Convention collective nationale du personnel des voies ferrées d'intérêt local du 26 septembre 1974. Etendue par arrêté du 23 juin 1975 JORF 17 juillet 1975.

IDCC : 779

N° Brochure : 3022

Activitées :

- Voies ferrées d'intérêt local

- Première partie : Dispositions générales
  - Champ d'application de la présente convention.
  - Durée de la convention.
  - Avenants régionaux et locaux.
  - Maintien des avantages acquis.
  - Liberté syndicale et liberté d'opinion.
  - Relations entre les syndicats et les entreprises.
  - Exercice de l'action syndicale.
  - Mise en disponibilité pour l'exercice des fonctions syndicales permanentes.
  - Commission mixte nationale permanente.

- Deuxième partie : Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise à une autre.

- Troisième partie : Dispositions communes aux différentes catégories du personnel
  - CHAPITRE Ier : Représentation du personnel
    - Délégués du personnel.
    - Comités d'entreprise.
  - CHAPITRE II : CONDITIONS D'EMBAUCHAGE ET DE LICENCIEMENT
    - Conditions d'admission.
    - Formalités à remplir pour l'admission.
    - Classification du personnel.
    - Cadre du personnel.
    - Etablissement et révision du cadre.
    - Agents employés dans une autre spécialité.
    - Vacances au cadre - Faisant fonctions.
    - Interdiction d'emploi des retraités.
    - Cessation définitive de fonctions.
    - Insuffisance physique ou professionnelle.
    - Régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite ".
    - Licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation.

- Délai-congé.
- CHAPITRE III : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL
  - Indemnités de faisant fonctions.
  - Primes normales de fin d'année.
- CHAPITRE IV : RÈGLES D'AVANCEMENT ET DE NOTATION
  - Avancement dans une même échelle.
  - Avancement en grade.
  - Détermination de l'aptitude.
  - Tableau d'avancement.
  - Nomination aux postes vacants.
  - Mise à jour des tableaux d'avancement.
- CHAPITRE V : REPOS ET CONGÉS.
  - Attribution des congés.
  - Congés supplémentaires.
  - Congés syndicaux.
  - Congés sans solde.
  - Congés des agents non titulaires.
  - Disponibilité sans solde.
  - Service national actif et périodes d'instruction.
- CHAPITRE VI : SANCTIONS ET CONSEIL D'ENQUÊTE
  - Nomenclature des sanctions.
  - Application des sanctions.
  - Conseil d'enquête.
  - Recours auprès du chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.
  - Suspension.
  - Évacuation du logement des agents cessant définitivement leurs fonctions.
- CHAPITRE VII : CONDITIONS DE TRAVAIL
  - Réglementation du travail.
- CHAPITRE VIII : SÉCURITÉ SOCIALE
  - Blessures, maladie, maternité, retraite.
  - Congés pour affections de longue durée dont l'origine est postérieure à l'entrée en service.
  - Visites médicales sur demande de l'entreprise.
- CHAPITRE IX : RÉFORMES ET RETRAITES
  - Réforme ou invalidité.
  - Régime des retraites.
  - Mise à la retraite.
- CHAPITRE X : DIVERS
  - Apprentissage.
  - Habillement.
  - Changement de résidence.
  - Carte d'identité.
  - Facilités de circulation.
  - Dispositions particulières aux auxiliaires.
  - Textes abrogés.

Première partie : Dispositions générales

Champ d'application de la présente convention.

La présente convention collective est applicable au personnel des deux sexes des réseaux de chemins de fer secondaires d'intérêt général et des réseaux de chemins de fer d'intérêt local (y compris le personnel affecté aux lignes de la Société nationale des chemins de fer français affermées aux exploitants de ces réseaux), à celui affecté aux services automobiles annexés ou substitués à ces réseaux et à celui des autres services annexes ressortissant aux activités ci-dessus sans y être intégrés et ne pouvant d'autre part être rattachés à une autre convention collective.

Toutefois, le personnel des services automobiles susvisés est régi par la convention collective nationale des transports routiers, ses annexes et ses avenants successifs, lorsque les entreprises exploitent ces services dans les mêmes conditions que les services routiers ne relevant pas du régime propre au V.F.I.L.

Dans la suite du texte, les entreprises soumises à la présente convention seront désignées C.S.

Le champ d'application de la présente convention est limité au territoire métropolitain.

Durée de la convention.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée conformément à l'article L. 132-6 du code du travail.

Avant de formuler une demande de retrait d'agrément (1) par application de l'article L. 132-6 du code du travail, chacune des parties s'engage à observer un préavis de deux mois. La partie qui annoncera son intention de demander le retrait d'agrément (1) devra accompagner la lettre de préavis d'un nouveau projet de rédaction des articles dont elle désire la révision afin que des pourparlers puissent s'engager sans retard.

(1) Les expressions "avant de formuler une demande de retrait d'agrément" et "...de demander le retrait d'agrément..." sont exclues de l'extension.

Avenants régionaux et locaux.

S'il est démontré qu'une situation locale particulière le rende exceptionnellement nécessaire, les organisations syndicales patronales et ouvrières intéressées représentatives pourront conclure des avenants, sous réserve que ces avenants ne diminuent en aucun cas les avantages moraux et matériels de la présente convention.

Maintien des avantages acquis.

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention, les dispositions de cette convention s'imposent aux rapports entre ces entreprises et leurs agents.

Toutefois, les agents en service à la date d'application de la présente convention continueront à bénéficier des avantages préexistants dans la mesure où ces avantages anciens ne seraient pas compensés par des avantages nouveaux résultant des nouvelles dispositions.

S'il y a lieu, un accord particulier à chaque entreprise précisera les avantages d'ordre matériel qui seront maintenus aux agents titularisés dans l'entreprise antérieurement à la mise en vigueur de la présente convention et qui dériveraient d'un statut antérieur plus favorable.

Liberté syndicale et liberté d'opinion.

L'observation des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu du titre Ier du livre IV du code du travail (art. L. 410-1 et suivants).

Les parties contractantes déclarent qu'aucun inconvénient d'aucune sorte ne saurait résulter pour quiconque de ses croyances confessionnelles, de sa race, ni du fait qu'il est ou non affilié à une organisation syndicale ou à un parti politique de son choix, ni de fonctions qu'il peut y exercer.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas faire dépendre leurs décisions concernant le recrutement d'un candidat, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures disciplinaires ou le congédiement d'un agent du fait que le candidat ou l'agent appartient ou non à une organisation syndicale ou à un parti politique.

Il ne doit exister dans le dossier des candidats et des agents aucune mention relative à leur qualité de syndiqué ou à leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, non plus qu'à leur race.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif du congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation des principes ci-dessus énoncés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.
Les dispositions du présent article sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Relations entre les syndicats et les entreprises.

