

# 3 — Mes informations RH

Les règles applicables	30
Les règles RH au sein du Groupe	31
Mon contrat de travail	31
Ma période d'essai	31
La durée hebdomadaire du travail	33
Ma rémunération	33
Mon bulletin de paie	34
Mes régimes de santé, de prévoyance et de retraite	35
Mes congés payés	36
Mes évaluations annuelles	36
Le télétravail	37
Mes rendez-vous médicaux de santé au travail	37
La représentation syndicale au sein de la SNCF	39
Pour aller plus loin	40

## Les règles applicables

Quelle que soit votre entreprise d'appartenance (la société mère SNCF, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions et Rail Logistics Europe), plusieurs règles régissent la relation de travail entre vous et la SNCF :



### Le Code du travail

comme tous les salariés français.



### Le Code des transports

puisque c'est ce texte qui régit le secteur des transports.



### La convention collective

nationale ferroviaire, dont dépend la SNCF.



### Les accords collectifs

signés entre l'entreprise et les organisations syndicales représentatives.



### Les engagements

pris par l'entreprise et formalisés dans des référentiels internes.



### Le règlement intérieur

qui fixe les règles au sein du Groupe.

L'environnement  
juridique



## Les règles RH au sein du Groupe

Quelle que soit votre société d'appartenance (la société mère, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions et Fret SNCF, SNCF Voyageurs), ce sont au global les mêmes règles RH qui s'appliquent. Cependant, chaque société a la possibilité de fixer des règles RH qui lui sont propres pour prendre en compte les spécificités de son activité.



## Mon contrat de travail

Le contrat de travail établit les bases de la relation de travail entre vous et la SNCF. Les obligations qu'il comporte doivent être respectées à la fois par l'employeur et le salarié. Le contrat de travail étant commun à l'ensemble des sociétés de la SNCF, il n'est pas nécessaire d'en signer un nouveau en cas de mobilité interne.

[Pour aller plus loin](#)



## Focus Q

### La clause de dédit-formation

Cette clause prévoit qu'un salarié qui a bénéficié d'une formation financée par l'employeur s'engage à rester dans l'entreprise pendant une durée minimale. S'il décide de quitter l'entreprise, il devra rembourser tout ou partie du coût de la formation dont il a bénéficié.

[Pour aller plus loin](#)



## La clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence interdit, sous certaines conditions, à un salarié, après son départ de l'entreprise, d'exercer une activité professionnelle concurrente, contraire aux intérêts de l'entreprise. En contrepartie, le salarié reçoit de l'employeur, après la rupture du contrat de travail, une compensation financière (pourcentage de son salaire mensuel) pendant une période qui aura été déterminée dans le contrat de travail.

[Pour aller plus loin](#)



## La clause de mobilité géographique

La clause de mobilité géographique du contrat de travail permet à l'employeur, en fonction de ses besoins, de modifier le lieu d'affectation du salarié. Ce dernier ne peut pas refuser la mise en œuvre de cette clause. La SNCF étant présente sur toute la France et à l'étranger, les opportunités de mobilité peuvent donc être multiples.

[Pour aller plus loin](#)



## Ma période d'essai

La période d'essai est indiquée dans le contrat de travail.

Pour les salariés recrutés en CDI, elle dure entre deux et huit mois (renouvellement compris) en fonction du collège du salarié (cadre, maîtrise, exécution). Une fois la période d'essai validée, le salarié est définitivement embauché.

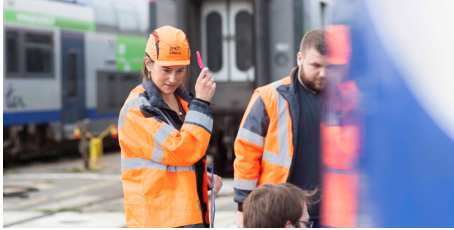
Pour les salariés en CDD, la période d'essai dépend de la durée de leur contrat de travail. Elle ne peut excéder un mois et peut être renouvelée une fois, avec l'accord écrit du salarié.

Que vous soyez en CDI ou CDD, la rupture du contrat de travail a lieu dans les conditions prévues par le Code du travail (démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.).

La période d'essai peut être rompue à tout moment, par le salarié ou l'employeur, sans justification ni indemnité.

[Pour aller plus loin](#)





## La durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail varie selon les métiers. Elle est en moyenne sur une année complète, de 35 heures par semaine.

