOURS IMPOSÉS PEUVENT-ILS DÉCALER LA DATE DE LEUR DÉPART EN RETRAITE ?

→ La prise de 5 jours de repos sera sans impact sur le calcul des pensions des agents qui partiront en retraite cette année. Il n'y a pas d'impact sur les dates de départ programmé, sous réserve de l'étude de chaque situation individuelle.

Jours de repos et QVT :

LES AGENTS AYANT DÉPOSÉ DES REPOS AURONT-ILS L'ASSURANCE DE NE PAS ÊTRE DÉRANGÉS PAR LEUR HIÉRARCHIE PAR MAIL OU TÉLÉPHONE ?

→ Ces jours de repos constituent des périodes non travaillées. Il n'est donc pas possible que les salariés télétravaillent sur ces journées. Les managers ont été sensibilisés sur ce point.

LE FAIT D'IMPOSER 5 JOURS DE REPOS À DES AGENTS EN CONFINEMENT NE RISQUE-T-IL PAS DE LES ISOLER ENCORE UN PEU PLUS ?

→ Au-delà du lien que chaque manager continue de garder avec ses équipes, qu'elles soient en télétravail, en confinement ou mobilisées sur le terrain, l'entreprise met en place des dispositifs d'écoute pour éviter que les salariés se sentent isolés.

→ (Numéros pour les salariés : 0 980 980 322 et pour les managers 0 980 980 324).

Divers :

Y AURA-T-IL UNE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT DANS L'OBLIGATION DE POSER LES 5 JOURS DE REPOS ENTRE LES AGENTS DITS «OPÉRATIONNELS» ET «FONCTIONNELS» ?

→ Il n'y a pas de différence de traitement entre les salariés «opérationnels» et «fonctionnels». Ils doivent tous poser 5 jours de repos, et pour ceux qui sont mobilisés sur le terrain, c'est

le manager en fonction des besoins du service qui valide si cela est possible. Il est important qu'ils puissent eux aussi avoir la possibilité de se reposer étant extrêmement sollicités.

LES REPOS COMPENSATEURS (RM) DES ROULANTS ÉTANT EN GRILLE (TOUT OU PARTIE) COMMENT LES ASCT/ADC FONT-ILS POUR AVOIR DES JOURS DE REPOS SOLIDARITÉ À POSER ?

→ Les repos compensateurs (RM) des roulants prévus dans la programmation entre le 16 mars et le 30 avril seront pris en compte au titre des 5 jours obligatoires à prendre. Si le nombre de RM programmés n'est pas suffisant, le salarié doit compléter ces jours en posant d'autres RM ou jours contenus dans son CET compte courant.

Gestion des absences issues de la loi de finances rectificative pour 2020 du 25 avril 2020

→ A compter du 1er mai, sont placés en activité partielle :

- le salarié lorsqu'il est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ;
- le salarié qui partage le même domicile qu'une personne vulnérable ;

- ➔ le salarié parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.
- ➔ La loi précise que le placement de ces salariés en activité partielle est conditionné par l'impossibilité de continuer à travailler du fait de leur situation.
- ➔ Ces salariés seront éligibles à l'indemnité d'activité partielle sans que les conditions prévues au I de l'article L. 5122-1 du Code du travail ne s'appliquent, à savoir :
 - ➔ l'obtention d'une autorisation de l'autorité administrative,
 - ➔ et la fermeture temporaire de l'établissement ou la réduction de l'horaire de travail.
- ➔ Pour les salariés parents d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, la mise en activité partielle ne s'appliquera que pour la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.
- ➔ Pour les salariés personnes vulnérables et ceux partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, le dispositif s'appliquera jusqu'à une date qui sera fixée par décret.
- ➔ Des dispositions réglementaires doivent préciser les modalités d'application de ce nouveau dispositif. Cela permettra de définir le protocole de mise en œuvre dans l'entreprise.



ACTIVITÉ PARTIELLE ET CHÔMAGE PARTIEL

- En 2013, le « chômage partiel » a été réformé et remplacé par « l'activité partielle » (C. trav. art. L. 5122-1 et s.).
- La loi a prévu une indemnisation pour le salarié accordée par l'entreprise, et l'employeur reçoit en contrepartie une aide de l'État, proportionnelle à la rémunération des salariés placés en activité partielle.
- Le dispositif d'activité partielle, autrement appelé «chômage partiel», a été adapté par ordonnance et décrets aux circonstances exceptionnelles résultant de la pandémie Covid- 19, afin de limiter les conséquences des baisses d'activité.
- Les demandes d'activité partielle sont formulées par les employeurs. Ils peuvent le faire lorsqu'ils sont :
 - concernés par les arrêtés prévoyant une fermeture d'entreprise ;
 - confrontés à une baisse d'activité /des difficultés d'approvisionnement;
 - dans l'impossibilité de mettre en place les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, geste barrière, etc.) pour l'ensemble des salariés.
- Les Sociétés du Groupe SNCF ont été rendues éligibles à ce dispositif par l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020.

SALARIÉS ÉLIGIBLES À L'ACTIVITÉ PARTIELLE

- L'activité partielle s'adresse à tous les salariés qui sont concernés :
 - soit par une réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie de l'établissement en deçà de la durée légale de travail ;
 - soit par une fermeture temporaire de tout ou partie de l'établissement.
- Peu importe leur ancienneté, les salariés en CDD ou en CDI, statutaires ou contractuels à temps plein ou temps partiel, les salariés au forfait-jours, les apprentis, sont éligibles. Les stagiaires, qui n'ont pas de contrat de travail, sont exclus du dispositif.
- S'agissant du dispositif SNCF, chaque société est en charge de fixer les règles d'éligibilité de ses salariés en fonction des organisations mises en place.
- L'activité partielle pourra avoir un effet rétroactif (15 mars au plus tôt). Il faut pour cela déterminer la date depuis laquelle l'entité est confrontée à une baisse d'activité.

ACTIVITÉ PARTIELLE ET INTÉRIM

- L'activité partielle pour les salariés d'une entreprise de travail temporaire est possible dès lors que l'établissement dans lequel ces salariés intérimaires ont été détachés, a lui-même placé, ses propres salariés, en activité partielle.
- Cependant, si le salarié intérimaire est détaché dans un établissement qui recourt à l'activité partielle au

moment de son arrivée, il ne pourra pas être placé lui-même en activité partielle pendant la totalité de la période couverte par la décision en vigueur. Les démarches pour demander le recours à l'activité partielle le cas échéant sont à effectuer par l'entreprise de travail temporaire, qui a la qualité d'employeur.