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité d'une collaboration confiante inspirée de part et d'autre par une large conception des devoirs et des droits réciproques et des intérêts supérieurs de la profession.

Cette collaboration est assurée notamment par des contacts entre les entreprises (ou leurs représentants) et les unions syndicales des entreprises, d'une part, les représentants correspondants des organisations syndicales du personnel, d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Exercice de l'action syndicale.

L'action syndicale s'exerce dans l'entreprise, sans considération d'effectifs, conformément aux articles L. 412-1 et suivants du code du travail.

Mise en disponibilité pour l'exercice des fonctions syndicales permanentes.

Sur demande écrite des organisations syndicales nationales représentatives, des agents peuvent être mis en disponibilité pour l'accomplissement des fonctions syndicales permanentes.

Ces agents restent affiliés sans limitation de durée au régime de retraites dont bénéficie le personnel de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Les versements au titre de l'assurance vieillesse sont effectués dans les conditions ci-après :

a) Agents en disponibilité dans une organisation exclusivement composée d'agents C.S. ; la part patronale des versements au régime spécial CAMR ou aux régimes complémentaires reste à la charge de l'employeur ;

b) Agents en disponibilité dans une organisation qui n'est pas exclusivement composée d'agents des C.S. ; la part ouvrière et la part patronale des versements sont à la charge de l'agent en disponibilité qui les verse à l'entreprise à laquelle il appartient.

Pour les risques autres que la vieillesse et l'invalidité (pensions), les intéressés sont affiliés à l'organisation générale de la sécurité sociale, les cotisations étant acquittées par l'organisation syndicale.

Les agents mis en disponibilité conservent leurs qualification et grade ainsi que leurs droits à l'avancement à l'ancienneté.

Tout agent rentrant dans la catégorie a ci-dessus qui, au moment de sa mise en disponibilité, figure au tableau d'avancement est promu à son tour, à titre provisoire. Sa promotion deviendra définitive à sa reprise de service dans l'entreprise, sous réserve d'une avance dans le nouveau grade et de l'aptitude professionnelle de l'intéressé. Cette aptitude pourra être constatée dans les six mois de la reprise du service.

Commission mixte nationale permanente.

Il est créé une commission mixte (1) nationale permanente chargée de :

a) Veiller au respect et à l'application de la présente convention ;

b) Etudier et résoudre les difficultés nées de l'application de la présente convention ;

c) Etudier les modifications éventuelles à apporter à cette convention sur proposition de l'une ou l'autre des parties.

Cette commission, présidée par un fonctionnaire du ministère des travaux publics, des transports et du tourisme, comprend des représentants titulaires désignés par chacune des parties. En cas d'empêchement, les membres titulaires peuvent être remplacés par des membres suppléants.

Dans tous les cas de différends collectifs relatifs à l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, avant toute mesure, à soumettre le litige à l'examen de la commission mixte (1) de donner son avis dans les dix jours.

D'une manière générale, les parties conviennent qu'il serait hautement désirable qu'avant toute grève ou lock-out sur le plan de la profession V.F.I.L. conversations s'engagent entre les parties.

La commission mixte (1) nationale permanente se réunit deux fois par an et en cas de divergence sur l'interprétation de ladite convention, les parties ayant sur ce point particulier saisi le président un mois à l'avance.

(1) Le mot "mixte" est exclu de l'extension.

Deuxième partie : Maintien des droits statutaires en cas de passage d'une entreprise à une autre.

Les droits que le personnel tient de la présente convention ne sont pas altérés en ce qui concerne le personnel titulaire par le seul fait du passage d'une entreprise à une autre.

En particulier :

a) Ceux de ces droits qui sont fonction du classement dans une échelle ou catégorie déterminée et de l'ancienneté ne sont pas altérés par ce passage, hormis toutefois le cas où l'agent est affecté, sur sa demande, ou avec son accord, à un poste qui ne comporte pas un grade au moins équivalent ;

b) Si ce passage a lieu à la suite d'une sanction, il n'entraîne pour l'agent que les conséquences prévues par la convention collective, pour la sanction en question ;

c) Lorsqu'un agent déjà affilié à la caisse autonome mutuelle de retraites (C.A.M.R.) passera d'une entreprise à une autre, l'accord entre les deux employeurs prévu par l'article 17 (§ 7) de la loi du 22 juillet 1922 sera de droit ; il en sera de même pour les régimes complémentaires ;

d) Dans le même esprit, l'ensemble des entreprises assujetties à la présente convention est considéré comme une seule entreprise pour le calcul du temps requis pour l'attribution de la médaille d'honneur des chemins de fer.

Troisième partie : Dispositions communes aux différentes catégories du personnel

CHAPITRE Ier : Représentation du personnel

Délégués du personnel.

Réservé.

Comités d'entreprise.

Il est institué des comités d'entreprise et, s'il y a lieu, des comités d'établissement dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

CHAPITRE II : CONDITIONS D'EMBAUCHAGE ET DE LICENCIEMENT

Conditions d'admission.

Sous réserve des décisions de l'administration supérieure, nul ne peut être admis au cadre s'il n'est citoyen français ou membre de la Communauté économique européenne.

Nul ne peut être titularisé s'il a moins de dix-huit ans et s'il a plus de trente-huit ans ; cette limite pourrait être reculée après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il n'existe pas dans l'entreprise d'agent susceptible d'occuper le poste à pourvoir.

Formalités à remplir pour l'admission.

Tout postulant doit adresser à l'entreprise une demande relatant son âge, sa profession et le service auquel il désire être affecté. Il y joindra toutes les pièces et certificats de nature à fournir des renseignements sur ses occupations antérieures.

Après examen de cette demande et s'il y a lieu, l'entreprise avise par lettre le postulant d'avoir à fournir les pièces suivantes :

1° Un bulletin de naissance ;

2° Un extrait de son casier judiciaire ayant moins de trois mois de date pour un candidat français ou une pièce équivalente pour un candidat membre de la Communauté économique européenne ;

3° Un certificat du médecin du travail constatant qu'il est apte à l'emploi postulé et qu'il ne présente pas les affections visées à l'alinéa 1er de l'article 64. Cette visite médicale est à la charge de l'entreprise.

Les personnes engagées comme auxiliaires peuvent être dispensées de tout ou partie des obligations ci-dessus, celles-ci restant obligatoires en cas d'admission ultérieure au cadre.

Sauf pour les auxiliaires, chaque engagement doit être confirmé par écrit par l'entreprise.

Classification du personnel.

Réservé.

Cadre du personnel.

