



CHEMINOTS



PRATICO CORONAVIRUS

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

Ce pratico a pour objectif de vous donner, dans un seul document, l'ensemble des dispositions mises en œuvre 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 CFDT, vous informer est une priorité.**

1^{re}
édition : fin
mars 2020



5, rue Pleyel | 93200 Saint-Denis



01 76 58 12 21



www.cfdtcheminots.org



contact@cfdtcheminots.org



CFDT-Cheminots-Officiel



@cfdtcheminots



COVID-19

ADOPTÉZ LES GESTES BARRIÈRES



**SE LAVER RÉGULIÈREMENT
LES MAINS**



**TOUSSER OU ÉTERNUER
DANS SON COUDE**



**UTILISER UN MOUCHOIR
À USAGE UNIQUE**



**PORTER UN MASQUE
CHIRURGICAL JETABLE**



LA 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@cfdt.fr



Thomas Cavel,
secrétaire général CFDT Cheminots
thomas.cavel@cfdtcheminots.org

Les mesures prises sont celles de la direction. Il ne s'agit pas de mesures mises en œuvre dans le cadre d'un accord négocié avec les organisations syndicales.

Pour la CFDT, **des négociations seraient pourtant indispensables** : c'est bien le dialogue social qui est le plus efficace **pour assurer la meilleure défense et protection des salariés**. Dans une période de crise comme celle que nous traversons, c'est encore plus vrai. Le référentiel **RA 0280 Pandémie : plan de continuité de l'activité (PCA)** reprend, depuis 2009, les mesures générales applicables en cas de pandémie. Il est complété par un document d'application RA 0355, dont l'objet est de définir les modalités de mise en œuvre pratique d'un PCA adapté à la fois à **la prise en compte et à la protection des agents par rapport aux menaces de la pandémie**, mais également aux exigences de l'État en termes de maintien des activités ferroviaires essentielles. Depuis le 4 mars 2020, **les consignes prises priment sur les dispositions du RA 0280** et de nombreuses notes et / ou fiches ont été diffusées.

Compte tenu du caractère évolutif de la pandémie, **les mesures prises sont modifiées et les documents qui les décrivent ont fait l'objet de plusieurs versions successives**.

Il est donc essentiel d'être informé. Ce pratico reprend le contenu à date des différentes dispositions mises en œuvre par la Direction du GPU. Il sera régulièrement tenu à jour afin de **permettre aux cheminots de connaître leurs droits** dans la gestion de cette crise sanitaire. ●

LA CFDT CHEMINOTS AGIT AUPRÈS DES POUVOIRS PUBLICS ET DE LA DIRECTION DU GPU POUR PROTÉGER ET DÉFENDRE LES CHEMINOTS QUI SUBISSENT AU QUOTIDIEN LES CONSÉQUENCES DE CETTE PANDÉMIE.

Absences pour cause de Covid-19

Cette note décrit les modalités de gestion des absences liées au Covid-19 (version consolidée du 20 mars 2020) en reprenant différents cas possibles.

CAS N°1	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
SALARIÉ REVENANT D'UNE ZONE À RISQUE	→ Fin des mesures d'isolement / confinement au 6 mars 2020 : la personne doit travailler.	→ Les salariés déjà en isolement au 6 mars 2020 bénéficiant d'un arrêt délivré par l'ARS sont invités à reprendre le travail sauf avis médical contraire.	→ Les salariés déjà en isolement au 6 mars 2020 bénéficiant d'un arrêt délivré par l'ARS sont invités à reprendre le travail sauf avis médical contraire.