SOLLICITATIONS DES SALARIÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

→ Il est strictement interdit de faire travailler un salarié sur des heures chômées d'activité partielle. Toutefois en période d'activité partielle, les salariés peuvent suivre des formations. Les formations proposées par l'entreprise devront tenir compte des contraintes liées au confinement.

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ EN ACTIVITÉ PARTIELLE

→ L'activité partielle ne change rien en ce qui concerne la rémunération des salariés. En effet, la SNCF a décidé, dans le cas du recours à l'activité partielle de ses salariés, et compte-tenu de la mobilisation par les salariés de 5 jours de repos sur le mois d'avril, du maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception :

- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;
- des diverses allocations qui ne constituent pas formellement des éléments de rémunération, car généralement liées à des déplacements et frais.

→ Ainsi, seront maintenus en cas de mise en activité partielle :

- le traitement, l'indemnité de

résidence ou le salaire, ainsi que les éventuels majorations ou suppléments associés,

- la Prime de Travail ou de traction,
 - les allocations familiales supplémentaires (AFS),
 - les indemnités fixes mensuelles telles que l'indemnité de continuité de service, l'indemnité d'informatique, l'indemnité de port d'arme, l'indemnité de formateur permanent, l'indemnité mensuelle de caisse, etc.
- De plus l'activité partielle sera sans incidence sur le calcul de la GAEX, de la GRAVAC et de la PFA/GFA.
- La totalité des heures chômées sera prise en compte pour la répartition de l'intéressement. Ces dispositions pourront faire l'objet d'un réexamen en fonction de l'extension possible de cette période d'activité partielle au-delà du 11 mai 2020.

IMPACT SUR LES COMPTEURS DE CONGÉS ET DE REPOS

→ La mise en activité partielle est sans impact sur les droits à congés et à repos supplémentaires (RU, RQ, RM).

ARTICULATION AVEC LES AUTRES CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT

→ De manière générale, l'arrêt de travail prime sur l'activité partielle.

INFORMATION DES SALARIÉS MIS EN ACTIVITÉ PARTIELLE

→ La mise en activité partielle ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

→ Les Instances Représentatives du Personnel sont informées et consultées sur cette mesure.

→ Au-delà de l'information générale diffusée par l'entreprise à

l'ensemble du personnel, les agents effectivement concernés par la mesure seront informés par leurs managers, par tout moyen et sans formalisme établi, de leur placement en activité partielle et de l'organisation de l'activité en découlant pour eux.

- À l'issue de la période d'activité partielle, l'employeur remettra à chaque salarié concerné un document indiquant le nombre des heures indemnisées, les taux appliqués et les sommes versées.

CONSULTATION DES CSE

- En principe, la consultation du CSE se fait avant toute demande d'activité partielle.
- Toutefois, en vertu de l'article R. 5122-2 du code du travail modifié par le décret n°2020-325 du 25 mars 2020, la demande préalable d'activité partielle peut préciser la date prévue pour la consultation du CSE et l'employeur a la possibilité d'adresser à l'administration l'avis du CSE dans un délai de 2 mois après la demande.
- Pour les 5 sociétés SNCF, la consultation doit se faire au niveau de chaque CSE pour son périmètre de compétence. Les textes n'autorisent pas une consultation centralisée au niveau de l'entreprise. Une trame du dossier de consultation sera préparée à destination des présidents de CSE.

SALARIÉ PROTÉGÉ ET ACTIVITÉ PARTIELLE

- Concernant l'accord du salarié protégé :
 - L'article 6 de l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que l'activité partielle s'impose aux salariés protégés,

sans que l'employeur n'ait à recueillir son accord, dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel sont affectés ou rattachés les intéressés.

- Concernant l'utilisation et le paiement des heures de délégation
 - Lorsqu'un représentant est mis en activité partielle, son contrat de travail est suspendu sans que cela entraîne la suspension de son mandat. Il peut donc continuer à utiliser ses heures de délégation qui doivent être payées par l'employeur comme du temps de travail effectif. Pour éviter que le salarié soit payé deux fois pour ce temps (une fois au titre de ses heures de délégation et une fois via l'indemnité d'activité partielle), il faudra déduire ses heures de délégation des heures chômées qui seront déclarées auprès de l'administration.

PÉRIODE D'ESSAI ET ACTIVITÉ PARTIELLE

- Par définition, les périodes de suspension du contrat de travail prolongent d'autant la période d'essai. Seules les périodes de suspension totales d'activité pour le salarié en période d'essai prolongeront la durée de la période d'essai.
- En effet, lorsque l'activité partielle prend la forme d'une réduction du temps de travail sans avoir pour effet de réduire le nombre de jours travaillés, il n'y a pas de prolongation de la période d'essai.

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CRISE COVID-19

Précisions apportées lors de la table ronde du 30 avril 2020

MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITÉ PARTIELLE (RAPPELS)

- La mise en œuvre de l'activité partielle peut être rétroactive, dès lors que la baisse effective de l'activité se traduit par la mise en disponibilité des salariés. Conformément aux dispositions du décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle, le CSE doit être consulté et l'avis pourra être transmis à l'administration dans un délai de deux mois maximum à compter du dépôt de la demande d'autorisation de recourir à l'activité partielle.
- Dans les services ayant eu recours au télétravail, la mise en œuvre de l'activité partielle est précédée d'une information collective des salariés concernés par cette mise en œuvre.

Le groupe ne prévoit pas actuellement de recourir aux dernières dispositions de l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de COVID-19, ouvrant la possibilité d'une mise en œuvre individualisée de l'activité partielle.