Le cadre du personnel est la nomenclature des emplois ou postes nécessaires aux besoins permanents et normaux du service à l'exclusion des besoins temporaires ou saisonniers.

Par besoins temporaires, il faut entendre ceux qui disparaissent après l'exécution du travail ou de travaux bien définis et limités.

Par besoins saisonniers, il faut entendre ceux qui ne sont pas continus au cours d'une année, tels que ceux qui résultent notamment de pointes périodiques ou exceptionnelles de trafic, de campagnes de révision de la voie.

Le cadre doit toutefois comprendre les effectifs nécessités par les besoins saisonniers, lorsque la réglementation du travail permet, par le jeu des journées de durée variable, suivant la saison, d'y faire face avec un rendement convenable.

Le cadre précise pour chaque poste le grade (ou éventuellement la gamme des grades) de l'agent qui doit occuper ce poste, compte tenu des définitions des emplois fixées par la réglementation des salaires.

Etablissement et révision du cadre.

Le cadre est arrêté par le chef d'entreprise, après avoir été communiqué au comité d'établissement ou d'entreprise suivant le cas, ou à défaut, aux délégués du personnel qui fournissent, s'il y a lieu, leurs observations.

Le cadre est révisé suivant la même procédure chaque fois que les circonstances l'exigent.

Aussitôt arrêté, une copie en est remise au comité et aux délégués du personnel intéressés.

S'il y a lieu, ceux-ci formulent leurs observations par écrit et, si satisfaction ne peut être donnée, celles-ci peuvent être soumises à l'examen du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Agents employés dans une autre spécialité.

Tout agent, quel que soit le service auquel il est affecté, est, en cas de besoin, tenu de prêter son concours dans un autre service ou une autre spécialité.

Cette prestation peut être soit accidentelle en cas de besoins imprévus, soit périodique ou saisonnière lorsque l'organisation du service le comporte. Dans le dernier cas, il en est fait mention au cadre.

Vacances au cadre - Faisant fonctions.

Hormis les cas visés à l'article 21 ci-dessus, il n'est admis de faisant fonctions que dans des cas exceptionnels, tels que :

Affectation d'un agent à un poste dont le titulaire absent n'est pas rayé des cadres, ni dépossédé de son emploi (agent mobilisé, malade, notamment).

Mise à l'essai dans un poste vacant d'un agent non inscrit au tableau d'avancement, à défaut d'agent inscrit. La durée de l'essai est, dans ce cas, limitée au temps strictement nécessaire à l'appréciation des aptitudes de l'intéressé.

En dehors des cas visés ci-dessus, lorsqu'une vacance se produit dans le cadre, il est pourvu à cette vacance dans le plus bref délai par un mouvement de personnel qui a pour effet d'attribuer aux agents intéressés par ce mouvement les grades afférents à leurs nouveaux postes aussitôt qu'ils en prennent effectivement possession.

Interdiction d'emploi des retraités.

Sauf exception résultant de l'application des textes réglementaires, l'emploi des retraités autres que ceux des C.S. est interdit dans le cadre sous réserve de la disposition de l'article 15.

Cessation définitive de fonctions.

La cessation définitive des fonctions d'un agent entraînant radiation des cadres de l'entreprise résulte :

1° De la démission donnée par écrit, celle-ci ne faisant pas obstacle aux sanctions susceptibles d'être prononcées pour des fautes commises avant la cessation de fonctions ;

2° De la révocation prononcée par mesure disciplinaire ;

3° Du licenciement pour insuffisance professionnelle dans les conditions prévues à l'article 25 ci-après ;

4° Du licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation dans les conditions prévues à l'article 26 ci-après ;

5° De la réforme ou de la retraite dans les conditions prévues par les règles de la C.A.M.R. (loi du 22 juillet 1922 et textes subséquents), du décret du 30 octobre 1955 et textes subséquents pour les agents non affiliés à la C.A.M.R. et par le chapitre IX ci-après.

En outre la cessation de fonctions résulte :

Pour les agents stagiaires, du congédiement à la suite d'un stage d'essai non satisfaisant ;

Pour les auxiliaires, du licenciement suivant les règles du droit commun.

Insuffisance physique ou professionnelle.

Lorsqu'un agent fait preuve d'insuffisance physique ou professionnelle, il est muté, si possible, dans un autre service ou dans un autre établissement de l'entreprise à un poste de même échelle ou catégorie, plus conforme à ses aptitudes.

Si aucun poste remplissant cette condition n'est disponible, l'agent peut être affecté à un poste répondant à ses aptitudes comportant une échelle ou catégorie inférieure.

Si cette solution est refusée par l'intéressé, ou est impossible, faute de poste répondant à ses aptitudes, l'agent peut, suivant le cas, être proposé pour la réforme s'il s'agit d'insuffisance physique

ou licencié avec le délai de préavis prévu à l'article 27 s'il s'agit d'insuffisance professionnelle.

Sauf en cas de réforme, les mesures prévues aux deuxième et troisième alinéas ci-dessus sont arrêtées dans les mêmes conditions de procédure et de compétence que les sanctions soumises à un conseil d'enquête, étant entendu que pour ces procédures et compétences, l'affectation à un poste comportant une échelle ou catégorie inférieure et le licenciement sont respectivement traités comme la rétrogradation et la révocation.

Régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite ".

L'accord du 24 septembre 1980 instituant un régime de prévoyance " Inaptitude à la conduite " fait l'objet de l'annexe I de la présente convention collective.

Licenciement par suppression d'emploi ou transformation d'exploitation.

A. - Premières mesures.

Si les réductions d'effectifs auxquelles il doit être procédé ne sont pas susceptibles d'être atteintes par le départ d'agents retraitables avec pension immédiate ou d'agents bénéficiaires d'une pension d'ancienneté d'une autre administration, et par le départ d'agents stagiaires, il sera procédé aux licenciements d'agents titulaires dans les conditions prévues aux paragraphes suivants.

Il est entendu que les vacances prévisibles par retraite dans les douze mois à venir seront virtuellement décomptées dans les effectifs à éliminer, dans toute la mesure compatible avec le programme des compressions.
B. - Liste des priorités.

Les agents titularisés, y compris ceux en disponibilité ou en situation de maladie, sont rangés dans une liste de licenciements, établie pour l'ensemble de l'exploitation intéressée, par ordre d'ancienneté de titularisation croissante, compte tenu des bonifications d'ancienneté ci-après :

a) Six mois par année de service continu effectué avant titularisation par l'agent intéressé ;

b) Trois ans par enfant à charge au sens du code de la famille ;

Deux ans par enfant vivant ayant cessé d'être à charge au sens du code de la famille, âgé de moins de vingt et un ans ;

Un an par enfant élevé jusqu'à seize ans ;

c) Trois ans pour les veuves d'agents décédés en activité de service, veuves de guerre, de déportés décédés en déportation ou de ses suites ;

d) Six mois pour les anciens prisonniers de guerre et déportés du travail et les agents titulaires de la médaille commémorative interalliée 1914-1918 ou de la médaille commémorative coloniale ou des TOE, ainsi que pour ceux ayant participé de façon effective à la Résistance ;

Un an pour les anciens combattants.

