

## MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SOCIALES DE LA CRISE COVID19 PRECISIONS APPORTEES LORS DE LA TABLE RONDE DU 30 avril 2020

### MISE EN ŒUVRE DE L'ACTIVITE PARTIELLE (RAPPEL)

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.

### ACTIVITE PARTIELLE ET INDEMNISATION MINIMALE DES SALARIES (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 à 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.

## **GESTION DES ABSENCES ISSUES DE LA LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 2020 DU 25 AVRIL 2020**

A compter du 1<sup>er</sup> 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.

## **POURSUITE DU TELETRAVAIL POUR LES SIEGES**

L'entreprise a décidé de prolonger jusqu'au 8 juin 2020 le recours au télétravail systématique, sauf exception liée à la continuité du service, dans les sièges nationaux, territoriaux ou d'établissement, décidé initialement pour la durée du confinement.

## PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX FRAIS LIES AU TELETRAVAIL

Dans les circonstances particulières de la crise sanitaire auxquelles l'entreprise et les salariés sont confrontés, le télétravail a été généralisé pour tous les salariés dont le poste est susceptible d'être adapté à ce mode d'organisation du travail. Pour la durée de la crise sanitaire, l'entreprise a décidé de verser une participation aux frais engendrés par le télétravail de 15 € net par mois à tous les salariés placés en situation de télétravail.

### Règles spécifiques à la période de crise sanitaire

L'article L. 1222-11 du Code du travail prévoit qu'en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

**Les dispositions applicables au titre du télétravail pendant la crise sanitaire sont indépendantes et distinctes de celles prévues par l'entreprise dans l'accord du 7 juillet 2017.**

**Les circonstances exceptionnelles permettent de mettre en œuvre le télétravail sans nécessité de modifier le contrat de travail**

Pour les salariés qui ont signé un avenant au titre du télétravail avant la crise sanitaire :

Les dispositions de l'avenant prévoyant notamment le ou les jours télétravaillés sont privées d'effet par la situation exceptionnelle que constitue la crise sanitaire. Les salariés pouvant télétravailler doivent le faire tous les jours normalement travaillés.

Pour les salariés qui n'ont pas signé un avenant au titre du télétravail avant la crise sanitaire :

Les salariés pouvant télétravailler doivent le faire tous les jours normalement travaillés sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande ou de réaliser un avenant à leur contrat de travail.

#### ➤ Généralisation de la participation forfaitaire

Pour les salariés qui ont signé un avenant au titre du télétravail avant la crise sanitaire :

Rien ne change. L'allocation de 15 € net par mois, étant forfaitaire (et donc indépendante du nombre de jours télétravaillés par le salarié), est toujours versée et son montant reste inchangé.

Pour les salariés qui n'ont pas signé un avenant au titre du télétravail avant la crise sanitaire :

La participation mensuelle forfaitaire de 15 € net (« Participation frais professionnels poste de télétravail ») sera versée à tous les salariés amenés à télétravailler, ceci pendant toute la durée de la crise sanitaire. Un minimum de 4 jours de télétravail sur le mois sera requis afin de bénéficier du versement de cette allocation.

#### ➤ Condition de mise en œuvre :

Cette disposition est applicable rétroactivement pour tous les salariés placés en télétravail depuis le 15 mars 2020 (date de début du confinement).

## OCTROI DE TITRES RESTAURANT EN PERIODE DE TELETRAVAIL

Un salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés qui bénéficient habituellement de titres restaurants continuent d'en bénéficier dans le cadre du télétravail pour les journées de travail qui satisfont leurs conditions d'octroi.

## **TRAJETS DOMICILE-TRAVAIL ET PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AUX FRAIS LIES 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 ECHEANCES 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.

## EVOLUTION 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 COMITE SCIENTIFIQUE AUPRES 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).