ACTIVITÉ PARTIELLE ET INDEMNISATION MINIMALE DES SALARIÉS (PERTES D'EVS)

- En cas de recours à l'activité partielle, les salariés touchés par une perte de salaire, en raison de la réduction de leur temps de travail, doivent être indemnisés par une indemnité d'activité partielle versée par l'employeur. Cette indemnité correspond à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés au titre du maintien de salaire.
- SNCF a pris une mesure unilatérale de garantie de maintien des rémunérations. Le principe général retenu est celui du maintien de l'ensemble des éléments de rémunération, c'est-à-dire du traitement, de la prime de travail, de l'allocation familiale supplémentaire et des indemnités fixes mensuelles. Toutefois, deux éléments ont été exclus du périmètre de maintien de rémunération :
 - les EVS à taux journaliers ou horaires liés à l'utilisation du salarié, telles que les indemnités de travail de nuit ou du dimanche ;
 - les diverses allocations, généralement liées à des déplacements et frais qui n'interviendront pas.
- Il convient de s'assurer que

l'entreprise, grâce au dispositif adapté qu'elle va mettre en place, respecte bien l'obligation d'indemnisation de ses salariés à hauteur de 70% minimum de leur salaire brut de référence.

- Pour s'assurer du respect de cette règle d'indemnisation minimale des salariés placés en activité partielle (cas particulier des salariés dont une part significative de la rémunération habituelle est constituée d'éléments variables de solde), l'entreprise convient de :
 - mettre en place un contrôle individualisé des situations, société par société, tenant compte des écarts constatés, voire d'éléments de paye intervenus précédemment,
 - prévoir le versement d'une indemnité complémentaire de garantie de maintien de salaire pour les salariés concernés.
- Pour mémoire, l'assiette de rémunération à retenir au titre de la règle du maintien de 70% de la rémunération brute des salariés de l'assiette est la suivante :
 - le traitement, l'indemnité de résidence ou le salaire,
 - la prime de Travail ou de traction,
 - les indemnités fixes mensuelles,
 - les indemnités de travail de nuit ou du dimanche, dès lors qu'elles rémunèrent la prestation de travail effectué par l'agent et qu'elles ne lui sont pas dues pendant ses périodes de congés,
 - les indemnités, dans la mesure où chacune d'elles apparaît versée en contrepartie de l'accomplissement d'une tâche spécifique et n'est pas

maintenue durant les congés.

ACTIVITE PARTIELLE ET RETRAITE

Principes généraux

- Dans le système de retraite actuel, pour tous les régimes, il faut avoir cotisé sur la base de 600 heures de travail rémunéré au SMIC dans l'année pour valider 4 trimestres de retraite, soit l'équivalent de 150 heures de SMIC pour 1 trimestre, soit environ 1 mois d'activité complète sur une base de 35 heures.
- En cas d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu et une indemnité, non soumise à cotisations, est versée au salarié pendant les périodes non travaillées. Le dispositif d'activité partielle suspend l'acquisition des droits à retraite du régime de base de retraite pour les salariés en activité partielle.
- Les modalités d'acquisition et de calcul des droits à retraite étant différentes pour les salariés relevant du régime spécial et ceux relevant du régime général, il convient de distinguer les impacts selon les catégories de personnels.
- Il est rappelé que l'Etat est seul compétent pour prendre toute décision portant sur une garantie des droits en matière de retraite.

POUR LES SALARIÉS AU RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE SNCF

Le calcul de la pension repose, notamment, sur deux grands paramètres : la rémunération de base liquidable des 6 derniers mois d'activité (hors EVS et indemnités de résidence) et la durée d'assurance

dans l'ensemble de la carrière.

En ce qui concerne la rémunération liquidable, les effets de l'activité partielle devraient être neutres puisque l'entreprise a décidé, avec l'accord de l'Etat, de maintenir en paie la rémunération du salarié ainsi que les cotisations de Sécurité sociale y afférentes. Plus précisément, l'entreprise s'est engagée à verser au salarié l'ensemble des éléments de rémunération fixes, liquidables pour la retraite.

En ce qui concerne la durée d'assurance :

Dans l'ensemble des régimes de retraite, l'acquisition des trimestres est conditionnée par le niveau de cotisations. Concrètement, en 2020, un salarié doit avoir cotisé :

- Sur la base de 150 heures au SMIC, soit 1 522 euros brut, sur un trimestre, pour valider 1 trimestre ;
- Sur la base de 600 heures au SMIC, soit 6 088 euros brut, sur une année, pour valider 4 trimestres.

Au régime spécial, il n'existe pas de dispositions spécifiques prévoyant la validation de trimestres de retraite au titre de l'activité partielle. En pratique toutefois, il est fort peu probable qu'un salarié en activité partielle pendant la période de crise sanitaire ne travaille pas au moins 4 mois (~600h) sur l'année civile 2020. L'attention de l'Etat a été appelée sur ce point particulier afin que la situation des salariés statutaires soit sécurisée.

POUR LES SALARIÉS AU RÉGIME GÉNÉRAL

Régime de base

La formule de calcul de la retraite de base du régime général s'exprime de la manière suivante :

« Salaire moyen des 25 meilleures années (limité à la tranche A) x 50% (taux proratisé selon la durée d'assurance) X taux de décote éventuelle ».

En ce qui concerne la durée d'assurance :

Comme pour les salariés statutaires, l'activité partielle ne devrait pas avoir d'incidence pour la plupart des salariés, car là encore, il est fort peu probable qu'un salarié en activité partielle pendant la période de crise sanitaire ne travaille pas au moins 4 mois (~600 heures) sur l'année civile 2020 (ou 150 heures pour un trimestre).

En ce qui concerne l'assiette du salaire des 25 meilleures années, l'impact de l'activité partielle devrait être très marginal, compte tenu de sa durée sur l'ensemble de la carrière.

Régime complémentaire :

Le régime complémentaire AGIRC-ARRCO prévoit, en cas d'activité partielle, l'octroi de points de retraite, au titre de la solidarité, si les deux conditions suivantes sont réunies :

- être indemnisé par l'employeur,
- la période d'activité partielle doit être d'au moins 60 heures dans l'année civile.

L'entreprise a interrogé les pouvoirs publics afin de s'assurer que ces

règles de solidarité s'appliqueraient quel que soit le niveau de rémunération, ainsi qu'aux salariés en forfaits-jours.

ACTIVITE PARTIELLE ET COUVERTURE SANTE/PREVOYANCE

Principes généraux

- ➔ En cas d'activité partielle, le contrat de travail est suspendu et une indemnité, non soumise à cotisations, est versée au salarié pendant les périodes non travaillées.
- ➔ La couverture « santé/prévoyance » étant différente pour les salariés relevant du régime spécial et ceux relevant du régime général, il convient de distinguer les impacts selon les catégories de personnels.

