

## **Accord collectif relatif à certaines mesures accordées aux agents en service libre et aux représentants du personnel**

### **Préambule :**

Dans le cadre du retour d'expérience sur le protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits, les partenaires sociaux avaient convenu d'une discussion à venir sur la facilitation et la valorisation des parcours syndicaux. Par ailleurs, la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20/08/2008, prévoit, dans son article 7, qu'un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Des accords ont déjà été conclus, concernant la rémunération et le déroulement de carrière des représentants du personnel :

- l'accord collectif du 4 décembre 1981, modifié par les avenants du 30 mai 1990, 20 décembre 1991 et 11 janvier 1996 concerne l'exercice de fonctions syndicales et plus particulièrement la situation des agents en service libre (repris à la Directive RH 0090).
- l'accord collectif du 11 janvier 1996, relatif aux mesures particulières applicables aux agents investis d'un mandat de représentant du personnel et de fonctions syndicales (repris à la Directive RH 637),
- l'accord collectif du 28 février 2002 qui porte avenant à ces deux accords (repris à la Directive RH 0612).

Par ces différents accords, la SNCF a tenu à affirmer le rôle primordial que jouent les représentants des organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social et le fonctionnement de l'entreprise. Elle a aussi affirmé sa volonté qu'aucune disparité de situation (déroulement de carrière, rémunération...) ne puisse être fondée sur l'appartenance syndicale.

Dans ce cadre, l'exercice d'une activité syndicale ou d'un mandat de représentant du personnel ne doit pas être un motif pour refuser à un agent l'accès à un emploi sur lequel il possède par ailleurs l'ensemble des compétences requises.

Ce nouvel accord collectif est destiné à compléter les mesures déjà en vigueur.

## I) La reconnaissance du parcours syndical et la validation des acquis de l'expérience :

Une activité syndicale ou de représentation du personnel peut permettre de développer des compétences techniques et des connaissances particulières et riches dans d'autres domaines que ceux du métier d'origine de l'agent.

Par ailleurs, des agents en service libre ou des représentants du personnel peuvent souhaiter ne pas retourner exercer leur métier d'origine après un certain nombre d'années passée à occuper ces fonctions.

A l'issue de 5 années consécutives de service libre pour un représentant syndical ou de 5 années consécutives au cours desquelles le représentant du personnel aura été absent de la production à au moins 80% de la durée du travail annuelle, ceux-ci auront la faculté de demander à bénéficier, des dispositions suivantes :

- 1) L'agent pourra demander un **Entretien Approfondi de Carrière** avec le gestionnaire de carrière ou conseiller mobilité dont il dépend. Cet entretien pourra être suivi d'un Bilan à mi parcours professionnel (BAMP) réalisé par des professionnels de l'orientation dans les GRETA. Les conditions de réalisation de cet entretien approfondi et du BAMP sont celles prévues dans le cadre de l'accord formation de 2008. L'organisation syndicale de l'agent sera tenue informée de la mise en oeuvre de ce processus.
- 2) l'agent pourra aussi choisir de bénéficier d'un **Bilan de Développement Personnel (BDP)**, par le département en charge du recrutement de la Direction des Ressources Humaines. L'agent en service libre ou le représentant du personnel pourront solliciter sa réalisation, en leur propre nom, et sans qu'un retour soit fait auprès de leur hiérarchie s'ils ne le souhaitent pas. Jusqu'à 3 rendez-vous pourraient matérialiser la réalisation de ce bilan. Il permettra à l'agent de clarifier un projet professionnel en lui permettant, à travers divers outils, de valider ou de détecter des compétences et/ou de déceler une formation qualifiante complémentaire à suivre pour tenir l'emploi souhaité.
- 3) Les agents pourront en outre s'engager **dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience** afin de favoriser un nouveau positionnement dans l'entreprise.

Il est rappelé que la V.A.E. permet l'obtention de tout ou partie d'un diplôme sur la base d'une expérience professionnelle ; cette expérience étant validée par un jury externe à l'entreprise.

Le dispositif proposé par l'entreprise a pour but, après information de l'organisation syndicale de l'intéressé, d'accompagner l'agent dans toutes les démarches administratives nécessaires à cette validation et notamment la constitution du dossier avec la liste des activités exercées pendant les 5 années.

Pour ce faire, le candidat :

- s'adressera au gestionnaire de carrière ou au conseiller mobilité concerné qui jouera le rôle de facilitateur sur les procédures à suivre
- sollicitera, s'il le souhaite, l'AGECIF pour le financement d'un congé VAE.

Une fois la V.A.E. obtenue, le Gestionnaire de carrière pourra, s'il l'estime utile, engager un processus de reconnaissance de diplôme et solliciter auprès du département en charge du recrutement, la réalisation d'un « bilan de mobilité interne » qui vérifiera l'adéquation du profil de l'agent avec le poste ciblé à pourvoir qui pourrait lui être proposé.

La démarche de V.A.E sera aussi ouverte aux agents en service libre et représentants du personnel remplissant les critères susvisés qui souhaiteraient cependant poursuivre leur activité syndicale dans les mêmes conditions.

Dans ce cas, si l'agent est admis en congé financé par l'AGECIF, la SNCF compensera par des chèques-congés syndicaux AY les journées de travail correspondantes.

## **II) Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Les agents investis de mandats de représentants du personnel ou de fonctions syndicales ont la particularité d'exercer à la fois une activité professionnelle et une activité syndicale.