Cette bonification est portée à deux ans pour les agents ayant fait l'objet de distinction honorifique pour faits de guerre ainsi que pour les déportés et internés politiques.

Les bonifications prévues au paragraphe d ne sont pas cumulables entre elles.
C. - Plan de licenciement.

Les licenciements ont lieu, dans toute la mesure compatible avec les nécessités du service, et notamment avec les besoins d'équipement en personnel compétent du service transformé, en suivant l'ordre de la liste de licenciements visée ci-dessus.

Pour que cet ordre puisse être suivi d'aussi près que possible il est entendu :

1° Que des mutations pourront être réalisées d'un service à l'autre, dans la mesure permise par les aptitudes professionnelles des agents à muter (affectation d'ouvriers au service des locomotives, de cantonniers à des postes d'hommes d'équipe ou vice versa, etc.) ;

2° Que des mutations pourront être réalisées d'une résidence à une autre en tenant compte, dans la mesure du possible, des situations de famille, et notamment des nécessités de l'instruction des enfants ;

3° Que des promotions immédiates d'agents, même non inscrits au tableau d'avancement, pourront être effectuées sous réserve de l'aptitude des intéressés ;

4° Que pour éviter leur licenciement, des agents pourront être affectés à des postes de grade inférieur. En pareil cas, il leur sera alloué soit, dans le cas le plus général, une indemnité différentielle, soit une indemnité de modification de contrat de travail. L'indemnité différentielle aura pour but de maintenir aux agents leur traitement ancien (traitement + indemnité de résidence + prime de fin d'année) ; étant entendu qu'en cas de changement de résidence, l'indemnité de résidence à compter dans le traitement ancien sera celle de l'ancien grade dans la nouvelle résidence.

L'indemnité de modification de contrat de travail se calculera comme l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe H ci-après, étant étendu que cette indemnité sera déterminée sur le montant de la réduction de traitement et non sur le montant du traitement total.

Les indemnités prévues aux deux alinéas ci-dessus seront attribuées dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que celles visées, pour les indemnités de licenciement, au paragraphe H ci-après.

L'ensemble de ces mesures doit faire l'objet d'un plan de licenciement établi dans les conditions fixées au paragraphe D ci-après.
D. - Commission de licenciement.

La commission de licenciement est constituée soit par le comité d'établissement lui-même, soit par une commission désignée par le comité d'établissement dans les conditions prévues à l'article L. 434-3 du code du travail.

Cette commission étudie le plan de licenciement préparé par le chef d'entreprise.

En cas de désaccord sur l'ordre des licenciements et avant que le plan définitif ne soit arrêté par le chef d'entreprise, les cas litigieux seront soumis à l'appréciation de l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre des transports, la commission entendue. En cas de carence de cette commission, régulièrement convoquée, les autres dispositions de cet article restent applicables.
E. - Reclassement.

1° Le reclassement doit porter, en premier lieu et dans toute la mesure du possible, sur l'équipement en personnel de l'exploitation transformée, le cas échéant ;

2° La commission de licenciement s'efforcera de reclasser le plus possible d'agents licenciés dans les administrations et industries locales ;

3° Le chef d'entreprise reclassera le plus possible les intéressés dans les autres exploitations qu'il dirige.

Si ces reclassements sont insuffisants, il s'efforcera de reclasser les intéressés dans d'autres exploitations C.S. ou dans d'autres administrations, et notamment à la Société nationale des chemins de fer français.

Si les mesures ci-dessus sont insuffisantes, les autres exploitations de C.S. (et en premier lieu celles qui relèvent de la même entreprise que le réseau intéressé) s'efforceront d'éliminer, à concurrence des possibilités, des agents susceptibles d'être retraités avec pension d'ancienneté immédiate, des agents auxiliaires et stagiaires, en vue de rendre disponibles des postes à offrir aux agents à reclasser.
F. - Commission paritaire nationale de reclassement.

Une commission paritaire nationale de reclassement sera constituée par les soins des parties.

Cette commission aura pour tâche l'examen des problèmes que pose le reclassement sur le plan national.

G. - Cas des agents des cadres supérieurs.

Pour l'application des mesures qui précèdent, l'ensemble des agents des cadres supérieurs d'une même entreprise sont considérés comme le personnel d'une exploitation unique, étant entendu que pour l'application de ce paragraphe il sera spécialement tenu compte des aptitudes professionnelles de chacun des intéressés.
H. - Indemnités de licenciement.

Sous réserve des droits plus favorables que le personnel tient de statuts antérieurs ou de décisions prises ou approuvées par les pouvoirs concédants, les parties s'engagent à demander d'un commun accord aux pouvoirs concédants, pour suppression d'emploi ou transformation d'exploitation, des indemnités de licenciement au moins égales aux taux ci-après :

a) Pour chacune des dix premières années de titularisation : un demi-mois de traitement avec minimum de deux mois ;

b) Pour chacune des années suivantes : un mois de traitement ;

c) Bonification globale d'un mois par enfant à charge ;

d) Bonification globale d'un demi-mois par année de service continu avant titularisation.

L'indemnité totale sera calculée sur la somme des éléments a, b, c, d ci-dessus. Le traitement à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité comportera le traitement du dernier mois d'activité, l'indemnité de résidence attachée au grade, l'incidence de la prime de fin d'année et, le cas échéant, l'indemnité différentielle de fonction.

L'indemnité de licenciement ne pourra excéder douze mois plus un mois par enfant à charge au sens du code de la famille.
I. - Dispositions particulières.

Pour l'application des paragraphes C et E ci-dessus, les agents ne sont pas tenus d'accepter les postes qui leur sont offerts en dehors des règles normales de l'entreprise.

En cas de refus, ils sont assimilés aux agents licenciés.

En cas d'acceptation, les indemnités différentielles ou de modification de contrat de travail ainsi que les indemnités de déménagement ou indemnités connexes seront réglées par cas d'espèce dans la limite et les conditions fixées au paragraphe H.

Délai-congé.

Pendant les six mois du stage, le délai-congé est fixé à huit jours.

Pour les agents titulaires ayant moins de deux années de services ininterrompus, la durée du délai est portée à un mois.

Pour les agents titulaires ayant au moins deux années de services ininterrompus ou d'ancienneté, il est fait application des dispositions légales.

