

# PRATICO | RRH 23005

La SA Réseau a mis en œuvre un dispositif d'aide à la mobilité interne et externe avec pour objectif la mise en œuvre du projet de diminution des fonctions transverses (FGA).

Ce dispositif ne s'applique qu'aux agents appartenant aux entités concernées par ces réorganisations. Ce pratico n'a pas vocation à porter un jugement CFDT sur le dispositif mis en œuvre, faisant l'objet de tracts, mais de faciliter la mise en œuvre à destination des militants et des agents concernés. **Explications.**

## RH 23005 POUR QUOI?

Les évolutions d'organisation pourront conduire à identifier des excédents d'effectifs sur certains emplois et à considérer des solutions de mobilité interne ou externe, dans un cadre **exclusivement volontaire** ●



## RH 23005 POUR QUI?

Ce dispositif cadre s'applique, au sein de SNCF Réseau, aux emplois classés dans les catégories des Frais Généraux Administratifs (FGA) à laquelle il convient d'ajouter les Gestionnaires d'Utilisation et répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Être concernés par un projet d'évolution de l'organisation sur la période 2021-2023,
- Et être identifiés comme appartenant à un effectif excédentaire pour lequel il est envisagé des adaptations de l'emploi ou des suppressions de postes.

Les familles d'emploi suivantes relevant des FGA:

- Communication,
- Environnement de travail,
- Audit Qualité-Juridique,
- Gestion-Finances,
- Achats,
- Ressources Humaines à l'exception des formateurs et des Responsables d'unité de formation, et des concepteurs formation ●

Un salarié non concerné par les conséquences des mesures d'évolution et d'adaptation de l'emploi peut bénéficier des dispositions ouvertes, dès lors que sa mobilité volontaire interne au sein d'une autre entité du groupe ou externe permet, par décalage, le repositionnement effectif et volontaire d'un salarié directement éligible à des mesures de départ.

Sont exclus du bénéfice des mesures de mobilité volontaire :

Salarié en congé de disponibilité sans maintien des droits à retraite (Statut, chap. 10, art. 13)

Salarié qui fait l'objet d'une rupture conventionnelle

Salarié qui fait l'objet d'une procédure de licenciement à partir du moment où celle-ci a été initiée par courrier en vue de l'entretien préalable

Salarié qui a notifié sa démission ou son départ en retraite (date d'envoi ou de remise en mains propres du courrier par le salarié)

Salarié ayant formulé par écrit sa décision de départ avant l'annonce de l'ouverture du dispositif au sein de l'établissement

Salarié ayant fait l'objet d'une notification de réforme, à la date de mise en œuvre du projet d'organisation - Salarié en ILD (indisponible de longue durée)

Salarié déjà entré en Cessation Progressive d'Activité (CPA) ou un temps partiel de fin de carrière (accord collectif sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière), à la date de mise en œuvre du projet d'organisation.

## PARCOURS DE MOBILITÉ INTERNE

### MESURES SPÉCIFIQUES ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE:

➔ **Changement de LPA avec allongement du trajet domicile/lieu de travail de 30 à 99 kms ou 30 à 59 minutes par trajet :**

L'agent perçoit un bonus additionnel de 4000 euros en plus des mesures prévues aux référentiels GRH00131, GRH00910 ET GRH00939. Ce bonus est perçu en une seule fois sur la solde qui suit la mutation effective.

**Changement de LPA avec allongement du trajet domicile/lieu de travail d'au moins 100 kms ou d'au moins 60 minutes par trajet:**

L'agent perçoit une indemnité compensatrice de changement d'affectation géographique et un accompagnement financier renforcé ●

### BARÈME DE L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER GARANTI EN CAS DE MOBILITÉ AVEC UN ALLONGEMENT DE TRAJET ALLER DOMICILE/LPA D'AU MOINS 100 KMS OU 60 MINUTES:

	Forfait normal	Forfait majoré (Marié / Pacsé)	+ par enfant à charge
Mobilité vers l'IDF	50 000 euros	55 000 euros	+ 5 000 euros
Autres Mobilités	35 000 euros	40 000 euros	+ 5 000 euros

Le montant de l'accompagnement garanti comprend les différentes allocations et indemnités prévues aux GRH00131, GRH00910, GRH00939.

