



# AGENTS DE SNCF RÉSEAU

LE GRH 00910

# COMMENT ÇA MARCHE ?

Dans le cadre du projet *Résonances*, de nombreux salariés vont être éligibles au process GRH 00910. Pour vous aider à mieux appréhender cette procédure, l'UNSA est à vos côtés en vous informant sur les principes de ce règlement. **Explications.**



## PROCÉDURE GRH 00910 LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

- #1 **Détermination** du périmètre des agents concernés par la réorganisation.
- #2 **Chacun des agents** ainsi définis bénéficie d'un entretien exploratoire réalisé par la ligne hiérarchique et / ou assisté de la ligne RH. L'agent est invité, pendant cet entretien, à faire

connaître ses préférences : mobilité géographique, souhait de rester sur son bassin d'emploi, souhait de reconversion ou non. L'entretien exploratoire fait l'objet d'un compte rendu dont un exemplaire est remis à l'agent. Cet entretien ne vaut pas engagement définitif ni pour l'agent ni pour l'entreprise. ...

**#3 Si besoin**, approfondissement du projet professionnel de l'agent avec un conseiller référent (conseiller mobilité, conseiller carrière, etc.) tenu à l'obligation de confidentialité.

**#4 Entretien d'orientation :** l'agent peut, à sa demande, être accompagné par un représentant du personnel ou un représentant syndical de l'établissement. Le projet professionnel de l'agent est validé lors de cet entretien d'orientation et l'agent est guidé dans son positionnement au regard des possibilités. Une proposition réaliste (c'est-à-dire compatible avec les compétences professionnelles de l'agent et répondant à des besoins de l'entreprise) d'au moins deux emplois disponibles dont un si possible dans la région d'appartenance de l'agent ou dans le bassin

d'emploi est présentée lors de l'entretien d'orientation. Toutes les informations sur les mesures d'accompagnement du GRH 00910, associées à la proposition de mobilité, sont communiquées à l'agent.

**#5 L'offre de poste est confirmée par courrier remis en main propre à l'agent** qui dispose d'un délai d'un mois au maximum pour donner sa réponse par écrit. L'offre de poste est accompagnée de l'estimation écrite des dispositions financières associées.

**#6 Les agents qui répondent favorablement** à une offre de poste proposée par l'entreprise sont affectés sur l'emploi qu'ils ont accepté après accord de l'établissement prenant.

**#7 Un document contractuel énonçant les décisions prises par l'entreprise** (service prenant

et cédant) et acceptées par l'agent ainsi que l'ensemble des modalités d'accompagnement du GRH 00910 (dispositions financières, formation, déroulement de carrière, etc.) est établi. Un exemplaire est remis à l'agent ainsi qu'aux services concernés.

**#8 La professionnalisation, l'accueil et l'intégration** font également partie prenante de l'accompagnement :

- **la professionnalisation** est adaptée dans sa durée et dans son contenu aux nouvelles fonctions et aux acquis professionnels de l'agent ;
- **l'accueil et l'intégration** au sein du nouveau service et du collectif de travail feront l'objet d'un suivi particulier par le service prenant. Ils constituent un facteur important de réussite pour l'agent dans son changement d'affectation ou son changement d'emploi.



## GRH 00910 LES PRINCIPALES MODALITÉS FINANCIÈRES

- L'**indemnité** temporaire de transition (ITT)\*.
- L'**indemnité** d'éloignement.
- L'**indemnité** complémentaire de mobilité.
- L'**indemnité** de perte d'emploi du conjoint.
- L'**indemnité** compensatoire pour la réorganisation de l'astreinte.
- L'**indemnité** exceptionnelle de changement de résidence.
- L'**indemnité** de frais de garde supplémentaire.

\*Le montant de l'ITT est calculé chaque mois pendant trois ans :

- 90 % de la perte financière pendant neuf mois ;
- 75 % de la perte financière pendant neuf mois ;
- 50 % de la perte financière pendant neuf mois ;
- 15 % de la perte financière pendant neuf mois.



**LES AGENTS  
QUI CHANGENT  
DE POSTE DANS  
LES SIX MOIS  
QUI PRÉCÈDENT  
L'ANNONCE AUX IRP  
ET QUI N'ONT PAS  
ÉTÉ REMPLACÉS  
BÉNÉFICIENT  
DE FAÇON  
RÉTROACTIVE  
DES MESURES DU  
GRH 00910.**

# L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER VARIE EN FONCTION DES CONTRAINTES ET DES CONSÉQUENCES POUR LE SALARIÉ

## EN CAS DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE AVEC DÉMÉNAGEMENT

- **Allocation** de défaut de logement.
- **Aide** à la recherche du logement.
- **Assurance** du dépôt de garantie.
- **Prise en compte** du handicap.
- **Prise en compte** des frais de déménagement.
- **Indemnité** exceptionnelle de changement de résidence (5 607 € sans enfant à charge ou 7 725 € avec enfant à charge).
- **Allocation** compensatrice de double loyer.
- **Prise en compte** de la famille.
- **Indemnité** de perte d'emploi du conjoint.
- **Frais supplémentaires** concernant les enfants.