Les trains circulant 24h/24, 7j/7 et 365 jours par an, l'organisation du travail des métiers directement en lien avec la circulation des trains est adaptée en conséquence, qu'il s'agisse des horaires et plannings ou de l'organisation des congés et repos. Il existe au sein de la SNCF deux grandes familles d'organisation du travail: les sédentaires et les roulants (contrôleurs et conducteurs) avec des déclinaisons en fonction des conditions d'exercice des métiers.

[Pour aller plus loin](#)



## Ma rémunération

Votre rémunération annuelle comprend :

- le salaire de base versé sur 12 mois :
  - Les salariés ASCT et ADC perçoivent en plus de leur salaire de base une prime de Traction ou une prime Train ;
- La prime d'ancienneté, de 1,8 % du salaire de base tous les 3 ans pour les salariés des classes 1 à 6 et de 0,9% tous les 3 ans pour les salariés des classes 7 et 8 jusqu'à 30 ans d'ancienneté (mise en œuvre progressive pour les cadres entre 2023 et 2025) ;
- la gratification de vacances et la gratification annuelle d'exploitation versées en juin ;
- une rémunération variable, versée en fonction de la performance du salarié :
  - la « Prime » pour les non-cadres (versée en avril de l'année suivante) ;
  - la « Part Variable » pour les cadres (versée en avril de l'année suivante) ;
- des indemnités liées aux sujétions particulières de chaque métier (exemples : indemnités pour le travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés) et d'éventuelles gratifications (exemples : gratifications pour distinctions honorifiques, gratifications exceptionnelles...);
- l'allocation familiale supplémentaire, pour les salariés qui y sont éligibles.

[Pour aller plus loin sur la rémunération](#)



[Allocations familiales supplémentaires](#)



Par ailleurs, les salariés des cinq sociétés bénéficient d'une prime d'intéressement dont le calcul est fondé sur des critères de performance propres à chaque société. Le versement de la paie se fait le dernier jour ouvré du mois.



## Mon bulletin de paie

Les bulletins de paie sont envoyés dans un coffre-fort numérique Digiposte. Grâce à ce coffre personnel, gratuit, que vous conservez à vie (même si vous quittez la SNCF), vos bulletins de paie sont sécurisés et accessibles en quelques clics, à tout moment.

[Adhérer à Digiposte](#)



[Site Digiposte](#)



Pour accéder à votre premier bulletin de paie, vous devez activer votre coffre-fort, en suivant la procédure indiquée sur : [adherer.digiposte.fr/sncf](https://adherer.digiposte.fr/sncf). Une fois cette étape validée, vous pourrez vous connecter à votre compte personnel Digiposte, sur [digiposte.fr](https://digiposte.fr).



## Mes régimes de santé, de prévoyance et de retraite

Les salariés sont affiliés au régime général de la Sécurité sociale tant pour l'assurance maladie que pour l'assurance retraite. Ils bénéficient, en complément, d'une protection sociale d'entreprise comprenant trois volets :

[Retraite et  
prévoyance](#)



[Protection  
sociale](#)



### Maintien de salaire

**Une garantie « maintien de salaire » de base** pendant 180 jours, en cas de maladie ou d'accident. Celle-ci couvre également les congés parentaux (maternité, paternité, adoption, etc.).



### Régime de prévoyance

**Un régime de prévoyance** protégeant le salarié et sa famille contre les aléas de la vie. Il permet de bénéficier de certaines prestations en cas de maladie longue (arrêts se poursuivant au-delà de 180 jours), mais aussi en cas d'accidents du travail, d'invalidité, ou de décès.



### Couverture collective

#### **Une complémentaire santé de bon niveau.**

Dès son entrée dans l'entreprise, la complémentaire couvre obligatoirement le salarié et sa famille (conjoint et enfants) au titre des consultations médicales, de l'hospitalisation, des médicaments, des soins dentaires, de l'optique, etc. Avant son embauche, le pôle RH ou l'agence de recrutement remet un dossier d'affiliation frais de santé au salarié. Ce dossier comprend notamment un formulaire de déclaration d'affiliation à compléter au plus tard le jour de l'embauche.

En ce qui concerne la retraite, les salariés sont affiliés aux **régimes complémentaires de retraite AGIRC-ARRCO**, auxquels ils cotisent selon les taux en vigueur.

## Mes congés payés

Tous les salariés ont droit, pour une année complète travaillée, à 28 jours ouvrés de congés payés. Ils sont à prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre. L'année de son recrutement, le nombre de jours de congés du salarié est calculé au prorata du nombre de mois travaillés.

