

QUESTIONS/RÉPONSES RELATIVES AUX MESURES RH PRISES POUR GÉRER LA CRISE LIÉE AU COVID-19

Les mesures RH prises en matière de rémunération, de congés, de chômage partiel pour gérer la crise liée au Covid-19 suscitent de nombreuses questions. Ce premier questions-réponses apporte des éléments de réponse sur ces sujets. Il sera complété au fur et à mesure.

Par ailleurs, des notes RH pouvant vous être utiles sont régulièrement mises à jour sur la plateforme Covid-19. Cliquer [ICI](#) pour accéder à la plateforme SharePoint.

RÉMUNÉRATION

1. Quelle est la rémunération des salariés absents du fait du covid-19 ?

Pour tous les salariés en situation d'absence liée au coronavirus*, l'ensemble de leurs éléments de rémunération est maintenu, à l'exception :

- des Éléments variables de solde (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 (sauf Allocations familiales supplémentaires, AFS), généralement liées à des déplacements et frais qui n'interviendront pas.

En résumé, sont maintenus :

- le traitement, l'indemnité de résidence ou le salaire, ainsi que les éventuelles majorations ou suppléments associés ;
- la prime de travail ou de traction ;
- les allocations familiales supplémentaires ;
- les indemnités fixes mensuelles (ex. : 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.).

* - 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 isolement sanitaire ;
- Agent aidant d'une personne à risque ;
- Agent non utilisé dans le cadre du chômage partiel.

2. Quelles incidences des absences sur les GAEX, la GRAVAC et la PFA/GFA* ?

* Gravac : Gratification de vacances / GAEX : Gratification d'exploitation / PFA : prime de fin d'année
GFA : Gratification de fin d'année

Les absences liées au coronavirus seront sans incidence sur le calcul de la GAEX, de la GRAVAC et de la PFA/GFA.

3. Quelle compensation pour les salariés dont la modification d'utilisation du fait du covid-19 entraîne une perte des EVS ?

Les salariés des qualifications A à F mobilisés pour assurer le service restreint et dont l'utilisation est modifiée, percevront une «indemnité compensatrice exceptionnelle de service restreint» qui viendra compléter les EVS (indemnités, primes, allocations) versés dans le cadre de leur nouvelle utilisation.

4. Pourquoi n'y a-t-il pas de différenciation au niveau rémunération entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent pas ?

Dans cette période difficile, l'entreprise a pris l'engagement de maintenir les salaires, protégeant ainsi le pouvoir d'achat de ses salariés.
Néanmoins, les salariés mobilisés sur le terrain continuent de percevoir les EVS liés à leur utilisation. De plus, ceux qui connaissent une modification de leur utilisation recevront l'indemnité compensatrice exceptionnelle de service restreint.

5. Le versement de la prime, des GIR, des parts variables, des augmentations individuelles... Est-il maintenu en avril ?

Malgré les circonstances, les parts variables de tous les salariés contractuels et statutaires seront payées sur le mois d'avril. Ce sont des sommes attendues qui viennent récompenser la performance de 2019. Les augmentations individuelles des salariés contractuels seront également versées en avril.

S'agissant des salariés statutaires, les commissions de notation n'ayant pas pu se tenir comme prévu du fait du confinement, celles-ci sont prévues en mai-juin, les notations s'appliquant avec un effet rétroactif.

6. La prime d'intéressement sera-t-elle versée en mai ?

La prime d'intéressement sera versée en juin, au lieu du mois de mai.
La campagne d'intéressement destinée à recueillir le choix des salariés quant aux modalités de versement de leur prime, qui a débuté le 23 mars, est prolongée jusqu'au 29 mai au soir.
Ce délai supplémentaire d'un mois vise, compte tenu de la situation exceptionnelle, à laisser à chaque salarié plus de temps pour faire connaître son choix (placement sur le Plan épargne de groupe ou versement sur la paie).
De fait, ce prolongement entraîne un report du versement de la prime d'intéressement sur le mois de juin.

CONGÉS

7. Peut-on obliger les salariés à poser des congés ou des RTT ? 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 à minima 5 jours de repos (RN, RU, RQ, RM, CET compte courant) avant le 30 avril. Les demandes devront être faites avant le 10 avril prochain. 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 après le 16 mars sont à prendre en considération dans le décompte de ces 5 jours.

8. Pourquoi ne pas avoir limité la mesure relative à l'imposition de 5 jours de repos aux seuls personnels ayant à minima 5 jours de non utilisation pour réduction d'activité. Ceux qui travaillent ou télétravaillent en permanence s'estiment lésés !

Cette mesure d'imposition de 5 jours de repos est une mesure de solidarité demandée à l'ensemble des salariés de la SNCF, en écho à l'effort national de soutien à l'emploi fait au travers du dispositif de chômage partiel.

Il faut également rappeler que ces 5 jours permettront à ceux qui peuvent continuer à travailler, et dont la charge est souvent importante, de pouvoir bénéficier de journées pour se reposer.

Enfin, l'encadrement pourra tenir compte dans la mise en œuvre de ces mesures des «nécessités de service», notamment pour les personnes dont la «non utilisation» mensuelle serait extrêmement faible (moins de 5 jours par exemple).

9. Les agents en 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, cela ne les écarte pas de l'obligation de prendre les 5 jours de repos demandés par l'entreprise.

10. 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.

11. Les congés déjà posés sont-ils maintenus d'office ? Ou le salarié peut-il les annuler ?

Pour les salariés qui sont en activité (sur site ou en télétravail), toutes les absences pour congés ou repos, programmées (RN, RU, RQ, RM, VT) avant 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.

12. 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 1^{er} 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.

CHÔMAGE PARTIEL

13. La SNCF va-t-elle mettre en place le chômage partiel ?

Oui, la SNCF va demander à bénéficier des mesures relatives au chômage partiel prévues par le décret et la loi d'urgence du 25 mars 2020.

Ces mesures permettent la prise en charge par l'État d'une partie des salaires versés par l'entreprise et l'exonère partiellement de charges sociales. Cela représente une aide importante au moment où l'entreprise connaît un coup d'arrêt de son activité.

14. Quelles conséquences sur la rémunération du salarié ?

Le recours au dispositif d'activité partielle ne change rien en termes de rémunération pour le salarié. Comme c'est le cas depuis le début du confinement, l'entreprise garantit à ses salariés le maintien de l'ensemble des éléments de leur rémunération, (salaire de base + indemnité résidentielle + prime de travail ou de traction + indemnités métiers mensuelles fixes), à l'exception :

- des EVS à taux journaliers ou horaires liés à leur utilisation
(Ex. : indemnités de travail de nuit ou du dimanche)
- des diverses allocations (sauf AFS), généralement liées à des déplacements et frais.

15. Qui verse le salaire des personnels en chômage partiel ?

C'est la SNCF qui continue de payer les salaires. Elle demandera par la suite à l'État le remboursement de la quote-part du salaire que celui-ci prend en charge dans le cadre du dispositif d'activité partielle.

16. Concrètement, à partir de quand le chômage partiel sera-t-il effectif ?

Le dispositif d'activité partielle pourra être mis en place de manière rétroactive à partir du 15 mars, date de début de réduction du plan de transport suite au confinement lié au Covid-19.

AUTRES SUJETS

17. La campagne EIA est-elle reportée ?

Oui, elle est reportée jusqu'à fin mai. Les managers concernés ont été informés de ce report.