Pour les cadres supérieurs ayant plus de quinze années de titularisation ou d'ancienneté, la durée est portée à trois mois.

Le délai de préavis doit être observé en cas de licenciement collectif. Il ne s'applique pas en cas de révocation par mesure disciplinaire.

Pendant la durée du préavis et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'agent est autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour chercher un autre emploi. Ces heures rémunérées au taux normal seront, à défaut d'accord, fixées chaque jour alternativement par chacune des parties. L'accord des parties pourra grouper ces heures en demi-journées ou en journées.

L'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir.

CHAPITRE III : RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

Réservé.

Indemnités de faisant fonctions.

§ 1. Sous réserve des dispositions ci-après, un agent assurant des fonctions correspondant à un grade supérieur au sien a droit à une indemnité différentielle de fonctions.

§ 2. Cette indemnité est égale, lorsqu'elle est servie au taux complet, à la différence entre le traitement de l'intéressé et le traitement du même échelon de l'échelle minimum applicable au poste occupé, compte tenu du cadre du personnel et des définitions d'emplois.

Cette indemnité peut, suivant le cas, être calculée au mois, à la journée ou à l'heure.

§ 3. L'indemnité est versée au taux complet, dès le début de l'affectation, lorsque l'intéressé assume sans restriction les fonctions et responsabilités afférentes au poste provisoirement occupé.

Exemple. - Remplacement d'un chef de train ou d'un chauffeur par un homme d'équipe, un manoeuvre ou un cantonnier.

Toutefois, il n'est pas tenu compte des remplacements d'une durée totale inférieure à une journée de travail dans le mois comptable.

§ 4. Lorsque l'intéressé n'assume pas complètement les fonctions et responsabilités afférentes au poste provisoirement occupé, l'indemnité peut, suivant le cas, être réduite ou même nulle.

Exemples. - Remplacement d'un inspecteur par un chef de gare, d'un chef de bureau par un employé, quand le remplaçant ne fait qu'expédier les affaires courantes ou n'assume pas toutes les obligations normales de l'agent remplacé (tournées, études, etc.).

Toutefois, l'indemnité ne pourra pas être inférieure :

A 50 p. 100 du taux complet, après trente jours consécutifs de fonctions ;

A 75 p. 100 du taux complet, après deux mois consécutifs de fonctions.

§ 5. Lorsqu'un agent effectue un remplacement prévu par la définition de son emploi, il n'a droit, en principe, à aucune indemnité différentielle de fonctions. Toutefois, si le remplacement dépasse six mois consécutifs, l'indemnité sera versée à partir du septième mois.

Primes normales de fin d'année.

Pour l'agent présent pendant toute la période 1er janvier - 31 décembre, la prime normale doit correspondre au moins au douzième des éléments annuels de traitement (traitement proprement dit plus indemnité de résidence). En cas d'absence pour maladie ou accident, elle suit le même sort que le traitement, compte tenu de l'accord de mensualisation. Les avantages acquis antérieurement à ces dispositions resteront en vigueur.

CHAPITRE IV : RÈGLES D'AVANCEMENT ET DE NOTATION

Réservé.

Avancement dans une même échelle.

A la titularisation, l'ancienneté prend effet du jour d'embauche.

L'avancement dans une même échelle, c'est-à-dire le passage dans cette échelle d'un échelon à échelon supérieur, s'effectue normalement à l'expiration du délai indiqué dans le tableau des échelles de traitement.

Il peut être diminué par des bonifications d'ancienneté d'un à quatre mois attribuées de telle sorte que le nombre total de mois de bonification soit, par collège, égal à quatre-vingt-dix pour cent agents, sans que le nombre de bénéficiaires puisse dépasser 50 p. 100 de l'effectif.

Dans chaque collège la répartition de bonifications est effectuée de telle sorte qu'aucun agent ne puisse avoir une bonification inférieure à celle d'un agent moins bien noté en fin d'année.

En outre, des suppléments aux bonifications ainsi déterminées peuvent être accordés exceptionnellement par décision du chef d'entreprise, sans que la bonification totale dont un agent peut bénéficier dépasse un an.

Il n'est pas attribué de bonification d'ancienneté aux agents parvenus au dernier échelon de leurs échelles et ces agents n'interviennent pas pour le calcul du total des bonifications d'ancienneté à accorder.

Avancement en grade.

L'avancement en grade a lieu à toute époque. Il conserve à l'agent, dans sa nouvelle échelle, l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon qu'il avait dans l'échelle qu'il quitte.

Détermination de l'aptitude.

A la fin de chaque année, les chefs de service signalent les agents qui leur paraissent aptes à un grade supérieur.

La détermination de l'aptitude ainsi que celle des rangs d'aptitude peuvent, s'il paraît opportun, résulter d'un concours.

Tableau d'avancement.

Dans le dernier trimestre de chaque année, le chef d'entreprise arrête pour chaque grade, et s'il y a

lieu par spécialité, le tableau d'avancement qui sera valable au cours de l'exercice suivant.

Ce tableau est dressé par réseau ou groupe de lignes ou service central. Toutefois, à partir d'un grade déterminé pour chaque entreprise, il peut être établi un tableau unique pour l'ensemble de l'entreprise.

Pour chaque grade à pourvoir éventuellement, on inscrit les agents dans l'ordre suivant :

A. - Les agents qui restent au tableau antérieur lorsque ce tableau n'a pas été épuisé. Cette inscription est faite en conservant l'ordre antérieur d'inscription des intéressés.

Toutefois, il pourra être dérogé à cette disposition :

1° En cas de punition, conformément aux dispositions du chapitre VI ci-après ;

2° Si un agent, après deux ans d'inscription au tableau sans avoir été nommé, est reconnu comme ne possédant plus les aptitudes qui avaient motivé son inscription et son rang.

B. - Les agents nouveaux par rang d'aptitude :

Les agents inscrits ne sont pas nécessairement pris parmi ceux des grades immédiatement inférieurs au grade à pourvoir.

Le nombre d'agents à inscrire au tableau d'avancement pour chaque grade doit, en principe, être égal au nombre de promotions prévisibles. Il ne sera dérogé à cette disposition que dans le cas de pénurie d'éléments qualifiés.

Les appréciations d'aptitude prévues à l'article 35 ainsi que les projets de tableaux d'avancement sont examinés au cours d'une des réunions des délégués du personnel.

Nomination aux postes vacants.

Lorsqu'un poste est vacant, on désigne pour l'occuper l'agent inscrit au tableau d'avancement avec le numéro 1, si cet agent refuse le poste, on passe à l'agent inscrit avec le numéro 2.

Si tous les agents inscrits se récusent successivement, le chef d'entreprise recherche, en dehors du tableau, un agent capable de tenir le poste à pourvoir et qui l'accepte.