CAS N°2	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
SALARIÉ PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES OU CRAIGNANT DE PRÉSENTER DES SYMPTÔMES	→ Le salarié peut avoir obtenu un arrêt de travail Covid-19 de l'ARS ou un arrêt de travail du médecin traitant (consultation ou téléconsultation) avec justificatif de la pathologie Covid-19.	<p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <p>→ avec IJSS ;</p> <p>→ avec maintien de salaire SNCF, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé) ;</p> <p>→ sans journée de carence.</p> <p>Codification</p> <p>→ Absence maladie.</p>	<p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <p>→ par référence au RA 00280 (article 5. 2. 4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos.</p> <p>Codification</p> <p>→ Congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS.</p>

CAS N° 3	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>SALARIÉ AYANT ÉTÉ EN CONTACT DIRECT AVEC UNE PERSONNE MALADE COVID-19 ET NE POUVANT TÉLÉTRAVAILLER</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Mesure médicale d'isolement / confinement pour une durée de 14 à 20 jours. → Un arrêt de travail a été délivré au salarié. Il a pu l'être par l'Assurance maladie <i>via</i> l'ARS. 	<p>Si le télétravail est impossible, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> → avec IJSS ; → avec 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 salarié contractuel doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail. → L'arrêt de travail a pu être adressé au salarié et à l'employeur par l'Assurance maladie, par voie postale. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Absence maladie. 	<p>Si le télétravail est impossible, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> → par référence au RA 00280 (article 5. 2.4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. → Dans tous les cas, le salarié statutaire doit fournir à son employeur une copie de son arrêt de travail. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire AAS.

CAS N° 4	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>L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution indépendamment de l'arrêt délivré par l'ARS.</p> <p>Dans ce cas précis, l'indemnisation est déclenchée si SNCF n'est pas en situation de mettre, sur la période, le salarié concerné en télétravail : l'arrêt de travail doit être la seule solution possible.</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) ; → enfants scolarisés dans un établissement fermé ou domiciliés dans une des communes concernées (informations disponibles sur les sites des rectorats) ; → 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>Si l'arrêt est la seule possibilité pour assurer la garde de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> → l'employeur effectue une déclaration de « <i>maintien à domicile - Coronavirus</i> » via le site declare.ameli.fr <p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> → avec IJSS ; → avec maintien de salaire SNCF, sans application de la condition d'ancienneté dans l'entreprise de 30 jours (condition de l'accord frais de santé) ; → sans journée de carence. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Absence maladie. 	<p>Si l'arrêt est la seule possibilité pour assurer la garde de l'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> → l'employeur vérifie les conditions ; → depuis le 13 mars 2020, il ne doit plus effectuer une déclaration de « <i>maintien à domicile - Coronavirus</i> » via le site declare.ameli.fr <p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> → par analogie avec le cas n° 3 (contact direct) et par référence au RA 00280 (article 5. 2. 4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS.

CAS N° 5	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>SALARIÉ PRÉSENTANT UN RISQUE ÉLEVÉ (SALARIÉS DITS FRAGILES)</p> <p>L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution.</p>	<p>→ La CPRP SNCF n'est pas concernée par cette procédure.</p>	<p>→ S'il lui est impossible de télétravailler, le salarié contractuel saisit directement sa demande d'arrêt de travail <i>via</i> le site declare.ameli.fr et envoie copie de son arrêt de travail à son établissement.</p> <p>→ Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.</p> <p>Codification</p> <p>→ Absence maladie.</p>	<p>→ Le salarié présentant un risque élevé contacte par téléphone son médecin du travail s'il lui est impossible de télétravailler.</p> <p>→ Le médecin du travail peut décider de faire une demande de confinement Covid-19.</p> <p>→ Dans cette situation, il prévient le manager. Le manager avertit son RH qui devra positionner le salarié en congé AAS.</p> <p>Le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 :</p> <p>→ par analogie avec le cas n° 3 (contact direct) et par référence au RA 00280 (article 5. 2. 4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos.</p> <p>Codification</p> <p>→ Congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS.</p>

Que retenir ?



POUR LES CAS N° 3, N° 4 & N° 5

- L'entreprise envisage prioritairement avec le salarié les possibilités de télétravail et privilégie cette solution, indépendamment de l'arrêt délivré par l'ARS.
- Le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés.
- L'article L. 1222-11 du Code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié :

« 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 ».