## EN CAS DE MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE SANS DÉMÉNAGEMENT

- **Indemnité** spéciale d'éloignement.
- **Indemnité** en cas d'allongement du trajet aller-retour entre 30 et 45 minutes.

## EN CAS DE SIMPLE MOBILITÉ FONCTIONNELLE

- **Indemnité de changement d'emploi** (changement de filière ou spécialité) variant en fonction du programme de formation nécessaire (au minimum six semaines de formation (continue ou pas), avec un seuil supplémentaire si la formation dépasse une année. ...)



## LE PLUS UNE INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE PARTICULIÈRE



- **Contribution** aux frais supplémentaires d'études d'enfants lycéens / étudiants à charge : jusqu'à 20 % du montant maximum.
- **Contribution** aux frais supplémentaires de garde de jeunes enfants à charge : jusqu'à 20 % du montant maximum.
- **Passage** d'un régime de jour à un régime décalé ou roulant : 20 % du montant maximum.
- **Indemnisation** de l'agent ayant déjà connu un déménagement ou un changement d'emploi dans les dix dernières années : 20 % du montant maximum.

# LE CONGÉ DE MOBILITÉ UNE NOUVELLE POSSIBILITÉ OFFERTE PAR L'ACCORD PEDPP<sup>1</sup>

Le congé de mobilité permet au salarié qui le souhaite et qui remplit les conditions pour en bénéficier de préparer une reconversion professionnelle à l'extérieur de l'entreprise. Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable à l'issue du congé par des mesures d'accompagnement et des actions de formation.

## LE SALARIÉ DOIT REMPLIR PLUSIEURS CONDITIONS

- **Être salarié** de l'une des sociétés SNCF depuis au moins quatre ans et ne pas être engagé dans un processus de rupture.
- **Occuper un emploi** « *en moindre besoin* » ou être salarié en transition professionnelle.
- **Avoir un projet** professionnel sérieux (création d'entreprise, reconversion, etc.)

## COMMENT ÇA MARCHE ?

- #1 Chaque société SNCF** détermine la liste des emplois concernés et le nombre de salariés pouvant bénéficier du dispositif chaque année.
- #2 Le salarié éligible** disposant d'un projet externe doit présenter une demande écrite auprès du directeur de son établissement.
- #3 Le salarié peut** être accompagné par un conseiller pour concrétiser son projet.
- #4 Le salarié volontaire**, dont le projet a été jugé recevable, signe une convention de congé de mobilité. Cette convention précise les conditions suivantes : durée du congé, rémunération, formations, engagements réciproques, etc.

- #5 L'adhésion du salarié** emporte rupture d'un commun accord du contrat de travail. Le salarié a droit à une indemnité de rupture et à une indemnité complémentaire non soumises à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales, sauf CSG / CRDS.



## EN QUATRE POINTS QUE RETENIR ?

- **Ce congé permet** de percevoir 80 % de sa rémunération sur six mois (lors d'une recherche d'emploi salarié) ou 80 % sur six mois et 65 % les six mois suivants (si congé de 12 mois pour reconversion ou création d'entreprise) en étant dispensé d'activité pendant la durée du congé.
- **En cas de reconversion**, il offre la possibilité d'avoir une participation aux frais de formation (7 000 € maximum par abondement du CPF) ou, en cas de création d'entreprise, participation aux coûts de la création (7 000 € maximum versée en deux fois + formation subventionnée à hauteur de 1 500 €).
- **À la rupture du contrat**, le salarié perçoit une indemnité de rupture. Elle est équivalente à 24 mois de salaire maximum si le salarié a entre 15 et 30 ans d'ancienneté.
- **Une fiscalité** avantageuse pour le salarié volontaire :
  - › **l'allocation de rémunération** est soumise à des cotisations sociales allégées ;
  - › **l'indemnité de rupture** n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations sociales, sauf CSG / CRDS.



**CONTACTEZ VOS  
REPRÉSENTANTS  
UNSA-FERROVIAIRE  
POUR VOUS  
ACCOMPAGNER  
DANS VOS  
DÉMARCHES.**

<sup>1</sup>Pilotage de l'emploi & développement des parcours professionnels.