S'il n'est pas possible de pourvoir le poste de cette dernière manière, il est procédé à la nomination d'office d'un agent inscrit au tableau en désignant celui qui est le moins chargé en famille et, en cas d'égalité de charges, le moins ancien dans l'entreprise.

Mise à jour des tableaux d'avancement.

Quand un tableau d'avancement est épuisé en cours d'exercice, il est aussitôt dressé un tableau complémentaire selon la procédure normale.

CHAPITRE V : REPOS ET CONGÉS.

1° Repos.

Les grands repos périodiques sont attribués dans les conditions fixées par la réglementation du travail.

2° Fêtes légales.

Les jours de fêtes légales tombant un autre jour que le dimanche sont considérés comme jours de congé payé supplémentaires.

Les agents qui, en raison des nécessités du service, travaillent un de ces jours de fêtes légales, reçoivent, en sus du salaire, le salaire d'une journée (soit un vingt-sixième de la rémunération mensuelle) ou sont crédités d'un jour de congé annuel supplémentaire.

Il en est de même pour les agents dont le jour de grand repos périodique coïncide avec un jour de fête ne tombant pas un dimanche.

3° Congé annuel.

a) Agents ayant moins d'un an de présence continue dans l'entreprise et au moins un mois de travail effectif pendant la période de référence.

Ces agents bénéficient d'un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables par mois de travail.

b) Agents ayant un an et plus de présence continue dans l'entreprise :

Ces agents bénéficient, quelle que soit leur ancienneté de service, des congés ci-après :

Agents des échelles I à XII : vingt-six jours ouvrables ;

Agents des catégories A à D : vingt-sept jours ouvrables ;

Agents des catégories E à H : vingt-huit jours ouvrables.

En outre, la durée du congé ainsi fixé est augmentée soit d'un jour ouvrable, soit de deux jours ouvrables selon que la durée des services dans l'entreprise est supérieure à cinq ans ou à dix ans.

Cette majoration ne pourra, en aucun cas, porter la durée du congé annuel à plus de vingt-huit jours ouvrables.

c) Agents à service discontinu ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise :

Ces agents bénéficient, quelle que soit leur ancienneté de services, d'un congé de vingt-quatre jours ouvrables.

NOTA : La convention collective du 26 septembre 1974 n'a pas été dénoncée par les partenaires sociaux mais est considérée comme obsolète par le ministère du travail - aucune modification n'ayant été effectuée depuis 1985.

Attribution des congés.

Sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 223-8 du code du travail, les congés sont, en principe, accordés par journée complète. Ils peuvent toutefois être accordés exceptionnellement par demi-journée.

Les agents sont invités au début de chaque année à faire connaître la date à laquelle ils désirent prendre leur congé.

En cas de demandes simultanées de congé non susceptibles d'être satisfaites en même temps, on tiendra compte des contingences familiales telles que des congés scolaires des enfants et le congé du conjoint.

Pour la détermination du droit au congé, la période de référence à prendre en considération s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle doit être pris le congé.

La période des congés annuels s'étend sur les douze mois qui suivent la période de référence, étant précisé que, dans tous les cas, chaque agent pourra bénéficier, sur sa demande, d'au moins quinze jours ouvrables de congé continu au cours de la période allant du 1er avril au 31 octobre.

Par exception à la règle générale, les agents originaires de la Corse ou des territoires d'outre-mer ou y ayant des ascendants ou des descendants, justifiant qu'ils s'y rendent pour leur congé réglementaire avec solde, peuvent être autorisés, si les nécessités du service le permettent, à réserver tout ou partie de leur congé d'une année pour le grouper avec le congé de l'année suivante.

L'agent qui quitte l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier du congé annuel auquel il a droit reçoit une indemnité compensatrice proportionnelle au temps de service accompli, à moins que l'entreprise préfère lui attribuer, avant son départ, en dehors de la période de préavis, le congé auquel il a droit.

S'il a déjà bénéficié d'un nombre de jours de congé supérieur à celui auquel il a droit, les journées en excédant font l'objet d'une retenue dans le cas où son départ est volontaire ou résulte d'une

mesure disciplinaire.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-25 du code du travail et des périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif.

Lorsqu'un agent tombe malade pendant un congé, il peut soit ne pas interrompre son congé, soit le faire interrompre pour être placé en position de maladie.

Congés supplémentaires.

En sus des congés annuels, les agents bénéficient de congés supplémentaires exceptionnels payés pour des événements familiaux importants dans les conditions suivantes :

Mariage de l'agent : cinq jours ;

Naissance d'un enfant : trois jours ;

Mariage d'un enfant : deux jours ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père et d'une belle belle-mère : deux jours ;

Décès d'un parent, c'est-à-dire grand-père, grand-mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, gendre ou bru, beau-fils ou belle-fille et petits-enfants : un jour.

Ces congés doivent être pris à l'époque même où se produisent les événements qui en motivent l'attribution.

Congés syndicaux.

Des congés syndicaux sont accordés conformément aux dispositions légales, en particulier aux agents qui doivent assister aux assemblées nationales de leurs organisations syndicales. Ces demandes doivent être présentées par les organisations syndicales nationales représentatives.

Congés sans solde.

Des congés sans solde peuvent être accordés pour des raisons suffisamment motivées.

Congés des agents non titulaires.

Les agents non titulaires n'ont droit qu'aux congés payés légaux.

Les dispositions de l'article précédent relatives aux congés sans solde s'appliquent aux agents non titulaires.

Disponibilité sans solde.

Les congés sans solde d'une durée supérieure à trois mois prennent le nom de mise en disponibilité sans solde.

Au cours de la période de disponibilité ou à l'expiration de celle-ci, les agents sont réintégrés sur simple demande et par priorité dans la limite des places disponibles et sous réserve d'un examen médical.

Service national actif et périodes d'instruction.

Tout agent de l'entreprise titularisé avant son service militaire est réintégré à condition d'en faire la demande au plus tard dans le mois suivant sa libération et de satisfaire à la visite médicale.

La durée effective du service militaire légal compte pour l'avancement à l'ancienneté.

La présélection et les périodes militaires obligatoires sont payées après déduction des soldes militaires à raison du traitement complet la première semaine et du demi-traitement ensuite pour les agents mariés et autres agents titulaires ayant des personnes à charge.

CHAPITRE VI : SANCTIONS ET CONSEIL D'ENQUÊTE

Réservé.

Nomenclature des sanctions.

Les sanctions susceptibles d'être infligées sont les suivantes :

a) Par le chef d'exploitation ou directeur du réseau, après explications écrites fournies par l'intéressé :

Rappel à l'ordre ;

Avertissement.