- La mise en œuvre du télétravail ne demande donc aucun formalisme particulier. Il s'agit d'une modification du poste de travail et non pas du contrat de travail, ce qui ne nécessite pas un avenant au contrat de travail. ●

CAS N° 6	GESTION	CONTRACTUEL	STATUTAIRE
<p>SALARIÉ AIDANT À UNE PERSONNE À RISQUE (DÉCRITE EN PAGE 7)</p>	<p>→ Il s'agit d'une mesure de bienveillance propre à l'entreprise.</p>	<p>S'il lui est impossible de télétravailler :</p> <ul style="list-style-type: none"> → le salarié aidant doit justifier de sa situation auprès de son établissement ; → la liste des personnes à risque élevé est disponible ici : https://bit.ly/2w2KiON ; → le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 et par référence au RA 00280 (article 5. 2. 4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS. 	<p>S'il lui est impossible de télétravailler :</p> <ul style="list-style-type: none"> → le salarié aidant doit justifier de sa situation auprès de son établissement ; → la liste des personnes à risque élevé est disponible ici : https://bit.ly/2w2KiON ; → le salarié bénéficie d'un arrêt de travail au titre du Covid-19 et par référence au RA 00280 (article 5. 2. 4), application de l'article 14 C GRH 00359, congé supplémentaire avec solde isolement sanitaire avec neutralisation des impacts sur les congés et les repos. <p>Codification</p> <ul style="list-style-type: none"> → Congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire AAS.

Salarié relevant du cadre permanent

Version du 12 mars 2020.

CAS N° 1	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ REVIENT D'UNE ZONE À RISQUE	SALARIÉ		<ul style="list-style-type: none"> → Revient d'une zone à risque comme défini sur le site internet du gouvernement. → Travaille ou reprend son travail s'il était en arrêt avant le 6 mars 2020.

CAS N° 2	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ PRÉSENTE DES SYMPTÔMES DU COVID-19	SALARIÉ		<ul style="list-style-type: none"> → Appelle le 15 (ou le 114 pour les personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre) pour s'identifier afin que son cas soit transmis à l'ARS. → Obtient d'un médecin traitant ou de l'ARS un arrêt de travail avec un justificatif de la pathologie Covid-19. → Prévient son établissement et lui transmet son arrêt de travail avec le justificatif.
	ÉTABLISSEMENT		<ul style="list-style-type: none"> → Reçoit l'arrêt de travail envoyé par le salarié. → Saisit l'absence du salarié codification AAS : congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire (maintien de la prime de travail) dans les outils de gestion de l'utilisation. → Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF <i>via</i> l'Espace Pro – absence hors AT / MP – avis arrêt de travail avec le justificatif de la pathologie Covid-19. → Les EVS sont maintenus, les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide.
	APF		<ul style="list-style-type: none"> → Reçoit la sollicitation Absence – maladie CP – arrêt de travail avec le justificatif de la pathologie Covid-19. → Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification AAS et corrige le cas échéant. → Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification AAS.

CAS N° 3	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ A ÉTÉ EN CONTACT DIRECT AVEC UNE PERSONNE MALADE DE COVID-19	SALARIÉ	→ Dans tous les cas	→ Appelle le 15 (ou le 114 pour les personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre) pour s'identifier afin que son cas soit transmis à l'ARS.
		→ Doit télétravailler si le télétravail est possible	→ Arrête avec son établissement les modalités de télétravail.
		→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit de l'Assurance maladie, par voie postale, un arrêt de travail et l'envoi à son employeur.
	ÉTABLISSEMENT	→ Télétravail	→ Autorise exceptionnellement le salarié à faire du télétravail sans le formaliser par un avenant (pas de participation financière au télétravail prévue).
		→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit l'arrêt de travail envoyé par le salarié et par l'Assurance maladie. → Saisit l'absence du salarié codification AAS – congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire (maintien de la prime de travail) dans les outils de gestion de l'utilisation. → Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF via l'Espace Pro – absences hors AT / MP – avis arrêt de travail. → Les EVS sont maintenus, les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide.
	APF	→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit la sollicitation Absence – maladie CP – arrêt de travail avec l'information de l'arrêt du salarié. → Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification AAS et corrige le cas échéant. → Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification AAS.