L'indemnité compensatrice de mobilité est versée en deux fois, la première moitié au moment de la mutation et la seconde un an après la date d'effet de la mutation. En fonction de sa situation personnelle, le salarié pourra percevoir en plus du forfait garanti, des allocations et indemnités relatives au logement (GRH00131, GRH00910, GRH00939)

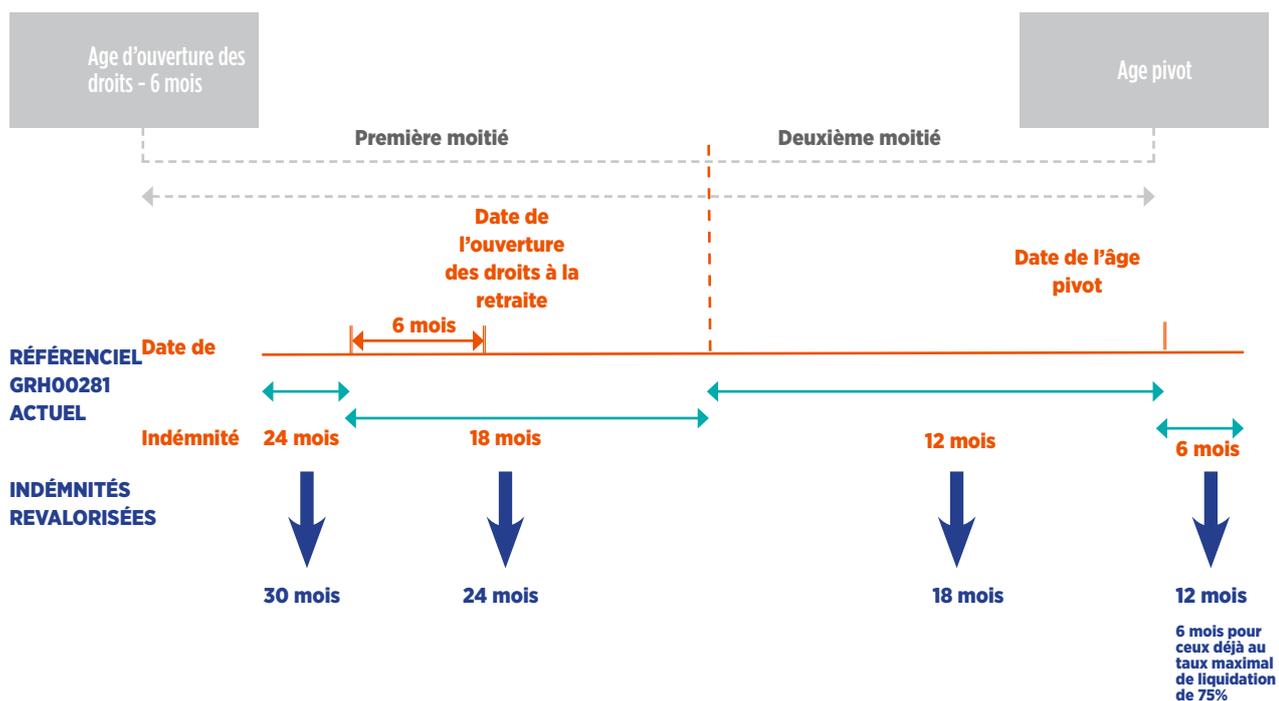
- ➔ Allocation pour défaut de logement
- ➔ Avance du dépôt de garantie
- ➔ Allocation compensatrice de double loyer momentané
- ➔ Indemnité compensatrice de différence de loyer
- ➔ Indemnité compensatrice de double résidence
- ➔ Indemnité temporaire de surcoût de logement