Selon leur régime de travail, les salariés peuvent également bénéficier de jours de repos supplémentaires, communément appelés jours de réduction du temps de travail. Par exemple, un salarié tenant un emploi d'exécution au sein d'un établissement opérationnel peut bénéficier de huit jours de repos supplémentaires.

[Pour aller plus loin](#)



### Focus Q

#### Le compte épargne temps

La SNCF a mis en place un dispositif de compte épargne temps (CET) qui permet d'économiser des jours de congés ou de repos, soit pour une utilisation à court terme, soit pour une utilisation dans un dispositif de fin de carrière.



[Pour aller plus loin](#)



## Mes évaluations annuelles

Chaque année, le collaborateur rencontre son manager à l'occasion d'un entretien pour faire le bilan de l'exercice des missions de l'année écoulée et fixer les objectifs de l'année à venir. C'est également au cours de cet entretien que le manager évalue sa performance individuelle et sa contribution à la performance collective. Cet entretien permet donc au manager de préparer les décisions d'attribution des dispositifs de reconnaissance de la performance comme « la Prime » pour les non-cadres, la gratification individuelle de résultats (GIR) pour les cadres ou la part variable (cadres supérieurs), mais également de définir les éventuelles augmentations de salaire de ses collaborateurs.

Cet entretien individuel annuel (EIA), obligatoire pour tous les salariés quelle que soit leur classe, fait l'objet d'un suivi digitalisé dans Station C, la plateforme pour développer sa carrière.

[Pour aller plus loin](#)





## Le télétravail

La mise en œuvre du télétravail répond à une aspiration des salariés à disposer de davantage de souplesse, d'autonomie au travail et à un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Le télétravail est fondé sur la base d'un accord mutuel entre le salarié et son manager.

Tous les salariés peuvent bénéficier du télétravail à condition :

- d'exercer des activités compatibles avec cette forme d'organisation du travail à distance ;
- que le télétravail soit conciliable avec le fonctionnement de leur équipe.

[Pour aller plus loin](#)



## Mes rendez-vous médicaux de santé au travail

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés est effectué par un professionnel de santé, sous la responsabilité du médecin du travail. Il évalue la relation entre la santé du salarié et son travail.

Il existe plusieurs types de suivis individuels périodiques et ponctuels.

[Pour aller plus loin](#)



### Suivi individuel simple

Ce suivi individuel simple a lieu :

- au plus tard tous les cinq ans, pour les salariés non exposés à des risques particuliers ;
- tous les trois ans pour les travailleurs handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit.

### Suivi individuel renforcé

Un suivi individuel renforcé est prévu pour tous les salariés travaillant sur un poste à risques particuliers. Il s'agit d'exams médicaux d'aptitude (à l'embauche) et périodiques, tous les quatre ans avec une visite intermédiaire à deux ans.

## Visite de pré-reprise

Une visite de pré-reprise vise à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés après un arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois. Elle est réalisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil, des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

## Visite de reprise

Une visite de reprise est obligatoire après un congé maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Elle doit être programmée au plus tard dans les huit jours suivant la reprise.

## Visite supplémentaire

Des visites ponctuelles peuvent également être réalisées à tout moment, à la demande du médecin du travail, de l'employeur ou du salarié.

### Focus Q

#### Que faire en cas de maladie ?

Tout salarié qui, pour une raison quelconque, se trouve dans l'impossibilité de prendre son service ou de rejoindre son poste à l'expiration d'une absence autorisée, doit en aviser ou faire aviser immédiatement son manager ou son représentant. Si l'absence du salarié résulte d'une maladie ou d'un accident, le salarié doit respecter les règles suivantes :

- fournir à son manager ou son représentant les éléments contenus dans l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin (date de début et fin de l'arrêt, adresse où le salarié peut être visité, sorties autorisées ou non, sorties libres ou non, numéro de téléphone) ;
- adresser sous 48 h :
  - au service du contrôle médical de la CPAM, les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt médical (ou de la prolongation d'arrêt) ;
  - au pôle RH de son établissement, le volet 3 de l'avis d'arrêt de travail (ou de la prolongation d'arrêt).

[Pour aller plus loin](#)



## La représentation syndicale au sein de la SNCF

À l'occasion des dernières élections professionnelles qui se sont tenues dans l'entreprise en novembre 2022, les salariés ont élu pour 4 ans les membres de la délégation du personnel des comités sociaux et économiques (CSE).