CAS N° 4	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
PARENT D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS NE POUVANT ÊTRE ACCUEILLI EN CRÈCHE OU À L'ÉCOLE	SALARIÉ	→ Doit télétravailler si le télétravail est possible	→ Arrête avec son établissement les modalités de télétravail.
		→ Si le télétravail est impossible	→ Fournit une attestation sur l'honneur à son employeur certifiant être le seul parent à demander un arrêt de travail à ce titre.
	ÉTABLISSEMENT	→ Si le télétravail est possible	→ Autorise exceptionnellement le salarié à faire du télétravail sans le formaliser par un avenant (pas de participation financière au télétravail prévue).
		→ Si le télétravail est impossible	<p>→ Vérifie que les conditions d'éligibilité sont remplies et effectue une déclaration Maintien à domicile – Coronavirus sur le site declare.ameli.fr pour que le salarié reçoive son arrêt de travail de la CPAM (voir Modop déclaration Améli cas 4).</p> <p>→ Saisit l'absence du salarié codification AAS – congé supplémentaire avec solde, isolement sanitaire (maintien de la prime de travail) dans les outils de gestion de l'utilisation.</p> <p>→ Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF via l'Espace Pro – absence hors AT / MP – avis arrêt de travail avec la déclaration sur l'honneur.</p> <p>→ Les EVS sont maintenus, les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide.</p>
	APF	→ Si le télétravail est impossible	<p>→ Reçoit la sollicitation Absence – maladie CP – arrêt de travail avec la déclaration sur l'honneur du salarié.</p> <p>→ Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification AAS et corrige le cas échéant.</p> <p>→ Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification AAS.</p>

Salarié contractuel



CAS N° 1	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ REVIENT D'UNE ZONE À RISQUE	SALARIÉ		<ul style="list-style-type: none"> → Revient d'une zone à risque comme défini sur le site internet du gouvernement. → Travaille ou reprend son travail s'il était en arrêt avant le 6 mars 2020.

CAS N° 2	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ PRÉSENTE DES SYMPTÔMES DU COVID-19	SALARIÉ		<ul style="list-style-type: none"> → Appelle le 15 (ou le 114 pour les personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre) pour s'identifier afin que son cas soit transmis à l'ARS. → Obtient d'un médecin traitant ou de l'ARS un arrêt de travail avec un justificatif de la pathologie Covid-19. → Prévient son établissement et lui transmet son arrêt de travail avec le justificatif.
	ÉTABLISSEMENT		<ul style="list-style-type: none"> → Reçoit l'arrêt de travail envoyé par le salarié. → Saisit l'absence du salarié code BMA dans les outils de gestion de l'utilisation. → Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF <i>via</i> l'Espace Pro – absence hors AT / MP – avis arrêt de travail avec le justificatif de la pathologie du Covid-19. → Maintien de la prime de travail à effectuer par demande d'EV en M+1 ou M+2. → Les EVS sont maintenus – les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide. → Neutralise l'impact de l'absence sur les compteurs en les corrigeant.
	APF		<ul style="list-style-type: none"> → Reçoit la sollicitation Absence – maladie contractuels – arrêt de travail avec le justificatif de la pathologie Covid-19. → Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification BMA et corrige le cas échéant. → Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification BMA. → Effectue l'attestation de salaires sur le site net-entreprises. → Rembourse la journée de carence à la rubrique KBL (droit 031 tranche 1). → Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté de 30 jours continus ou discontinus : saisit le maintien de salaire à la rubrique KBL. → Si le salarié est en prévoyance (droit 31 tranche 2) : aucune action particulière n'est requise (vérifie que les JJ Prévoyance se déclenchent bien). → Si le salarié est en prévoyance : effectue une déclaration de salaires sur le site Humanis. → Annexe A1 : crée une échéance pour le mois de décembre ou mois de sortie afin de rembourser la carence sur la GFA.

