

FICHE PRATIQUE

DÉPART VOLONTAIRE CESSATION DE FONCTIONS DES AGENTS DU CP

QUESTIONS – RÉPONSES DU GRH00281

Mise à jour janvier 2019



SNCF – DIRECTION RESSOURCES HUMAINES DU GPF
Pôle Mobilité & EIM
Janvier 2019



SOMMAIRE

CHAMP D'APPLICATION

1

CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ (PERSONNEL CONCERNÉ ART. 1,2 ET 3)

2

1. Qui détermine la liste des emplois en excédent ?
2. Qui décide du recours au GRH00281 ?
3. Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse bénéficier du Départ Volontaire ?
4. Un salarié de retour de filiale peut-il bénéficier du Départ Volontaire ?
5. Pourquoi les salariés contractuels, en CDI, ne sont pas éligibles ?
6. Qu'entend-on par « établissement concerné » ?
7. Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle, encore présents dans les effectifs, peuvent-ils changer d'avis et adhérer au DV, estimant les conditions plus intéressantes ?
8. Les salariés ayant fait un courrier de demande de CPA peuvent-ils revenir sur leur décision et opter pour un DV ?
9. L'établissement peut-il demander au salarié bénéficiant du départ volontaire de rester plus longtemps ?
10. Les salariés ayant fait valoir leur droit à la retraite peuvent-ils se rétracter et opter pour le Départ Volontaire ?
11. Les salariés détachés sont-ils éligibles au GRH00281 ?
12. Un salarié déclaré inapte par le médecin du travail, en cours de réforme, peut-il prétendre au GRH00281 ?
13. Comment exploiter la notion de décalage et opportunités de repositionnement reprise à l'article 1 du GRH00281 ?
14. La notion de décalage peut-elle s'appliquer à un salarié d'un autre établissement au sein d'une même région ?

PROCÉDURE

6

15. Qui communique au salarié le montant des indemnités auxquelles il peut prétendre ?
16. Faire une demande d'estimation financière a-t-elle valeur d'engagement ?
17. Quel courrier doit faire le salarié pour demander son départ volontaire ? Quels sont les éléments obligatoires à mentionner ?

ACCEPTATION

7

- 18. Dans l'art. 2 du GRH00281, la notion « sous réserve de nécessité de service » signifie-t-elle qu'un salarié qui rentrerait dans la liste des emplois concernés pourrait se voir opposer un refus, du fait d'une compétence particulière indispensable au fonctionnement du service par exemple ?
- 19. Existe-t-il un délai entre la date de demande de départ volontaire et la date effective de cessation de fonctions ?
- 20. Quels sont les critères de priorité pour les salariés éligibles ?

COMPENSATIONS FINANCIÈRES

8

- 21. Quels sont les éléments repris dans le calcul du salaire de référence permettant de déterminer l'indemnité de départ volontaire ?
- 22. Le salarié en départ volontaire qui a atteint l'âge de référence bénéficie-t-il de l'indemnité de départ volontaire et de l'allocation de fin de carrière ?
- 23. Les indemnités perçues sont-elles imposables et soumises à cotisations sociales ?

APRÈS LE DÉPART VOLONTAIRE

9

- 24. Que se passe-t-il pour le salarié qui ne demande pas immédiatement sa retraite ?
- 25. A partir de quand débutera l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ?
- 26. Comment le salarié est-il géré au sein de pôle emploi ?
- 27. Les périodes de chômage permettent-elles de valider des trimestres ?

AUTRES

10

- 28. Les facilités de circulations sont-elles conservées ?
- 29. Les congés seront-ils payés à la demande du salarié ?
- 30. Comment est soldé le compte épargne temps (CET) du salarié en Départ Volontaire ?
- 31. Peut-on réembaucher un salarié qui a quitté l'entreprise en Départ Volontaire ?

CHAMP D'APPLICATION



- Le dispositif s'applique aux **salariés du cadre permanent (CP)** uniquement. Il concerne les salariés appartenant à des établissements et à des catégories d'emplois comportant des excédents d'effectifs.

A noter que le départ volontaire relève du décret n° 54-1101 du 12 novembre 1954. Il ne concerne pas les salariés relevant du GRH00360 (Inaptitude et reclassement).