Pour les salariés au régime spécial de retraite SNCF

- ➔ S'agissant des salariés du cadre permanent, la prévoyance est assurée par la CPRPSNCF. Pour rappel, le dispositif, financé par des cotisations sociales et une dotation de l'Etat, couvre les prestations en nature d'assurance maladie (« frais de santé »), les allocations décès, et certaines prestations spécifiques (frais d'obsèques, prestations spécifiques non pérennes, prestations d'accompagnement, allocations de fin de carrière notamment).
- ➔ L'entreprise a décidé, avec l'accord de l'Etat, de maintenir en paie la rémunération du salarié ainsi que les cotisations de Sécurité sociale y afférentes. En conséquence, malgré la suspension du contrat de travail durant les périodes de chômage

partiel, la couverture devrait être maintenue. L'attention de l'Etat a été appelée afin de sécuriser ce point particulier.

- ➔ A noter que le dispositif de médecine de soins, réglementé au Chapitre 12 du Statut, reste opérationnel durant les périodes de chômage partiel.

Pour les salariés au régime général

- ➔ Les régimes complémentaires de « frais de santé » et de « prévoyance » (incapacité, invalidité et décès) des salariés au régime général sont assurés par Malakoff-Humanis.
- ➔ Durant les périodes d'activité partielle, les cotisations des régimes continueront à être versées.
- ➔ contrat souscrit par l'entreprise et conformément aux accords collectifs du 7 octobre 2015.
- ➔ A noter que l'entreprise a demandé à Malakoff-Humanis de prendre exceptionnellement en charge, au titre du régime de prévoyance, lorsque les salariés ont épuisé leurs droits à maintien de salaire de 180 jours, les arrêts de travail pour « garde d'enfants » ou pour nécessité d'isoler des « cas contacts », alors même qu'ils ne font pas suite à une maladie ou à un accident. Cette situation, assez rare en pratique compte-tenu de la durée importante du maintien de salaire par l'entreprise, fait l'objet d'un examen par Malakoff-Humanis.

Les visites Médicales

VAS

- Les visites périodiques classiques sont stoppées (courrier du 26 mars du secrétaire d'Etat aux Transports).
- La durée de validité des certificats d'aptitude physique et psychologique des conducteurs arrivant à échéance pendant la période de l'état d'urgence sanitaire est prorogée de la fin de leur validité, jusqu'à trois mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire.
- Sont néanmoins examinées les demandes particulières des établissements concernant des d'avis aptitudes urgents et exceptionnels tels que :
 - accidents de personnes,
 - reprise après arrêt,
 - inaptes temporaires ou aptes temporaires à échéance proche

LES VISITES EN MÉDECINE DU TRAVAIL

- L'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 permet le report des visites médicales qui devaient être réalisées à compter du 12 mars 2020, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur.
- Toutes les visites sont concernées par ce report : visites d'information et de prévention lors de l'embauche, visites périodiques,

examen médical d'aptitude des travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers, suivi des travailleurs intérimaires et salariés en CDD.

- Le report de la visite ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail.
- Les visites médicales ainsi reportées après le 31 août 2020 devront être organisées avant le 31 décembre 2020.
- Cependant, possibilité dans certains cabinets médicaux régionaux et périphériques d'avoir des consultations en présentiel (visites de reprise, visites d'embauche, habilitations spécifiques...) ou par téléphone avec les établissements pour les conseiller sur les agents malades COVID 19 ou porteurs d'affection de longue durée (ALD) liste HAS qui doivent être confinés.

LES VISITES EN MÉDECINE DE SOINS

- L'accès à la médecine de soins généraliste reste possible aux personnels statutaires du GPU. Les consultations peuvent être réalisées en présentiel lorsque les centres médicaux SNCF sont encore ouverts ou à distance par téléphone comme cela est en place dans certaines régions
- L'accès à la médecine de soins généraliste est également proposé aux personnels contractuels du GPU, mais uniquement dans le cadre de consultations en urgence

en cas de symptômes/suspicion de contamination «COVID 19».

→ Consultations réalisées comme pour les statutaires en présentiel ou à distance.

→ Les personnels contractuels devront se signaler comme tels aux

médecins de soins pour bénéficier d'un acte gratuit.

→ Par contre, la médecine de ville (cabinets de médecins agréés) ne sera pas ouverte aux personnels contractuels dans ce cadre.



DEMANDE DE CONCERTATION IMMÉDIATE

20 AVRIL 2020

NOTE DU 30 MARS

La FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots ont plusieurs fois exprimé leurs désaccords de fond avec la Direction sur différentes mesures contenues dans la note du 30 mars. La CFDT a notamment revendiqué une ouverture plus large de l'éventail du type de repos qui peuvent rentrer en ligne de compte dans l'obligation de pose de 5 jours de repos. La CFDT a également demandé que les délais de pose des congés issus de reliquats de l'année 2019 soient étendus jusqu'au 31 mai 2020 et que ceux-ci puissent faire l'objet d'une pose rétroactive dans le CET des agents qui le souhaitent.

L'application de cette note unilatérale pose de plus de nombreuses questions qui demeurent encore à ce jour sans réponses et sur lesquelles la CFDT avait interpellé la Direction dès la communication aux Organisations Syndicales du projet de texte. De multiples divergences d'applications des mesures reprises dans cette note ont également été constatées entre les différentes entités. Cette situation crée une négalité de traitement inacceptable pour la CFDT entre les cheminots constituant le GPU.

LE GUIDE MÉTHODOLOGIQUE DIFFUSÉ LE 14 AVRIL

- La CFDT Cheminots et la FGAAC-CFDT constatent que ce guide apporte certes plusieurs précisions demandées par la CFDT, mais il contient malheureusement aussi d'importants reculs par rapport à des éléments antérieurs diffusés par la Direction :
 - les repos compensateurs pour jour férié chômé ont été exclus des différents types de repos pouvant être posés par les agents,
 - en matière de rémunération, la Direction conditionne désormais à une notion «d'éventuellement» le paiement de l'Indemnité Compensatrice Exceptionnelle de Service Restreint ce qui est contraire aux dispositions figurant dans la note relative à la rémunération diffusée le 25 mars dernier.
- Concernant plus spécifiquement les reliquats de congés 2019, la Direction a indiqué aux Organisations Syndicales lors de la Table Ronde Nationale du 9 avril que les reliquats de congés 2019 non pris au 31 mars 2020 seraient perdus. La CFDT rappelle que le Chap 10 du Statut et le RH0143 prévoient des dispositions spécifiques sur ce point. Il n'est pas entendable que des agents qui ont accepté de déprogrammer un congé, issu de leur reliquat 2019, pour assurer la production avant le confinement se voit aujourd'hui signifier que faute d'avoir posé ces reliquats avant le 10 avril, ceux-ci sont désormais perdus.