CAS N° 3	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
LE SALARIÉ A ÉTÉ EN CONTACT DIRECT AVEC UNE PERSONNE MALADE DE COVID-19	SALARIÉ	→ Dans tous les cas	→ Appelle le 15 (ou le 114 pour les personnes ayant des difficultés à parler ou à entendre) pour s'identifier afin que son cas soit transmis à l'ARS.
		→ Doit télétravailler si le télétravail est possible	→ Arrête avec son établissement les modalités de télétravail.
		→ Si le télétravail est impossible	→ Fournit l'adresse de son employeur (établissement, direction, etc.) à l'ARS. → Reçoit de l'Assurance maladie, par voie postale, un arrêt de travail et l'envoi à son employeur.
	ÉTABLISSEMENT	→ Télétravail	→ Autorise exceptionnellement le salarié à faire du télétravail sans le formaliser par un avenant (pas de participation financière au télétravail prévue).
		→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit l'arrêt de travail envoyé par le salarié et par l'Assurance maladie. → Saisit l'absence du salarié codification BMA. → Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF via l'Espace Pro – absences hors AT / MP – avis arrêt de travail. → Maintien de la prime de travail à effectuer par demande d'EV en M+1 ou M+2. → Les EVS sont maintenus, les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide. → Neutralise l'impact de l'absence sur les compteurs en les corrigeant.
	APF	→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit la sollicitation Absence – maladie contractuels – arrêt de travail avec l'information de l'arrêt du salarié. → Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification BMA et corrige le cas échéant. → Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification BMA. → Effectue l'attestation de salaires sur le site net-entreprises. → Rembourse la journée de carence à la rubrique KBL (droit 031 tranche 1). → Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté de 30 jours continus ou discontinus : saisit le maintien de salaire à la rubrique KBL. → Si le salarié est en prévoyance (droit 31 tranche 2) : aucune action particulière n'est requise (vérifie que les IJ Prévoyance se déclenchent bien). → Si le salarié est en prévoyance : effectue une déclaration de salaires sur le site Humanis. → Annexe A1 : crée une échéance pour le mois de décembre ou mois de sortie afin de rembourser la carence sur la GFA.

CAS N° 4	ACTEUR	PARTICULARITÉS	ACTIONS
PARENT D'UN ENFANT DE MOINS DE 16 ANS NE POUVANT ÊTRE ACCUEILLI EN CRÈCHE OU À L'ÉCOLE	SALARIÉ	→ Doit télétravailler si le télétravail est possible	→ Arrête avec son établissement les modalités de télétravail.
		→ Si le télétravail est impossible	→ Fournit une attestation sur l'honneur à son employeur certifiant être le seul parent à demander un arrêt de travail à ce titre.
	ÉTABLISSEMENT	→ Si le télétravail est possible	→ Autorise exceptionnellement le salarié à faire du télétravail sans le formaliser par un avenant (pas de participation financière au télétravail prévue).
		→ Si le télétravail est impossible	<ul style="list-style-type: none"> → Vérifie que les conditions d'éligibilité sont remplies et effectue une déclaration Maintien à domicile – Coronavirus sur le site declare.ameli.fr pour que le salarié reçoive son arrêt de travail de la CPAM. → Saisit l'absence du salarié codification BMA. → Transmet l'information (et l'arrêt de travail dès sa réception) à l'APF via l'Espace Pro – absence hors AT / MP – avis arrêt de travail avec la déclaration sur l'honneur. → Maintien de la prime de travail à effectuer par demande d'EV en M+1 ou M+2. → Les EVS sont maintenus, les modalités seront détaillées dans la version 2 de ce guide. → Neutralise l'impact de l'absence sur les compteurs en les corrigeant.
	APF	→ Si le télétravail est impossible	→ Reçoit la sollicitation Absence - maladie contractuels - arrêt de travail avec la déclaration sur l'honneur du salarié.
			<ul style="list-style-type: none"> → Personnel sédentaire : vérifie la saisie de la codification BMA et corrige le cas échéant. → Personnel roulant : saisit l'absence avec la codification BMA. → Effectue l'attestation de salaires sur le site net-entreprises. → Rembourse la journée de carence à la rubrique KBL (droit 031 tranche 1). → Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté de 30 jours continus ou discontinus : saisit le maintien de salaire à la rubrique KBL. → Si le salarié est en prévoyance (droit 31 tranche 2) : aucune action particulière n'est requise (vérifie que les IJ Prévoyance se déclenchent bien). → Si le salarié est en prévoyance : effectue une déclaration de salaires sur le site Humanis. → Annexe A1 : crée une échéance pour le mois de décembre ou mois de sortie afin de rembourser la carence sur la GFA.