	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	MOBILITÉ FONCTIONNELLE
<b>DISPOSITIF GPU EXISTANT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Accompagnement de la mobilité géographique sans déménagement (GRH00910 - GRH0131 - le cas échéant GRH00939)</li> <li>• Indemnité spéciale mensuelle d'éloignement ( lorsque le trajet journalier domicile - LPA A/R est allongé au moins de 30 minutes)</li> <li>• Participation aux frais supplémentaires engagés ( notamment transports)</li> <li>➔ Accompagnement de la mobilité géographique avec déménagement (GRH00910 - GRH0131 - le cas échéant GRH00939 - RRH23003)</li> </ul>	<p>Accompagnement de la reconversion professionnelle (GRH00910)</p> <p>Indemnité de changement d'emploi ( lorsque la mobilité nécessite une formation d'au moins 6 semaines suivie d'un constat d'aptitude)</p>
	<p>Allocation de changement de résidence</p> <p>Indemnité de changement de résidence</p> <p>Indemnité exceptionnelle de changement de résidence</p> <p>Indemnité complémentaire de mobilité</p>	<p>Indemnité de changement d'emploi</p> <p>Indemnité de perte d'emploi du conjoint</p> <p>Indemnité exceptionnelle de mobilité Province vers l'IDF</p> <p>Indemnité exceptionnelle temporaire de mobilité</p>
<b>DISPOSITIF CADRE SNCF RÉSEAU</b>	<p>Allongement du trajet entre domicile / LPA actuel et domicile / LPA futur + de 30 minutes à 99 kms OU 30 à 59 minutes par trajet.</p> <p>Bonus additionnel de mobilité géographique de 4000 euros.</p>	<p>Allongement du trajet entre domicile / LPA actuel et domicile / LPA futur d'au moins 100 kms OU au moins 1h par trajet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indemnité compensatrice de changement d'affectation ( correspond au solde entre le montant du forfait garanti et le montant des mesures des référentiels existantes selon situation individuelle</li> </ul> <p>Forfait garanti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 35 000 euros ou 50 000 euros vers l'IDF; majorations selon situation familiale: 5 000 pour salarié marié/PACS et 5 000 euros par enfant à charge</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en charge de la totalité des frais de formation nécessaires à la reconversion du salarié</li> </ul>

## PARCOURS DE MOBILITÉ EXTERNE

- Le dispositif comprend également un accompagnement spécifique pour les salariés éligibles à un départ volontaire :
- Accompagnement personnalisé par les ATM/EIM Cadres pour les salariés qui s'orientent vers un projet de mobilité extérieur à l'entreprise.
- Accompagnement financier pour le salarié qui quitte l'entreprise pour réaliser un projet personnel de formation/reconversion professionnel (aide de 15000 euros maximum, versée en deux fois)
- Accompagnement financier du salarié qui part pour un emploi salarié externe (compensation de perte de rémunération (six mois maximum avec une limite de différentiel brut de 4000 euros sur cette période, versé avec le solde de tout compte).
- Accompagnement financier d'un départ pour création ou reprise d'entreprise (aide supplémentaire de 15000 euros)
- Accompagnement financier d'un départ volontaire pour les salariés au cadre permanent (ayant au moins quinze ans d'affiliation à la CPR) :

**Majoration de six mois de l'indemnité de départ volontaire, soit 12,18,24 mois de salaire de référence en fonction du nombre d'années restant à travailler avant l'âge pivot. Par salaire de référence il faut entendre, le traitement, l'indemnité de résidence, la VMT, les indemnités fixes mensuelles, la majoration salariale de traitement, les suppléments de rémunération mensuels, l'AFS, 1/12<sup>ème</sup> de PFA, 1/2<sup>ème</sup> GRATVAC, 1/12<sup>ème</sup> de GRATEX. Le salarié ayant atteint l'âge pivot, bénéficiera lui de six mois de salaire de référence.**



Cette indemnité de départ volontaire vaut solde de tout compte dans le sens où les trimestres ne sont pas validés pour la pension de retraite et le droit aux facilités de circulation est suspendu jusqu'à la date de versement de la première pension de retraite. Vous pouvez vous rendre également sur le site de la CPRP : <https://www.cprpsncf.fr/accueil>

**NOTA :** la CFTD a soulevé le problème des agents contractuels et obtenu que leur situation soit examinée avec attention et bienveillance bien que ceux-ci ne soient pas éligibles aux modalités de départ volontaire présentées ci-dessous. Vous êtes concernés, contactez-nous.