ACTIVITÉ PARTIELLE

→ la Direction du Groupe Public Unifié a annoncé le recours à l'activité partielle et a lancé sans attendre les démarches de mise en œuvre dans les établissements. La CFDT constate que de nombreux points nécessitent d'être clarifiés, car ils font trop souvent l'objet d'interprétations erronées par la ligne managériale :

- Garantie que le recours à l'activité partielle n'aura aucune incidence sur la rémunération des agents statutaires ou contractuels.
- Garantie que la période de recours à l'activité partielle n'aura aucune incidence sur les droits en matière de retraite des agents statutaires ou contractuels, mais également de certaines populations comme les conducteurs de trains pour le calcul de leurs bonifications Traction,
- Garantie du maintien de l'intégralité des droits sociaux liés au temps de présence dans l'entreprise. Cela concerne notamment tous les droits liés aux éléments de progression salariale pour les agents statutaires ou contractuels liés à des mécanismes d'ancienneté.
- Garantie que les périodes d'activité partielle n'auront aucune incidence sur les primes et gratifications diverses qui seront calculées sur l'exercice 2020 et versées en 2021 (PRIME, GIR, Intéressement...).
- Garantie que sur une application rétroactive de l'activité partielle, les agents n'ont pas travaillé ou télétravaillé, et qu'ils ont bien été avisés en amont.
- Garantie que les formations qui pourront être réalisées sur les périodes d'activité partielle correspondent bien à celles définies par des dispositions d'ordre public.

Sur ce dernier point, la CFDT rappelle que les actions de formation éligibles sont celles prévues à l'Art L. 6313-1 du Code du travail dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'Art L. 6314-1, réalisées à distance notamment dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité incombant à l'employeur (articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail) et des formations par apprentissage ou par alternance.

Le guide méthodologique diffusé le 14 avril précise « qu'en période d'activité partielle, les salariés peuvent suivre des formations. Les formations proposées par l'entreprise devront tenir compte des contraintes liées au confinement ». Cette rédaction n'est clairement pas assez robuste et laisse une place trop importante à différentes interprétations des dispositions du Code du travail ; notamment sur le fait que des formations en lien avec le maintien des habilitations sécurité des agents puissent être effectuées en distanciel ou sur des périodes où les agents sont placés en activité partielle.

L'ensemble de ces points constituent, pour la FGAAC-CFDT et la CFDT Cheminots, un motif de conflictualité sociale dans l'entreprise.

NOTE SANITAIRE COVID-19

ORGANISATION DE LA REPRISE D'ACTIVITÉ

VERSION DU 29 AVRIL 2020

L'ensemble des mesures sanitaires reprises ci-dessous constituent le cadre de référence des principales dispositions transverses au Groupe Ferroviaire. Elles permettront de mettre à jour avant le 11 Mai la consigne générale Covid19 qui sert de référentiel à l'ensemble des sociétés.

- Toutes les mesures reprises ci-dessous visent à limiter ou supprimer les risques de contamination par le Covid19 au sein de l'entreprise. Il s'agit pour l'employeur et pour chaque salarié, en tant que citoyen, de mettre en place les moyens afin d'éviter la propagation du virus et limiter au maximum les infections éventuelles.
- La transmission du Covid19 se fait principalement entre les personnes par l'intermédiaire des postillons (éternuements, gouttelettes, discussions prolongées, ..). On considère que les contacts étroits avec une personne infectée sont nécessaires pour transmettre la maladie. Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact de mains non lavées avec le visage. C'est donc pourquoi les gestes barrière et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie.
- Le contexte de la reprise d'activité va conduire à augmenter les

personnels présents sur les lieux de travail et multiplier les interactions entre les personnes rendant de fait plus difficile le respect des gestes barrière. C'est pourquoi les mesures de prévention sont adaptées et renforcées.

TOUT SALARIÉ PRESENTANT DES SYMPTÔMES DE SUSPICION DE COVID-19 DOIT RESTER A SON DOMICILE

- Ces symptômes sont principalement des symptômes d'affections respiratoires avec ou sans fièvre (toux, rhume, angine, trachéite, pharyngite, difficultés respiratoires, agueusie, anosmie...)
- On peut également constater des symptômes évoquant un syndrome grippal (fatigue excessive, douleurs musculaires, mal à la tête, frissons).
- Enfin, de façon plus rare, il convient d'être attentif à des symptômes de type nausées/vomissements ou diarrhées.

LE DISPOSITIF DE PRISE DE TEMPÉRATURE

- ➔ Ce dispositif permet de limiter le risque de contamination au sein de l'entreprise. Il vient en complément de l'obligations d'observer l'apparition des symptômes du COVID-19 et de rester à son domicile en présence de ces symptômes (consigne COVID-19 du 15 avril 2020).
- ➔ Une commande de 3500 thermomètres permettra de doter à partir de la mi-Mai les établissements qui le souhaitent. Il s'agit de permettre aux salariés de prendre leur température à l'entrée des sites et, si besoin, pendant la journée de service
- ➔ Quelques précautions de mise en œuvre sont à respecter :
 - ➔ Etre très vigilant à n'enregistrer/indiquer aucune donnée dans aucun document dédié ou de travail.
 - ➔ Veiller à ce que cette mesure ne soit pas imposée mais soit réalisée dans le cadre d'une démarche individuelle responsable/citoyenne.
 - ➔ Un salarié qui constaterait une température élevée devra appliquer la procédure prévue à cet effet. Une élévation thermique peut avoir plusieurs causes, il est important que l'agent qui l'observerait prenne contact par téléphone avec le médecin du travail qui établira les mesures à prendre.
 - ➔ Informer les représentants du personnel de la mise en place de cette mesure de prévention complémentaire.