Les mesures concrètes

Version du 16 mars 2020.



ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL

- Le télétravail est obligatoire chaque fois que le poste le permet.
- La mise en œuvre du télétravail dans le cadre de circonstances exceptionnelles, et notamment de risque d'épidémie, ne nécessite aucun formalisme particulier.

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. Cela concerne notamment les agents de la SUGE, les agents des brigades et les équipes mobiles de ligne.

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.

MASQUES FFP2 ET FFP3

→ Les besoins de masques pour les activités de maintenance ont été identifiés par les métiers et transmis aux autorités. À défaut de pouvoir disposer de ces équipements, certaines interventions pourront être suspendues.

**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 ;

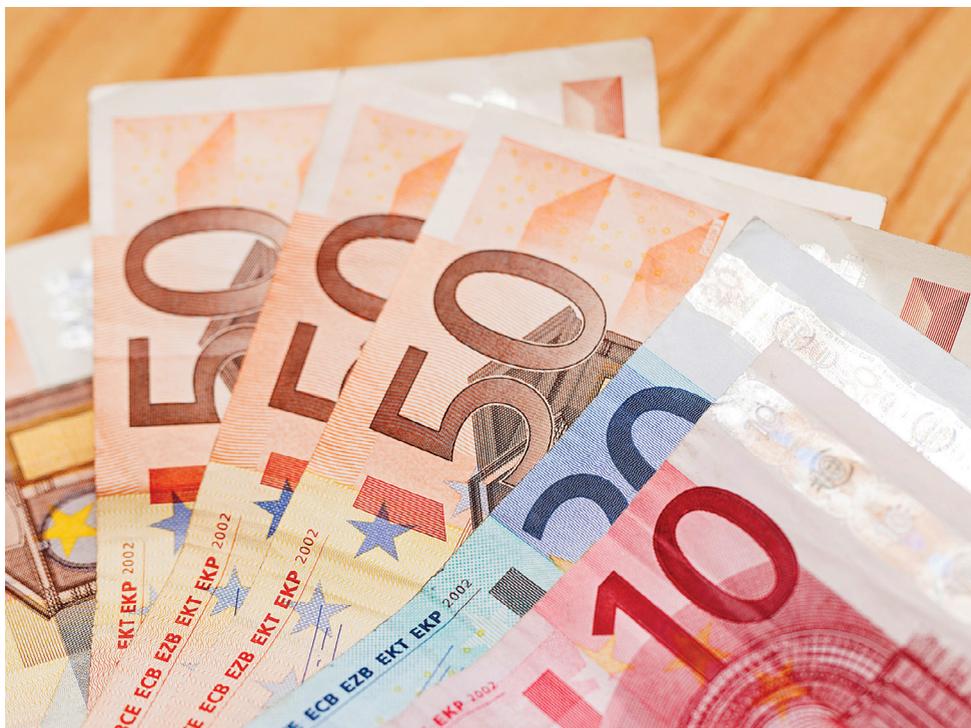
2/ les dérogations supplémentaires dispositions applicables en matière de maintien de la rémunération.