Ces sanctions peuvent entraîner les retenues sur primes sous réserve des dispositions légales en vigueur.

b) Par le chef d'entreprise, après avis du conseil d'enquête :

Mise à pied ne pouvant excéder cinq jours ;

Rétrogradation ;

Révocation.

Deux avertissements dans un délai de six mois peuvent entraîner la mise à pied en cas de faute de même nature intervenant dans les six mois suivant le deuxième avertissement.

Deux mises à pied dans un délai de six mois peuvent entraîner la rétrogradation ou la révocation en cas de faute de même nature intervenant dans les douze mois suivant la deuxième mise à pied.

Application des sanctions.

Aucun agent ne peut être puni sans avoir été mis à même de donner des explications écrites.

Les punitions doivent être proportionnées aux fautes commises, à leur répétition et à la responsabilité de leurs auteurs.

La nomenclature des sanctions fixées à l'article 52 gradue l'ordre de gravité et non l'ordre d'application des punitions ; il en résulte qu'une faute, même la première, peut, suivant sa gravité, entraîner l'application de l'une quelconque des sanctions.

Les sanctions ainsi que leurs conséquences doivent être signifiées par écrit aux agents punis.

La rétrogradation ne fait pas obstacle à une inscription ultérieure au tableau d'avancement.

Conseil d'enquête.

Lorsque le chef d'entreprise estime, après un premier examen, qu'une faute doit être sanctionnée par la mise à pied, la rétrogradation ou la révocation, la décision ne sera arrêtée qu'après avoir recueilli l'avis du conseil d'enquête, composé et fonctionnant comme suit.

Le conseil d'enquête est présidé par un délégué du chef d'entreprise ou du directeur de réseau qui doit, au préalable, examiner le dossier et les pièces inhérentes aux faits reprochés.

Il est composé, en plus du président :

D'un agent de maîtrise ou d'un cadre, désigné par le chef d'entreprise, autre que celui qui est à l'origine de la proposition de sanction (toutefois, ce dernier doit être entendu par le conseil d'enquête) ;

D'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant du collège de l'agent en cause (ce dernier a la faculté de se faire assister par un défenseur de son choix, qui doit être agent de l'entreprise en activité ou en retraite).

Le temps consacré à la défense est considéré comme service si le défenseur est un agent en activité dans le même réseau ou groupe de réseaux que l'agent intéressé.

Le dossier complet de l'affaire est tenu à la disposition de l'agent en cause et, le cas échéant, de son défenseur cinq jours au moins avant la réunion du conseil d'enquête.

L'avis du conseil d'enquête est pris à la majorité des voix et porté à la connaissance de l'agent intéressé.

Le chef d'entreprise décide de la sanction.

Toutefois, il ne peut prononcer de punition supérieure à la punition proposée ou à la plus sévère des punitions proposées par les membres du conseil d'enquête.

Recours auprès du chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Tout agent frappé de rétrogradation ou de révocation peut présenter une requête au chef du service du travail et de la main-d'oeuvre des transports.

Si après enquête celui-ci estime que la punition ne doit pas être purement et simplement confirmée, il peut intervenir en conséquence auprès du chef de l'entreprise intéressée.

Suspension.

La suspension d'un agent peut être décidée pour deux journées au maximum par son chef direct, si celui-ci juge la mesure indispensable et urgente pour l'intérêt du service ; il doit alors en rendre compte sans délai au chef d'exploitation ou au directeur du réseau.

En cas de faute grave telle que vol, escroquerie, abus de confiance, la suspension est décidée par le chef d'exploitation ou par le directeur de réseau, en attendant la réunion du conseil d'enquête ; il est statué sur le sort de l'intéressé dans un délai maximum de quinze jours. Dans ce cas, la suspension entraîne la privation provisoire de tous traitements ainsi que de tous les avantages accessoires (carte de circulation, etc.).

Évacuation du logement des agents cessant définitivement leurs fonctions.

En principe, tout agent cessant définitivement ses fonctions doit libérer le logement mis à sa disposition par l'entreprise à titre onéreux ou à titre gratuit le jour de sa cessation de fonctions, sous réserve d'un préavis de deux mois pour les agents partant en retraite et d'un mois pour les agents licenciés.

Pour les agents ayant des enfants à charge au sens du code de la famille, ces délais sont augmentés d'un mois pour les agents partant en retraite et de quinze jours pour les agents licenciés.

Les veuves d'agents décédés en service doivent libérer le logement dans le délai d'un mois à dater du décès, ce délai étant augmenté d'un mois s'il y a des enfants à charge.

Les parties s'emploieront à résoudre par des arrangements locaux les difficultés qui résulteraient pour le service et pour les agents intéressés des règles ci-dessus fixant les délais de libération totale des logements.

Il est interdit aux agents logés de disposer en faveur de tiers du logement mis à leur disposition par l'entreprise ou de le détourner de son affectation.

CHAPITRE VII : CONDITIONS DE TRAVAIL

Réglementation du travail.

La réglementation du travail est fixée par les textes en vigueur.

CHAPITRE VIII : SÉCURITÉ SOCIALE

Blessures, maladie, maternité, retraite.

Risques autres que ceux couverts par la C.A.M.R. ou les régimes spéciaux qui lui sont substitués.

Les obligations incombant aux entreprises en matière de sécurité sociale résultent de la loi.

Les entreprises s'efforceront de servir des prestations supérieures à celles du régime général de la sécurité sociale. A cet effet, a été signé entre les organisations syndicales et les employeurs un accord dit de " mensualisation " dans lequel sont définis tous les avantages supplémentaires accordés au personnel.

En cas d'accident du travail entraînant une incapacité partielle permanente, l'entreprise s'efforcera de maintenir l'agent en service :

a) Dans son emploi et avec le salaire de sa catégorie (ou échelle) lorsque les blessures ne le mettent pas en état d'infériorité pour l'occuper ;

b) Dans un emploi de grade inférieur, compatible avec ses capacités professionnelles et dans la limite des places disponibles, si la blessure ne lui permet pas de reprendre son emploi antérieur.

L'agent qui bénéficie pour cette affectation d'une priorité absolue perçoit le salaire de sa nouvelle catégorie (ou échelle) et conserve son ancienneté.

En cas de maintien dans le poste précédemment occupé ou de l'affectation dans un poste inférieur lorsque l'agent ne peut, du fait de sa blessure, remplir toutes les obligations de ce poste, il peut être attribué à l'intéressé un salaire réduit d'un pourcentage correspondant à son degré d'incapacité professionnelle pour ce poste, sans que cette réduction puisse excéder le montant de sa rente.

En ce qui concerne la retraite C.A.M.R., si l'intéressé continue à accepter la même retenue que précédemment, l'entreprise versera la part patronale correspondante.