LIMITER L'EXPOSITION DU PERSONNEL EN LIMITANT LE NOMBRE DE PERSONNES PRESENTES SUR SITE

- ➔ Le profil de reprise sera progressif et coordonné au sein des différents espaces de travail. Il sera adapté selon les équipes ou services (priorités du service, RPS, ..). Respect des mesures barrière pour toutes les activités où celui-ci est possible.
- ➔ Le nombre de personnes présentes sur site doit rester limité au strict essentiel pour assurer le fonctionnement en toute sécurité de l'activité (salariés disponibles, ...).

ORGANISER LE TRAVAIL AFIN DE LIMITER LES CONTACTS PHYSIQUES RAPPROCHES OU PROLONGES

- ➔ La capacité de mise en œuvre des mesures barrière (distanciation sociale d'au moins 1 mètre et gestes barrière) restera durablement la ligne directrice de l'organisation du travail.
- ➔ L'organisation des activités de travail : chaque société met à jour les fiches métier pour les situations de travail qui nécessitent une adaptation. Le même travail est en cours pour les métiers tertiaires avec :
 - ➔ L'organisation des temps de travail collectif : points d'équipe, ...
 - ➔ Organisation des pauses, de la restauration, ...
 - ➔ L'organisation des déplacements dans les bâtiments pour limiter les croisements, règles d'utilisation des ascenseurs,

- ➔ Organisation de l'accueil, des livraisons.
- ➔ La préparation des locaux de travail à ces nouvelles façons de travailler est un élément majeur de la reprise du travail en sécurité. Il s'agit de réaménager les espaces de travail de manière à faire respecter les distances de sécurité sanitaire entre les personnes :
 - ➔ Mise en place d'éléments de signalisation spécifique (marquage au sol, mural, sur les sièges, ...), plan de positionnement,
 - ➔ Réduction/suppression du nombre de places assises (bureaux, open space, salles de réunion, restaurants d'entreprise, espaces de convivialité...),
 - ➔ Suppression des revues et documents dans les espaces d'attente, ...
 - ➔ Maintien en position «ouverture» des portes lorsque cela est possible.
- ➔ L'utilisation des outils communs (matériel partagé sur un même poste) : individualiser ce qui peut l'être et prévoir sinon les temps de nettoyage quotidiens. Limiter au strict nécessaire la transmission d'objets, de documents papier, ...

EQUIPEMENTS DE PROTECTION ET PRODUITS DE DESINFECTION

- ➔ Les gestes barrière et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie :
 - ➔ Éviter les contacts avec les autres personnes et maintenir une distance d'au moins 1 mètre en toutes circonstances
 - ➔ Se laver les mains très

régulièrement (plus de 6 fois par jour)

- ➔ Tousser ou éternuer dans son coude
- ➔ Saluer à distance sans se serrer la main, supprimer les embrassades
- ➔ Utiliser des mouchoirs à usage unique
- ➔ Porter un masque en cas de prescription

PORT DU MASQUE

Tous les salariés seront dotés de masques à partir du 11 Mai. Seuls les masques fournis par l'entreprise doivent être portés sur le lieu de travail.

- ➔ Les agents en contact avec la clientèle et ceux dont les situations de travail permettent difficilement de respecter la distance sociale d'au moins un mètre pendant tout ou partie de leur journée de service doivent porter un masque chirurgical. Une dotation de 2 masques par journée de service est à prévoir.
- ➔ Tous les autres personnels seront dotés de 2 masques chirurgicaux. Ces masques pourront être portés lors de la journée de service (hors journée télé-travaillée) chaque fois que la distance sociale sera difficile à respecter (ascenseur ...). Ces masques viennent en complément des mesures barrière (nettoyage des mains et des outils individuels/communs) et organisationnelles visant à maintenir une distance sociale suffisante. Les dotations individuelles seront renouvelées en tant que de besoin.

DOTATION DOMICILE-TRAVAIL

- L'entreprise prendra en charge les frais d'achat de 6 masques grand public par salarié, destinés à être utilisés pour leurs trajets domicile-travail.
- Elle a par ailleurs commandé des masques en tissu lavables et réutilisables. Le stock ainsi constitué permettra de procéder dans le courant du mois de Mai à une dotation individuelle complémentaire pour tout salarié présent sur les lieux de travail.

DOTATION DE MASQUES AUX SALARIÉS DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES

- SNCF met à disposition des entreprises sous-traitantes la liste de ses fournisseurs de masques référencés. SNCF n'a pas prévu d'équiper en masques ses entreprises sous-traitantes.

AUTRES DISPOSITIFS

VISIÈRES/ÉCRANS FACIAUX ET LUNETTES DE PROTECTION

- Les visières ou écrans faciaux ne sont pas des équipements de protection respiratoire mais des équipements de protection des yeux et du visage. S'ils peuvent protéger les porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, ils ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. Ils n'ont pas l'efficacité des masques de protection respiratoire.

Ces écrans faciaux ne peuvent être utilisés qu'en complément des mesures collectives, organisationnelles et d'hygiène mises en œuvre permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés. Leur utilisation sera laissée à l'appréciation des lignes métier qui devront évaluer si la mise à disposition des écrans faciaux est adaptée aux risques résiduels encourus aux postes de travail. Il convient alors d'en nettoyer les deux faces régulièrement et d'éviter de porter les mains au niveau du visage sous la visière.

GANTS

- Les gants ne remplacent pas le lavage ou la désinfection des mains. Ils peuvent donner l'impression d'une fausse protection contre le virus Covid19. Le port de gants ne devrait être proposé qu'aux personnes qui ont des lésions aux mains. Les gants ne doivent être mis que sur des mains bien sèches (les mains humides favorisent les irritations). Une attention particulière doit être portée à la façon de les retirer.

LES PRODUITS DE DESINFECTION

- Le gel hydro-alcoolique : chaque agent a été ou sera doté d'un flacon individuel de gel hydro- alcoolique. Les prochains approvisionnements, de plus grand conditionnement, permettront à chaque salarié de remplir son flacon chaque semaine.
- Les lingettes virucides sont

utilisées pour nettoyer les outils ou équipements communs. Le marché d'approvisionnement étant toujours tendu, elles sont à ce jour réservées en priorité aux conducteurs et aux agents des postes de circulation et centres de supervision. L'utilisation de lingette sèche ou papier absorbant type Sopalin avec de l'alcool à 70 ° ou de l'eau de javel à 0,5 % constitue une alternative.