**ANNEXE 2
ORGANISATION DES RÉUNIONS IRP
EN NIVEAU 3 COVID-19**

Les modalités de tenue des IRP sont adaptées. Elles font l'objet d'une note de la Direction des relations sociales de la DRH Groupe. À la suite des annonces gouvernementales et des dispositions prises par l'entreprise, la question de la tenue des réunions obligatoires suivantes se pose :

- les réunions CSE ;
- les commissions de notation. ⊕⊕⊕

NATURE DE L'ABSENCE	MAINTIEN DE SALAIRE RÉGLEMENTAIRE	DÉROGATIONS & MAINTIEN SUPPLÉMENTAIRE	
AGENT MALADE (ABSENCE DE TYPE B)	→ Traitement / salaire. → Indemnité de résidence.	→ Prime de travail ou de traction. → Indemnités fixes mensuelles.	→ Pas d'application de journée de carence.
AGENT NE TRAVAILLANT PAS POUR ASSURER LA GARDE D'UN ENFANT MALADE	→ Traitement / salaire. → Indemnité de résidence.	→ Prime de travail ou de traction. → Indemnités fixes mensuelles.	→ Pas de limitation du nombre de jours.
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 (ABSENCE DE TYPE A)	→ Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de travail. → Indemnités fixes mensuelles.		→ Absence non prise sur les compteurs de temps.
AGENT PLACÉ EN « QUARANTAINE » OU ISOLEMENT SANITAIRE (ABSENCE DE TYPE A)	→ Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de travail. → Indemnités fixes mensuelles.		
AGENT NON UTILISÉ À LA SUITE DE MESURE GOUVERNEMENTALE DE RÉDUCTION DE L'ACTIVITÉ AU STRICT MINIMUM (ABSENCE DE TYPE A)	→ Traitement / salaire. → Indemnité de résidence. → Prime de travail. → Indemnités fixes mensuelles.		



RÉUNION DES COMMISSIONS DE NOTATION

LES COMMISSIONS DE NOTATION ÉTAIENT CENSÉES SE RÉUNIR COURANT MARS

Cependant, dans le contexte actuel, toutes les commissions de notation sont reportées au mois de mai 2020 au plus tôt. À partir du mois de mai, les commissions de notations se tiendront si possible en présentiel ou sinon en visioconférence.

LES RÈGLES RETENUES

→ Les commissions de notation tenues en visioconférence (l'utilisation de Teams est

également possible) traiteront des qualifications, des niveaux, des PR prioritaires et des PR au choix, car il s'agit de décisions émanant de l'entreprise et partagées avec les délégués de commission.

→ En revanche, les PR attribuées « *aux arrondis* » en commission avec examen des réclamations seront traitées plus tard (dès que possible) en présentiel obligatoirement, avec effet rétroactif des promotions au 1^{er} avril. Cette solution a été retenue afin de préserver la confidentialité requise sur des cas particuliers pouvant faire l'objet d'un examen à cette occasion. ●

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 (dont à distance) ;
- 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 travail ou de traction (voir annexe 2 en page 25) ;
- 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, les absences liées au coronavirus seront sans incidence sur le calcul de la GAEX, de la GRAVAC et de la PFA / GFA.

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-astreintes, heures de nuit, dépassements horaires, etc.) pour les salariés de qualification A à F ;
- cette indemnité correspond au montant journalier moyen des indemnités et gratifications perçues par métier et qualification. Elle fonctionnerait selon le même principe et le même barème (voir le tableau) que l'indemnité complémentaire de

représentation (ICR) prévue au référentiel GRH 00612 destinée aux représentants du personnel.

- Son attribution permet de garantir une rémunération plus proche de celle qui aurait été versée en situation normale.

MODALITÉS

- L'indemnité sera créée dans Hélios et apparaîtra sur le bulletin de salaire sous l'intitulé « Ind. serv. restreint ». Les établissements devront saisir dans Hélios le montant applicable à chaque salarié concerné en fonction du barème. Un mode opératoire dédié va être préparé et sera diffusé aux établissements.