- **Préparation du dossier à présenter à l'Instance Représentative du Personnel (IRP):**

La DRH de l'activité concernée aura en charge d'élaborer le dossier d'évolution de l'emploi au sein de son périmètre et devra le présenter à l'IRP concernée.

Ce dossier précisera la liste des emplois comportant des excédents d'effectifs, par qualifications, métiers, lieux principaux d'affectation, et indiquera si le recours au GRH00281 est applicable sur le bassin d'emploi concerné et sur quelle durée.

La liste des emplois fera l'objet d'une consultation, le cas échéant.

CONDITION D'ÉLIGIBILITÉ (PERSONNEL CONCERNÉ ART. 1, 2 ET 3).



1. QUI DÉTERMINE LA LISTE DES EMPLOIS EN EXCÉDENT ?

La DRH de l'activité concernée

2. QUI DÉCIDE DU RECOURS AU GRH00281 ?

La DRH de BU ou d'activité est garante de l'équilibre emploi / ressources sur son périmètre et du recours au GRH00281.

3. QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR QU'UN SALARIÉ PUISSE BÉNÉFICIER DU DÉPART VOLONTAIRE ?

Il faut être un salarié du Cadre Permanent, avoir plus de quatre ans d'affiliation à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel SNCF (CPRP SNCF) et être titulaire d'un poste qui sera supprimé et désigné éligible au DV dans le dossier de réorganisation.

4. UN SALARIÉ DE RETOUR DE FILIALE PEUT-IL BÉNÉFICIER DU DÉPART VOLONTAIRE ?

Le salarié doit retrouver son poste ou un poste équivalent à son retour de filiale. Si une fois affecté dans son poste, son entité engage une réorganisation qui touche le poste du salarié et ouvre droit au GRH00281, ce salarié peut en bénéficier.

5. POURQUOI LES SALARIÉS CONTRACTUELS, EN CDI, NE SONT PAS ÉLIGIBLES ?

Le GRH00281 est établi en application du décret du 12 novembre 1954, relatif au départ volontaire d'agents du Cadre Permanent SNCF ayant au moins 4 ans d'affiliation à la CPRP. Il n'existe pas de dispositif équivalent dans le Code du travail ni dans le GRH00254.

6. QU'ENTEND-ON PAR « ÉTABLISSEMENT CONCERNÉ » ?

La notion d'établissement s'entend au sens administratif et réglementaire du terme.

7. LES SALARIÉS AYANT SIGNÉ UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE, ENCORE PRÉSENTS DANS LES EFFECTIFS, PEUVENT-ILS CHANGER D'AVIS ET ADHÉRER AU DV, ESTIMANT LES CONDITIONS PLUS INTÉRESSANTES ?

Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle disposent d'un délai de rétractation de 15 jours à compter de la signature de la convention. Au-delà de ce délai, ils ne peuvent plus choisir un autre dispositif.

8. LES SALARIÉS AYANT FAIT UN COURRIER DE DEMANDE DE CPA PEUVENT-ILS REVENIR SUR LEUR DÉCISION ET OPTER POUR UN DV ?

Tant que l'avenant au contrat de travail n'est pas signé, si le salarié est éligible au GRH00281, il peut prétendre au dispositif de départ volontaire.

9. L'ÉTABLISSEMENT PEUT-IL DEMANDER AU SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE DU DÉPART VOLONTAIRE DE RESTER PLUS LONGTEMPS ?

Non, l'acceptation est définitive. Le salarié devra partir à la date prévue.

10. LES SALARIÉS AYANT FAIT VALOIR LEUR DROIT À LA RETRAITE PEUVENT-ILS SE RÉTRACTER ET OPTER POUR LE DÉPART VOLONTAIRE ?

Si le courrier est enregistré au sein de l'APF, la rétractation n'est plus possible.

11. LES SALARIÉS DÉTACHÉS SONT-ILS ÉLIGIBLES AU GRH00281 ?

Non, les salariés en détachement / mis à disposition ne sont pas éligibles au Départ Volontaire.

12. UN SALARIÉ DÉCLARÉ INAPTE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL, EN COURS DE RÉFORME, PEUT-IL PRÉTENDRE AU GRH00281 ?

Non, les salariés soumis au GRH00360 ne sont pas éligibles au Départ Volontaire.