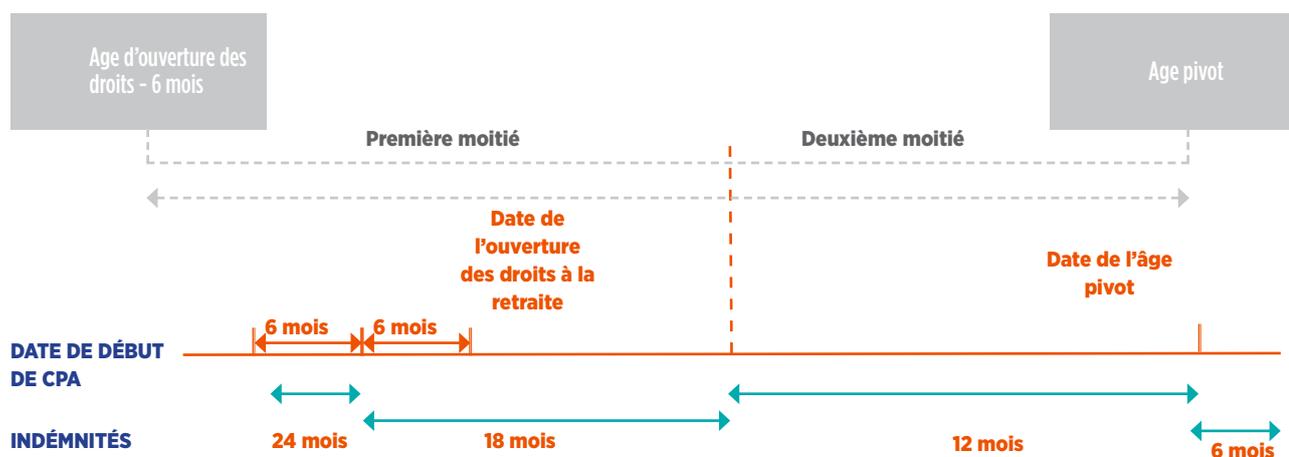
## DÉPART VOLONTAIRE DIFFÉRÉ AVEC CPA FORMULE FIXE 12 MOIS (RH00933)

Ce dispositif est ouvert aux salariés du cadre permanent qui ont atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite ou qui l'atteindront sous un an et à ceux qui l'ont dépassé.

L'indemnité de départ volontaire est déterminée selon les mêmes critères que ceux prévus au GRH00281 ;

- Pour les salariés ayant atteint l'âge pivot à la date d'entrée en CPA elle représente six mois de salaire de référence.
- Pour les autres, en fonction de leurs âges, elle varie entre douze et vingt-quatre mois de salaire de référence.

Pendant la durée de la CPA, l'agent travaille à 50%, le temps de travail est regroupé sur les six premiers mois. La rémunération sur la durée de la CPA est égale à 50% + 10% ICCPA (indemnité compensatrice de Cessation progressive d'activité) ●



**L'OBTENTION D'UNE POSITION DE RÉMUNÉRATION POSTÉRIEUREMENT AU CALCUL DE L'INDÉMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE NE MODIFERA PAS SON MONTANT AU TITRE DU PREMIER OU DU SECOND VERSEMENT.**

## INDÉMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

Elle est versée en deux fois, la première moitié à l'entrée en CPA et la seconde au moment du solde de tout compte.

Cette mesure est ouverte pour une durée de six mois à compter de la date de suppression effective du poste du salarié.



## À SAVOIR

Lors de la CPA, seuls deux trimestres sont validés pour la CPR et les facilités de circulations sont suspendues à la fin de la période active de la CPA. Elles seront réattribuées au moment du versement de la première pension de retraite (FC retraité).

### Référentiels :

RH 910 (Mobilité), RH131 (Rémunération),  
RH939 (mobilité Province- Ile de France),  
RH933 Mobilité.

### Contact CFDT :

emmanuelle.simonin@reseau.sncf.fr  
vanessa.lhomel@cfdtcheminots.org  
caroline.leguellec@reseau.sncf.fr  
fabrice.chambelland@cfdtcheminots.org