BARÈMES

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

FILIÈRE	SPÉCIALITÉ	QUAL. A	QUAL. B	QUAL. C	QUAL. D	QUAL. E	QUAL. F
ÉQUIPEMENT		8,95 €	13,74 €	16,93 €	16,35 €	6,39 €	6,64 €
MATÉRIEL		7,98 €	12,46 €	14,60 €	14,86 €	9,22 €	7,84 €
COMMERCIALE	AUTRES	7,16 €	7,81 €	7,99 €	5,02 €	4,53 €	3,91 €
	TRAINS	9,78 €	12,81 €	17,84 €	21,49 €	8,14 €	9,46 €
TRANSPORT MOUVEMENT	MOUVEMENT	-	8,33 €	11,39 €	11,73 €	10,02 €	9,02 €
	MANCEUVRE	8,60 €	8,85 €	10,52 €	-	-	-
	CONDUCTEUR LOCOMOTIVE	-	9,12 €	12,15 €	-	-	-
SURVEILLANCE GÉNÉRALE		-	15,10 €	16,90 €	12,53 €	9,96 €	8,70 €
ADMINISTRATIF		2,34 €	4,41 €	3,38 €	2,86 €	2,40 €	2,23 €
AUTRES		-	-	-	10,47 €	9,95 €	13,54 €
TRANSPORT	TRACTION	5,45 €	7,38 €	8,40 €	9,63 €	11,81 €	

Pour les roulants : les BU ont la possibilité de compléter par les allocations prévues initialement au roulement, au prorata des jours effectivement travaillés.

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 travail ou 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 travail ou 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 travail. 		<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 travail. 		
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 travail. → Indemnités fixes mensuelles. 		



ANNEXE 2

PRÉCISIONS SUR LE MAINTIEN DE LA PRIME DE TRAVAIL OU DE TRACTION

- **Roulants.** Prime de traction ou prime ASCT service restreint exceptionnel.
- **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.
- **Prime ASCT.** Le référentiel VO 00152 prévoit les modalités de calcul des 4 éléments constitutifs de cette prime en cas d'absence

prévue à l'article 29. 1 du GRH 00131 :

- **élément accompagnement (journalier) :** la journée d'absence est primée.
- **élément activité commerciale (horaire) :** l'absence est décomptée pour 7 heures.
- **élément activité commerciale renforcée seuil 1 et 2 (horaire) :** l'absence est décomptée pour 7 heures ;
- **sédentaires :** prime journalière forfaitaire (art 29. 1 du GRH 00131) K X nombre de jours d'absence. ●

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 (RN, RU, RQ, 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.
- 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.
- Certains établissements ne seront pas en mesure d'informer leurs salariés sur l'ordre de prise des congés protocolaires aux dates habituelles. Dans ce cas, de figure où ce délai ne pourrait être respecté, une nouvelle date sera communiquée aux salariés, avec un délai de prévenance écourté. ☺☺☺



Règles spécifiques



→ **Les salariés devant garder leur enfant de moins de 16 ans pour fermeture de crèche ou d'établissement scolaire**

peuvent bénéficier d'une absence couverte par un arrêt de travail pour la durée de fermeture de l'établissement (y compris week-end). Cet arrêt ne constitue pas un motif d'annulation des congés ou repos déjà posés.

→ **De manière exceptionnelle pendant la situation de crise sanitaire du pays** qui impose une activité restreinte 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, les mesures suivantes sont prises :

→ **il est demandé 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 prochain. Pour les salariés à temps partiel, le nombre de jours de repos à poser est

rapporté prorata temporis et arrondi à l'entier supérieur ;

→ **au-delà de cette date, 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 à prendre en considération dans le décompte de ces 5 jours. Les VT ne sont pas à décompter au titre de ces 5 jours. Le salarié peut choisir de poser des congés en lieu et place des jours de repos demandés par l'entreprise ;

→ **les congés et repos posés et déjà accordés 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 reportés devront alors être posés en dehors de la période protocolaire. Ils seront accordés en fonction des besoins du service. ●



CORON

AVIRUS

SNCF



Cfdt:

© **CFDT Cheminots**

Première édition – fin mars 2020

Propos recueillis par **Pascal Couturier**

Premier rédacteur-graphiste **Antonio Tudor**

Crédits photo **DR, Freepik & Flaticon**

Ne pas jeter sur la voie publique