13. COMMENT EXPLOITER LA NOTION DE DÉCALAGE ET OPPORTUNITÉS DE REPOSITIONNEMENT REPRISE À L'ARTICLE 1 DU GRH00281 ?

Il peut concerner un salarié d'un même établissement, ou d'un établissement piloté par la même activité et situé sur le territoire de cette activité, non concerné directement par la réorganisation, qui serait prêt à partir en Départ volontaire et laisser ainsi son poste à l'agent excédentaire.

Cette possibilité doit être utilisée avec un maximum de discernement. Un seul décalage est préconisé pour des raisons de compréhension du dispositif.

14. LA NOTION DE DÉCALAGE PEUT-ELLE S'APPLIQUER À UN SALARIÉ D'UN AUTRE ÉTABLISSEMENT AU SEIN D'UNE MÊME RÉGION ?

Oui, si l'établissement d'attache du salarié est piloté par la même activité.

PROCÉDURE



15. QUI COMMUNIQUE AU SALARIÉ LE MONTANT DES INDEMNITÉS AUXQUELLES IL PEUT PRÉTENDRE ?

L'EIM informe le salarié sur les démarches et lui transmet les contacts utiles afin qu'il puisse prendre sa décision. L'EIM demande à l'APF une estimation des indemnités de départ volontaire.

Seul l'EIM peut faire cette demande auprès de l'APF.

L'estimation est réalisée en fonction de la date de Départ Volontaire envisagée, de la situation administrative du salarié et du barème de rémunération en vigueur. L'EIM remet au salarié l'estimation faite par l'APF.

16. FAIRE UNE DEMANDE D'ESTIMATION FINANCIÈRE A-T-ELLE VALEUR D'ENGAGEMENT ?

Non, il s'agit d'une simple estimation permettant au salarié de réfléchir avant de prendre sa décision.

17. QUEL COURRIER DOIT FAIRE LE SALARIÉ POUR DEMANDER SON DÉPART VOLONTAIRE ? QUELS SONT LES ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES À MENTIONNER ?

Le salarié peut s'adresser à l'EIM qui peut lui remettre un modèle de courrier « type », dans lequel le salarié devra préciser sa date de départ souhaitée. Ce courrier doit être adressé au Directeur d'Etablissement.

ACCEPTATION



18. DANS L'ART. 2 DU GRH00281, LA NOTION « SOUS RÉSERVE DE NÉCESSITÉ DE SERVICE » SIGNIFIE-T-ELLE QU'UN SALARIÉ QUI RENTRERAIT DANS LA LISTE DES EMPLOIS CONCERNÉS POURRAIT SE VOIR OPPOSER UN REFUS, DU FAIT D'UNE COMPÉTENCE PARTICULIÈRE INDISPENSABLE AU FONCTIONNEMENT DU SERVICE PAR EXEMPLE ?

Oui, c'est un motif de refus pour « nécessité de service ». Le Directeur d'établissement doit le mentionner sur le courrier de réponse au salarié. Ce motif de refus est valable également pour un salarié par décalage.

19. EXISTE-T-IL UN DÉLAI ENTRE LA DATE DE DEMANDE DE DÉPART VOLONTAIRE ET LA DATE EFFECTIVE DE CESSATION DE FONCTIONS ?

Oui, un délai de 3 mois maximum court entre la demande de départ volontaire et la date effective de la cessation de fonctions. .

20. QUELS SONT LES CRITÈRES DE PRIORITÉ POUR LES SALARIÉS ÉLIGIBLES ?

Les salariés ont 2 mois pour faire leur choix et demander leur départ volontaire. Ce sont donc les salariés éligibles qui se décident le plus rapidement qui bénéficieront du dispositif en priorité.

Toutefois, en cas de situation particulière portée à la connaissance de la DRH du GPF par un DEIM, il pourrait être envisagé de faire une application du Chapitre 8 du Statut (art. 3, alinéa relatif aux agents volontaires) afin de permettre de régler une éventuelle difficulté.

COMPENSATIONS FINANCIÈRES



21. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS REPRIS DANS LE CALCUL DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE PERMETTANT DE DÉTERMINER L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ?

Sont repris dans le calcul du salaire de base, les éléments de rémunération mensuelle brute et les éléments de rémunération annuelle brute dans le ration 1/12^{ème},
Le détail figure à l'article 7 du GRH00281.