Les membres de la délégation du personnel au CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Ils ont également un rôle important en matière de santé et sécurité au travail puisqu'ils contribuent à la protection et à l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Par ailleurs, ils assurent également l'expression collective des salariés lors des décisions portant sur la gestion, l'évolution économique et financière, et les projets structurants sur leur périmètre. Parallèlement, les CSE gèrent les activités sociales et culturelles de leur périmètre telles que, les restaurants d'entreprise, les bibliothèques ou les centres de loisirs.



### Focus Q

#### Les organisations syndicales représentatives

Lors des élections professionnelles, les organisations syndicales ayant obtenu au moins 10 % des voix sont reconnues représentatives. Une organisation syndicale représentative peut désigner des délégués syndicaux, négocier et signer des accords collectifs, déposer des demandes de concertation immédiate ou des préavis de grève. Lors des élections professionnelles de novembre 2022, les organisations syndicales représentatives au niveau commun des cinq sociétés SNCF (la société mère SNCF, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares & Connexions et Rail Logistics Europe) sont les suivantes : CGT, UNSA-Ferroviaire, SUD-Rail et CFDT.

## Pour aller plus loin

### Je suis en situation de handicap

Dans le cadre de sa politique d'inclusion et de son programme de lutte contre les discriminations, la SNCF déploie des actions spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle consacre chaque année plusieurs millions d'euros pour l'aménagement des postes de travail nécessaire à la compensation du handicap (accessibilité des locaux, outillage, appareillage...), que le handicap soit visible, ou invisible (plus de 4 millions en 2022).

Si vous êtes en situation de handicap, ou le devenez à la suite d'un accident ou d'une maladie, votre médecin du travail peut vous proposer de faire une demande de RQTH (reconnaissance de qualité de travailleur handicapé). Elle vous permettra de bénéficier des dispositifs prévus dans l'accord collectif. Des correspondants handicap & emploi sont à votre disposition.

[Pour aller plus loin](#)



[Retrouvez la plaquette RQTH](#)



## Focus Q

### Les dispositifs de l'accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

Quelques exemples d'actions ciblées prévues dans l'accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés :

- prendre en charge le remboursement des appareils auditifs.
- proposer des modalités étendues de télétravail (jusqu'à quatre et cinq jours par semaine en formule fixe) ;
- adapter les supports de tests et le matériel en fonction des différents types de handicap, pour les formations comme pour les parcours de promotion interne ;
- assurer le transport domicile-travail en taxi si l'utilisation des transports en commun ou d'un véhicule personnel n'est pas envisageable ;
- contribuer à faire changer le regard porté sur le handicap en poursuivant les actions de sensibilisation auprès des managers et des communicants internes.



## Le travail à temps partiel

Suivant sa situation personnelle et selon les cas, sous réserve de l'accord de son manager, le salarié peut faire le choix de travailler à temps partiel. La rémunération du salarié sera proportionnelle à son temps de travail.

[Pour aller plus loin](#)



## Le congé pour création d'entreprise

La SNCF offre à ses salariés la possibilité de prendre un congé de disponibilité pour création d'entreprise durant une année, renouvelable une fois. Dans le cadre d'un dispositif expérimental en vigueur au sein des cinq sociétés du groupe, ce congé peut être renouvelé d'année en année pour atteindre une durée de quatre ans.

[Pour aller plus loin](#)



Condition d'ancienneté requise pour bénéficier du congé : 24 mois consécutifs ou non dans le groupe.

## L'accident de travail ou de trajet

Un accident survenant pendant le service est considéré par principe comme un accident du travail. Lorsqu'il survient durant le trajet entre le domicile et le travail, il est considéré par principe comme un accident de trajet. Par la suite, c'est la Sécurité sociale qui décide si cet événement est reconnu ou non comme un accident du travail ou un accident de trajet.

Tout accident de service donne obligatoirement lieu à une déclaration d'accident que le salarié doit compléter avec son manager. Même si ses blessures sont très légères, il lui est recommandé de consulter son médecin le plus rapidement possible, pour établir un certificat médical initial (CMI). Le Pôle RH de l'établissement fournit au manager la déclaration d'accident du travail. En cas d'accident sur le trajet entre le domicile et le travail, le salarié doit relever soigneusement les circonstances, l'identité des éventuels témoins, leur déclaration et, plus généralement, tous les éléments permettant d'établir la réalité des faits (lieu, heure...) à faire figurer sur sa déclaration d'accident.

## Je suis alternant

En 2022, la SNCF a recruté 7 645 alternants. L'alternance est un moyen de développer les compétences dont nous avons besoin, tout en contribuant à l'intégration des jeunes sur le marché du travail.

[Pour aller plus loin](#)