Sont maintenus aux agents en activité de service au moment de la publication de la présente convention collective les avantages que ces agents tiendraient des statuts antérieurs.

Congés pour affections de longue durée dont l'origine est postérieure à l'entrée en service.

Des congés spéciaux sont accordés aux agents atteints d'affections reconnues comme étant de longue durée par la législation de sécurité sociale.

Pendant tout le temps où les agents perçoivent les indemnités journalières versées à ce titre, les congés spéciaux comptent pour l'avancement à l'ancienneté. Il en est de même au point de vue retraite si les bénéficiaires effectuent pendant la durée de leur absence leurs versements propres, l'entreprise continuant dans ce cas à effectuer les versements patronaux correspondants.

Visites médicales sur demande de l'entreprise.

Le personnel devra se soumettre, sans frais pour lui, aux visites médicales que le chef d'entreprise jugerait utiles pour constater son état de santé ou ses aptitudes physiques. En outre, le personnel de conduite devra se soumettre dans les mêmes conditions aux examens psychotechniques.

CHAPITRE IX : RÉFORMES ET RETRAITES

Tout agent réformé, retraité ou licencié dans les conditions de l'article 26, qui se retire en un lieu autre que sa dernière résidence de service, a droit, pour se rendre de cette dernière résidence au lieu de sa retraite, à une indemnité pour le transport de son mobilier.

Cette indemnité est égale au moins à la moitié du coût de ce transport par une entreprise spécialisée acceptée aussi bien par l'employeur que par l'agent concerné.

En outre, si la dernière résidence de cet agent se trouve sur un réseau autre que celui sur lequel il a été embauché, il a droit au remboursement du prix du transport sur les lignes de la S.N.C.F. pour lui-même et les membres de sa famille vivant avec lui et à sa charge dans la limite du prix du transport par voie ferrée jusqu'à la gare S.N.C.F. la plus proche de son réseau d'origine.

La famille d'un agent décédé dans l'année qui suit sa réforme ou sa retraite a également droit aux avantages prévus au présent article. La famille d'un agent décédé alors qu'il était encore en activité de service bénéficie du remboursement intégral du transport.

Le droit aux remboursements prévus par le présent article est périmé si ce déménagement n'est pas effectué dans le délai d'une année à compter de la date de la cessation de fonctions.

Réforme ou invalidité.

La mise à la réforme des agents est prononcée dans les conditions prévues par les règlements des

organismes de retraite.

Régime des retraites.

Le personnel C.S. est assujetti aux régimes de retraite auxquels la loi ou des accords contractuels lui font obligation de s'affilier.

Mise à la retraite.

Les agents qui remplissent les conditions ouvrant droit à la retraite peuvent, sur leur demande, être maintenus en service, après avis du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, si leurs aptitudes le permettent et si l'intérêt du service le justifie. Les services rendus par l'agent et ses charges de famille sont également pris en considération.

Un agent mis à la retraite doit normalement en être avisé trois mois à l'avance, l'entreprise lui faisant connaître en même temps les pièces à fournir pour la constitution de son dossier de retraite.

CHAPITRE X : DIVERS

Apprentissage.

Les réseaux importants qui en auront la possibilité devront s'efforcer d'organiser l'apprentissage dans le cadre de l'entreprise en faveur notamment des enfants de leurs agents de la manière prescrite par les textes en vigueur ou à intervenir en la matière.

Habillement.

Des ordres de service désignent, le comité d'entreprise entendu, le personnel tenu de porter des uniforme, coiffure, insigne réglementaires ainsi que celui dont les travaux spéciaux nécessitent un habillement particulier.

Ils règlent la périodicité des renouvellements.

Les insignes sont à la charge entière de l'entreprise. Il ne peut être porté, en service, que des insignes réglementaires.

Pour les uniformes et coiffures, la première mise est à la charge entière de l'entreprise ; celle-ci participe pour moitié à la dépense de renouvellement.

Changement de résidence.

Les changements de résidence peuvent être prescrits pour les motifs ci-après : avancement et insuffisance professionnelle.

Ils peuvent aussi avoir lieu pour convenances personnelles sur la demande de l'agent.

Les agents changeant de résidence bénéficient de bout en bout du transport gratuit de leur famille et de leur mobilier et du remboursement des frais dûment justifiés, sauf s'il s'agit d'un déplacement provoqué par la convenance personnelle de l'agent.

Pendant le temps passé à la recherche d'un logement, les agents déplacés par suite d'avancement, de nécessité de service ou d'insuffisance professionnelle ont droit en outre, dans la limite d'un mois, au remboursement des frais d'hôtel pour eux ainsi que pour leur famille lorsqu'ils n'ont pu en différer le déplacement. Toutefois, la partie des dépenses d'hôtel dépassant le tarif des frais de déplacement du réseau appliqué à l'agent et étendu aux membres de sa famille pourra faire l'objet d'un abattement, compte tenu des dépenses évitées à l'agent pendant le même temps.

Les parties s'emploieront à résoudre par des arrangements locaux les difficultés qui résulteraient pour le service et pour les agents intéressés de la règle ci-dessus fixant à un mois le délai limite du remboursement des frais d'hôtel.

Quand un agent est changé de résidence, l'entreprise ne peut être tenue de fournir à la nouvelle résidence un emploi aux personnes faisant partie de sa famille, habitant avec lui et qui sont pourvues d'un emploi sur le réseau. Ces personnes, si elles ne conservent pas leur emploi dans l'ancienne résidence, peuvent soit donner leur démission, soit être mises en disponibilité sans traitement jusqu'à ce qu'il soit possible de leur trouver un nouvel emploi dans la nouvelle résidence de l'agent. Elles conservent dans ce nouvel emploi l'ancienneté acquise dans l'ancien. Elles sont dispensées du stage d'essai, sauf si le nouvel emploi est de nature différente ou d'une importance supérieure à l'ancien.

Carte d'identité.

Tout agent du cadre permanent reçoit une carte d'identité portant une photographie fournie par lui. Cette carte est restituée à l'entreprise à la cessation de fonction de l'intéressé.

Facilités de circulation.

Les facilités de circulation accordées aux personnels en activité ou en retraite et à leurs familles font l'objet d'un accord contractuel distinct de la présente convention.

Dispositions particulières aux auxiliaires.

Les auxiliaires sont les agents visés au 3° de l'article 17 ci-dessus.

Les conditions de leur emploi sont celles résultant du droit commun. Toutefois, les articles 5, 7, 11, 62 et 65 de la présente convention leur sont applicables.

Textes abrogés.

La convention collective nationale du personnel des entreprises de voies ferrées d'intérêt local du 29 avril 1949 ainsi que ses six avenants sont abrogés.