ORGANISATION

LOGISTIQUE

- La task-force assure, en lien, avec la Direction des Achats et Geodis l'approvisionnement des établissements sur les produits critiques de protection : masques, gels et lingettes.
- L'organisation centralisée du dispositif logistique permet de consolider les besoins du Groupe Ferroviaire et de sécuriser ainsi auprès des fournisseurs les lignes de production.
- Chaque semaine les sociétés expriment leurs besoins de la semaine suivante. Un plan de transport est organisé par Geodis pour desservir les 207 stocks délocalisés des différentes sociétés dans un délai de 48 à 72h. Les établissements distribuent ensuite les produits à leurs agents.

NETTOYAGE RENFORCE

NETTOYAGE DES LOCAUX DE TRAVAIL

- Les établissements tertiaires du Groupe feront l'objet d'un ensemble de mesures préventives destinées à améliorer la protection des salariés.

Ces mesures feront l'objet d'une information spécifique aux salariés avant leur retour dans les locaux :

- Les prestations de nettoyage, telles que prévues dans les contrats, ont été revues jusqu'à nouvel ordre pour tenir compte des spécificités du virus. Cela comprend notamment l'utilisation de nouveaux produits désinfectants (conformes aux recommandations de la cellule toxicologie) lorsque ceux existants ne suffisent pas, un nettoyage plus régulier des points de contacts (poignées de portes, boutons d'ascenseur, ...) ainsi que la traçabilité des opérations visibles des salariés.
- Une attention particulière sera portée aux zones de regroupement possible, type Tisanerie et Réfectoire, en renforçant les prestations forfaitaires et de désinfection. Une mise à disposition en libre-service de lingettes désinfectantes et virucides (ou produit alternatif) est également prévue pour ces espaces.
- Une attention particulière à la désinfection des cadres plastiques des écrans, claviers, souris et mobiliers des postes de travail en 2x8, en 3x8, et en espace dynamique : une dotation en lingettes désinfectantes et virucides (ou produit alternatif) est aussi prévue pour chaque poste de travail de ce type.

- ➔ Les stocks sur site de produits d'hygiène (savon, essuie-mains jetables...) seront augmentés. Une attention particulière sera apportée à la remise en service des installations et à leur disponibilité.
- ➔ Les mesures seront prises pour limiter le risque de légionellose sur les circuits d'eau chaude qui ont été inutilisés pendant la période de confinement.

Pour toutes les installations de production ECS à accumulation (douches, espaces restauration) réaliser :

- ➔ Purge et mise en place d'une procédure «correctif risque Legionella» : nettoyage, bras morts, rinçage, désinfection,
- ➔ Analyse Légionelle à chacun des points de puisage des douches et attendre les résultats avant de remettre en service les installations (donc interdiction d'utiliser les douches si pas confirmation d'analyses négatives),
- ➔ Pour les sites où il y a nécessité d'avoir accès aux douches, mise en place d'un filtre anti-légionnelle au niveau de chaque douche et ce jusqu'à la prochaine analyse.

NETTOYAGE DES OUTILS DE TRAVAIL PARTAGÉS

- ➔ Un nettoyage des outils partagés est préconisé au début et à la fin de leur utilisation par un même agent. Ce nettoyage doit être réalisé à l'aide d'un produit détergent adapté à l'outil.

- ➔ Dans le cadre de bureaux partagés, des lingettes ménagères ou des produits ménagers compatibles avec les surfaces à nettoyer doivent être mis à disposition des utilisateurs pour le nettoyage des claviers, souris, téléphones, terminal...

CABINE DE CONDUITE

- ➔ En plus du nettoyage quotidien effectué par les prestataires, les ADC ont des produits sanitaires (lingettes, gel hydroalcoolique, ...) mis à leur disposition pour nettoyer et désinfecter leur poste de conduite avant toute utilisation.

NETTOYAGE DES VÉHICULES ROUTIERS PARTAGÉS

- ➔ Avant chaque utilisation par un nouveau conducteur, après avoir aéré le véhicule vide, il convient de désinfecter les surfaces amenées à être touchées (volant, frein à main, tableau de bord, commandes...) à l'aide de lingettes ou produit détergent. Il n'y a pas lieu de désinfecter les sièges.

NETTOYAGE DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- ➔ Il n'y a pas lieu de modifier les modalités de nettoyage habituelles :
 - ➔ Tenues normées (Equipements de Protection Individuelle, Haute Visibilité) : les lavages pratiqués par les prestataires permettent la décontamination (lavage à plus de 60° et pendant plus de 30 min avec du produit lessiviel).
 - ➔ Tenue commerciale de la SUGE, des ASCT, agents d'escale et de gares, agents des ventes, Technigares : les prestataires (pressing) appliquent les

recommandations de la Fédération Française des Pressings et Blanchisseries qui sont suffisantes.

- L'augmentation de la fréquence de nettoyage des tenues est à définir par chaque métier compte tenu de ses spécificités.

NETTOYAGE DES HÉBERGEMENTS ORFEA

- S'agissant de l'hébergement géré par la filiale ORFEA, ORFEA applique les consignes gouvernementales (affichage, moyens essentiels d'hygiène et nettoyage notamment). Le nettoyage et la désinfection des chambres et des espaces communs sont réalisés entre 1 et plusieurs fois par jour en fonction de l'utilisation.

INSTALLATIONS DE CLIMATISATION

- En l'état actuel des connaissances, le risque de dispersion du virus par une climatisation ou une ventilation n'a pas été démontré.
- Dans les locaux, il convient de s'assurer du bon fonctionnement des systèmes de ventilation et de climatisation. Un certain nombre de mesures peuvent contribuer à limiter la quantité de gouttelettes dans le milieu ambiant. Il s'agit de :
 - l'aération régulière des locaux par ouverture des fenêtres
 - En l'absence de ventilation mécanique,
 - la libération des entrées d'air et des bouches d'extraction,
 - le maintien de la ventilation dans les bâtiments équipés d'un système de ventilation

mécanique simple flux ou double flux,

- le maintien de l'apport d'air extérieur et l'arrêt si possible du recyclage dans les bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air.
- Dans les trains, les spécialistes estiment que le risque d'être exposé au virus via la ventilation/climatisation est extrêmement faible. En effet :
 - La ventilation/climatisation de nos trains se fait essentiellement ou exclusivement par un apport permanent d'air extérieur
 - Le système de ventilation/climatisation de nos trains renouvelle la totalité de l'air intérieur des rames toutes les 6 minutes environ. Il n'y a donc pas d'effet d'accumulation ou de stagnation de l'air intérieur.
 - L'air injecté dans nos rames par la ventilation est filtré préalablement par les groupes de ventilation/climatisation/chauffage. Nos climatisations ne génèrent pas d'eau ni d'humidité. Au contraire, elles assèchent l'air.
 - La ventilation dans nos trains ne se fait pas de manière directe vers les voyageurs mais de manière indirecte, le long des vitres vers les plafonds le plus souvent, comme dans les TGV, ce qui empêche la dispersion des postillons d'un voyageur vers un autre, évités par ailleurs grâce au port du masque obligatoire.

TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL ET PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX FRAIS LIÉS A L'ACHAT DE MASQUES GRAND PUBLIC

→ Pour tenir compte des obligations faites aux salariés de porter un masque « grand public » lors de leurs trajets domicile-travail (transports publics, covoiturage...), la SNCF participera à la prise en charge de l'achat de masques « grand public » lavables et réutilisables. Une indemnité de 30€ pour achat de masques lavables et réutilisables (permettant l'acquisition de 6 masques de 5€ pièce) sera attribuée à chaque salarié des cinq Sociétés SNCF du groupe.

COVID-19, MALADIES PROFESSIONNELLES ET ACCIDENTS DU TRAVAIL

- En l'état actuel de la législation, le COVID-19 ne figure pas dans le tableau des maladies professionnelles.
- Dans ces conditions, sa reconnaissance en maladie professionnelle suppose que soit établie, d'une part, que le COVID-19 a été contracté essentiellement et directement par le fait ou à l'occasion du travail et d'autre part, que la victime soit décédée ou ait un taux d'incapacité permanente d'au moins 25 %. Par ailleurs, la reconnaissance du COVID-19 en qualité de maladie professionnelle supposerait de pouvoir rapporter la preuve d'un lien avec le travail.
- Une reconnaissance en tant qu'accident professionnel

impliquerait que le virus ait été contracté à l'occasion d'un événement soudain et précis, par le fait ou à l'occasion du travail.

- Compte-tenu des dispositions actuellement en vigueur, la prise en charge du COVID-19 dans le cadre de la législation sur les accidents du travail n'est pas inenvisageable, mais en pratique elle ne pourra être qu'exceptionnelle.
- Toutefois, si un salarié demande expressément à son employeur de déclarer qu'il aurait été infecté dans le cadre de son travail, une Déclaration d'Accident du Travail (DAT) doit être établie. Il en va de même lorsque le salarié remet à l'entreprise un Certificat Médical Initial (CMI) faisant état d'une contamination dans le cadre professionnel. En cas de déclaration, une lettre de réserves dont la motivation variera selon les circonstances de l'événement rapporté et l'environnement professionnel du salarié pourra être jointe à la déclaration par l'établissement.
- Il appartient à la CPRP SNCF d'instruire et de statuer sur la reconnaissance comme accident du travail d'une déclaration COVID-19.

SOFIAP ET POSSIBLE REPORT DES ÉCHÉANCES DE REMBOURSEMENT

- Dans la période de crise sanitaire actuelle, la SOFIAP sera particulièrement attentive à la situation des salariés de la SNCF qui seraient confrontés à des difficultés. Les salariés concernés sont invités à prendre contact avec leur service client pour signaler leur situation et examiner les solutions

possibles (modulations ou report d'échéances). Dans la période actuelle, l'activité des services SOFIAP est maintenue en télétravail

ÉVOLUTION DE LA SITUATION SANITAIRE AU SEIN DU GROUPE

La situation au 27/04 est la suivante :

- Diminution notable du nombre global de malades (confirmés COVID ou présentant des symptômes) avec 920 malades.
- Cette diminution concerne toutes les régions et est particulièrement sensible dans celles qui enregistraient un nombre important de malades (IDF, AURA, Grand Est, Hauts de France et Normandie).
- La région Ile-de-France enregistre désormais un total de 326 malades.
- Diminution également du nombre des personnes contact de rang 1 (716 salariés).
- Cinq agents sont hospitalisés.

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SCIENTIFIQUE AUPRÈS DE LA DIRECTION DU GROUPE

- Il est instauré pour la durée de la crise sanitaire COVID-19, un Comité Scientifique de la SNCF, instance médicale délibérative, qui a pour vocation d'assister la direction générale de la SNCF dans ses prises de décisions, sur toutes les questions de nature ou ayant des implications médicales.
- Il émet des avis et des recommandations sur les domaines de la sécurité médicale des salariés du GPU et de ses clients.
- Le Comité légitime, en tant qu'instance hospitalo-universitaire autonome, la politique médicale

du GPU auprès des médecins qu'il salarie.

- Le comité :
 - émet des recommandations et des avis médicaux sur des sujets que le Président du Groupe Public Unifié (GPU), le DRH Groupe, ou leurs représentants, ont décidé d'aborder, notamment ceux en regard de la situation sanitaire liée au Coronavirus ;
 - sert de référence aux médecins de la SNCF concernant les opinions que ces derniers peuvent être amenés à donner notamment dans le cadre de leurs propres participations à des groupes de travail des différentes sociétés ou activités du groupe
 - Les compétences du Comité couvrent toutes les activités médicales (travail, soins, aptitude-sécurité).
- Les avis et opinions émis par le comité scientifique sont des « dire d'expert » destinés à éclairer les prises de décisions de la direction de la SNCF qui en reste seule maîtresse et responsable, conformément aux règles régissant les entités du GPU.
- Le Comité est composé de quatre médecins hospitalo-universitaires (PU-PH), assurant une vacation hebdomadaire pour le compte de la SNCF, au titre de leurs activités d'intérêt général et d'un Professeur, épidémiologiste, Directeur de l'Institut de la santé mondiale, Faculté de médecine, Université de Genève (Mme et MM. Les professeurs Michel Lejoyeux, Jean-Claude Pairon, Jean- François

Gehanno, Agnès Lefort et Antoine Flahaut).

PARCE QUE TOUS LES SYNDICATS NE SE VALENT PAS

FGAAC
Cfdt

© FGAAC-CFDT

Première édition – fin mars 2020

Propos recueillis par **Pascal Couturier**

Crédits photo **Freepik & Flaticon**

Ne pas jeter sur la voie publique