22. LE SALARIÉ EN DÉPART VOLONTAIRE QUI A ATTEINT L'ÂGE D'OUVERTURE DES DROITS À RETRAITE BÉNÉFICIE-T-IL DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE ET DE L'ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE ?

L'indemnité de Départ Volontaire, versée par SNCF doit être différenciée de l'allocation de fin de carrière qui est versée par la CPRP.
Les deux peuvent se cumuler, à condition que le premier jour de retraite suive immédiatement le dernier jour du contrat de travail.

23. LES INDEMNITÉS PERÇUES SONT-ELLES IMPOSABLES ET SOUMISES À COTISATIONS SOCIALES ?

Oui, elles sont imposables et soumises à cotisations sociales.
Toutefois, le salarié peut demander un étalement auprès du Trésor Public ou l'application du système du quotient.

APRÈS LE DÉPART VOLONTAIRE



24. QUE SE PASSE-T-IL POUR LE SALARIÉ QUI NE DEMANDE PAS IMMÉDIATEMENT SA RETRAITE ?

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés ayant plus de 4 ans d'affiliation à la CPRP. Ceux qui ne peuvent pas, ou ne souhaitent pas demander la mise en paiement de leur pension, pourront s'inscrire à Pôle Emploi afin de bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi.

25. A PARTIR DE QUAND DÉBUTERA L'ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (ARE) ?

Un délai de carence de 7 jours est automatiquement appliqué. Il peut y avoir un différé d'indemnisation de 75 jours, sous réserve de modification des règles en vigueur. Par ailleurs, les indemnités ne sont pas versées tant que l'ex-salarié n'a pas eu son rendez-vous formalisant son inscription à Pôle Emploi. Seul Pôle Emploi peut communiquer les informations précises.

26. COMMENT LE SALARIÉ EST-IL GÉRÉ AU SEIN DE PÔLE EMPLOI ?

Le salarié est suivi comme toute personne inscrite à Pôle Emploi. Il doit se rendre aux différents rendez-vous et effectuer une recherche active d'un emploi.

27. LES PÉRIODES DE CHÔMAGE PERMETTENT-ELLES DE VALIDER DES TRIMESTRES ?

Les périodes de chômage permettent de valider des trimestres sur le régime général, ce qui diminue le coefficient de décote. Ces trimestres ne sont pas validés par le régime spécial de retraite du personnel SNCF.

APRÈS LE DÉPART VOLONTAIRE



28. LES FACILITÉS DE CIRCULATIONS SONT-ELLES CONSERVÉES ?

Le Départ volontaire rompt le contrat de travail. A ce titre, le salarié perd les facilités de circulation. Toutefois, les salariés quittant l'entreprise dans les 36 mois qui précèdent la date d'ouverture du droit à la retraite, ayant effectué au moins 15 années de service et percevant l'ARE, bénéficient des facilités de circulation nationales (GRH00246). Pour les autres cas, les droits seront réexaminés lorsque l'agent demandera à faire valoir ses droits à la retraite.

29. LES CONGÉS SERONT-ILS PAYÉS À LA DEMANDE DU SALARIÉ ?

La règle est que les congés doivent être pris avant la cessation de fonctions. Toutefois, si ce n'est pas possible, une indemnité de congés non pris est mandatée. Si le salarié s'inscrit à Pôle Emploi, celle-ci sera prise en compte pour calculer le différé d'indemnisation.

30. COMMENT EST SOLDÉ LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) DU SALARIÉ EN DÉPART VOLONTAIRE ?

Les jours déposés sur le CET (C-RQ-Ru,...) sont à prendre avant le départ de l'entreprise. S'il n'est pas possible de prendre les jours stockés dans les sous comptes-temps, ils seront alors payés (obligation légale).

31. PEUT-ON RÉEMBAUCHER UN SALARIÉ QUI A QUITTÉ L'ENTREPRISE EN DÉPART VOLONTAIRE ?

Non, il n'est pas envisageable de réembaucher un salarié parti en Départ volontaire.

FICHE PRATIQUE

DÉPART VOLONTAIRE

CESSATIONS DE FONCTIONS DES AGENTS DU CADRE PERMANENT

QUESTIONS-RÉPONSES du GRH00281

SNCF – DIRECTION RESSOURCES HUMAINES DU GPF
Pôle Mobilité & EIM
Janvier 2019