La SNCF accepte de prendre en compte ces responsabilités comme partie intégrante du parcours professionnel et propose donc en conséquence que les agents investis de mandats de représentants du personnel, de fonctions syndicales, de mandats de conseillers prud'hommes, de conseiller du salarié ..et absents à ce titre à 80% au moins de la durée du travail annuelle une année A puissent bénéficier au cours de l'année (A+1) du DIF dans les conditions particulières ci-après :

1. lorsque l'action DIF sollicitée est en lien avec l'exercice de l'activité professionnelle et validée par le hiérarchique, les règles du RH 0858 « droit individuel à la formation » s'appliquent
2. lorsque l'action DIF sollicitée est en lien avec l'exercice de l'activité syndicale, le DIF est accordé - après accord de l'organisation syndicale de l'intéressé- dans la limite du nombre d'heures figurant au compteur DIF de l'agent, sur la base d'un coût journalier limité au montant de la participation de l'Etat (communiqué par le Ministère du Travail) pour la formation des conseillers prud'hommes.

Dans ce cas :

- l'agent choisit l'organisme de formation (avec un devis s'il s'agit d'une formation externe)
- l'action de DIF est formalisée par un document signé de l'agent et transmis au COFO précisant la formation souhaitée et le nombre d'heures qui seront déduites du compteur DIF
- le pôle RH s'assure que le devis est conforme aux principes ci-avant et que l'agent dispose d'un nombre d'heures suffisant sur son compteur DIF.
- la période de formation s'effectue sur le temps consacré à l'exercice de l'activité syndicale et est couverte par des chèques congés syndicaux (AY) ou des crédits d'heures; il n'est pas versé d'allocation formation.
- l'inscription à la formation et son financement sont assurés par l'établissement d'attache de l'agent.

## **III) Application des mesures concernant la pénibilité :**

Les années pendant lesquelles un agent est mis à disposition d'une organisation syndicale en application de l'article 4 du chapitre 1 du Statut sont prises en compte pour toutes les conséquences liées à l'exposition à la pénibilité si l'agent tenait un poste à pénibilité avérée ou était exposé à la pénibilité depuis au moins 5 ans au moment de sa mise à disposition (1) .

En cas de difficulté pour tracer l'exposition à la pénibilité, le questionnaire figurant dans le guide relatif à l'accompagnement et à la réduction de la pénibilité, sera remis à l'agent qui le complètera pour la partie « historique de carrière ». Ce document constituera un véritable engagement sur l'honneur de la part de l'agent.

Par ailleurs, les absences des autres agents investis de mandats de représentants du personnel, de fonctions syndicales, de mandats de conseillers prud'hommes, de conseiller du salarié...ne sont pas déduites de la période d'exposition à un métier pénible.

(1) : cette règle est applicable même si, au-delà des 5 ans, l'agent a été absent pour toute la durée du travail pour exercice de fonctions syndicales et/ou de mandats de représentant du personnel avant d'être mis à la disposition d'une organisation syndicale.

#### **IV) Prime Traction des agents de conduite en service libre (Directive RH 0090)**

Les dispositions du 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 2 du protocole du 4 décembre 1981 (modifié par avenants des 30/05/1990, 10/12/1991, 11/01/1996, et 28/02/2002) relatif à l'exercice de fonctions syndicales sont complétées par les engagements suivants :

*« Par ailleurs, pour ne pas péjorer certains agents de conduite dans le cadre de leur parcours professionnel en établissement ou des protocoles existants sur les bassins d'emploi, il est demandé aux établissements d'appartenance, avant la mise en service libre, d'établir en lien avec la Direction Déléguée à la Traction, un document concerté définissant le parcours professionnel théorique de l'agent. Ce document concerté reprendra notamment les principales étapes d'évolution de carrière de l'agent et ses échéances en regard de chaque évolution.*

*A chaque échéance, la prime effectivement perçue par l'agent de conduite en service libre sera comparée à celle qu'il aurait reçue dans le cadre du parcours théorique déterminé. Il percevra ensuite la prime la plus élevée des deux.*

*Enfin, le document concerté précité pourra être actualisé en fonction de l'évolution des parcours professionnels et des protocoles existants. »*

#### **V) Aménagement du temps de travail en fin de carrière**

Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale en application de l'article 4 du chapitre 1 du Statut bénéficient, après information de leur organisation syndicale, des dispositions de la Directive RH 0933 concernant la Cessation Progressive d'Activité (CPA) et le temps partiel de fin de carrière dès lors qu'ils remplissent les conditions requises.

Dans l'hypothèse du choix de la formule fixe, l'agent restera mis à la disposition de l'organisation syndicale pendant toute la C.P.A.

Quelle que soit la formule retenue, la SNCF compensera la période ou le % non travaillés par la remise à l'organisation syndicale de chèques-congés AY.

#### **VI) Dispositions particulières:**

Les agents mis à disposition dans le cadre des articles 5 et 9 du chapitre 1 du Statut pourront également bénéficier des dispositions de cet accord dans les mêmes conditions que les agents en service libre.

Fait à Paris, le

**La Société Nationale des Chemins de Fer Français**

**La Fédération Nationale des Travailleurs,  
Cadres et Techniciens des Chemins de fer français  
(C.G.T.)**

**L'Union Nationale des Syndicats Autonomes– Fédération des Cheminots  
et Personnels des Activités Annexes  
(UNSA – Fédération des Cheminots)**

**La Fédération des Syndicats de Travailleurs du rail  
Solidaires, Unitaires et Démocratiques [Union syndicale Solidaires]  
(SUD-Rail)**

**La Fédération des Cheminots C.F.D.T.  
(C.F.D.T.)**