

Materiel

429LM 2/19

SOCIÉTÉ
NATIONALE

INSTRUCTION GÉNÉRALE

SÉRIE PERSONNEL N° 29

des
CHEMINS DE FER
FRANÇAIS

P

Rectif. n° 1 du 7.7.41
- 2 du 8.4.41
- 3 du 31.10.41
- 4 du 1.3.42
- 5 du 18.6.42
- 6 du 3.7.42
- 7 du 31.7.42
- 8 du 14.8.42
- 9 du 20.10.42
- 10 du 22.12.42
- 11 du 2.2.43

Paris, le 1^{er} mars 1941.

COL.
DEL.

Nm.
42

II

ATTRIBUTION DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE ⁽¹⁾,
DES BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ ET DES CHEVRONS

CHAPITRE PREMIER

ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX DE CLASSEMENT

Définition de l'exercice.

1. — L'exercice auquel se rapportent les tableaux de classement dressés en vue de l'attribution de la prime de fin d'année, bonifications d'ancienneté et chevrons s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre suivant.

Pour leur établissement on considère :

- s'il s'agit d'agents confirmés :
la situation qu'ils auront au 31 décembre;
- s'il s'agit d'agents commissionnés :
le grade qu'ils ont effectivement au 1^{er} octobre et l'échelon de traitement qu'ils auront au 31 décembre.

Il est attribué, le cas échéant, à l'agent qui change de grade entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre, un supplément de prime de fin d'année tel que sa prime brute soit au moins égale à la prime brute normale du grade auquel l'intéressé a été promu entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre (2).

Notateur au premier degré.

2. — Le notateur au premier degré classe dans chaque grade d'après leur mérite et la valeur des services rendus au cours de l'exercice, les agents qu'il a sous ses ordres

(1) Désormais la gratification de fin d'année sera dénommée « Prime de fin d'année » ; le terme « prime » désignant tous les éléments de la rémunération — autres que le traitement — soumis à retenues pour la retraite.

(2) Si l'agent a obtenu, pour l'exercice au cours duquel a eu lieu la mutation, un degré de prime de fin d'année réduite (R1, R2...) le supplément à lui accorder éventuellement est tel que sa prime brute soit au moins égale à la prime brute correspondant, dans son nouveau grade, au même degré de prime (R1, R2...).

NOTA. — Les passages écrits en caractères gras reproduisent *in extenso* le texte de la Convention Collective.

au 1^{er} octobre et qui, à la date du 31 décembre, seront commissionnés (ou confirmés) ou en situation de l'être.

Les chefs chargés de noter au premier degré sont, en principe, les agents désignés ci-après :

- **Service de l'Exploitation** :
 - gares autonomes : Le Chef de Gare;
 - autres établissements : l'Inspecteur chargé de la circonscription du Mouvement;
- **Service du Matériel et Traction** : le Chef du Dépôt, d'atelier d'Entretien ou de magasin ou l'Inspecteur;
- **Service de la Voie et des Bâtimens** : le Chef de Section.
- **Bureaux administratifs ou techniques** : le Chef de Bureau, le Chef d'Etudes ou l'Inspecteur.

Pour les agents des échelles 15 à 18, le notateur au premier degré est le Chef d'Arrondissement (ou assimilé).

Principes du classement.

3. — Le personnel masculin et le personnel féminin sont toujours classés séparément.

Les agents hommes commissionnés et les agents hommes confirmés sont également classés séparément.

Par contre, les femmes confirmées sont classées avec les femmes commissionnées. Les attachés sont classés avec les agents de leur échelle.

4. — Les punitions ne doivent pas, en principe, influer sur le classement des agents si elles sanctionnent des fautes résultant de défaillances passagères.

De même, le classement des agents qui ont eu des absences pour maladie ou blessure au cours de l'exercice, doit tenir compte uniquement de la valeur professionnelle, de la conduite et du travail des intéressés et de la difficulté du ou des postes tenus pendant les périodes de présence effective. L'état de santé ne doit intervenir, pour ce qui concerne le classement, que si cet état de santé a eu une répercussion sur la qualité des services.

5. — L'attention des Chefs notateurs est attirée sur le fait que le rang de classement attribué pour un exercice déterminé n'a pas à être systématiquement maintenu pour l'exercice suivant et qu'il peut être rendu moins avantageux sans que l'agent en cause ait en rien démérité, par le seul fait que l'intéressé s'est trouvé, au cours du nouvel exercice, en compétition avec des agents plus méritants que lui.

6. — Si l'agent à noter est depuis moins de six mois sous les ordres du chef notateur, celui-ci se renseigne, auprès du ou des Chefs sous l'autorité desquels l'agent se trouvait précédemment : l'avis de celui-ci ou de ceux-ci est joint aux Tableaux de classement.

7. — Les propositions de classement établies par les notateurs au 1^{er} degré sont transmises au Chef d'Arrondissement (ou Chef de circonscription assimilée).

Mode d'établissement des tableaux de classement.

8. — Les tableaux de classement sont établis par Arrondissement ou Circonscription assimilée pour les agents des échelles 7 et au-dessous (ou assimilés).

Ces tableaux de classement sont établis pour l'ensemble du Service (Central ou Régional) pour les agents des échelles 8 et au-dessus (ou assimilés).

Ils sont également établis pour l'ensemble du Service pour les grades des échelles 7 et au-dessous (ou assimilés) ressortissant à des catégories qui n'ont pas de représentation auprès du Chef d'Arrondissement.

Les tableaux de classement sont établis par grade. Toutefois, si l'effectif des agents d'un même grade est inférieur à 20, le tableau est établi en groupant des emplois de même échelle et de la même catégorie pour la représentation du personnel de façon à réaliser dans toute la mesure du possible un effectif d'au moins 20 unités.

A. — ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX DE CLASSEMENT PAR ARRONDISSEMENT (ou circonscription assimilée)

(Agents des échelles 7 et au-dessous ou assimilés).

9. — A l'aide des propositions de classement établies par les notateurs au 1^{er} degré, le Chef d'Arrondissement établit par grade ou par groupe de grades, un classement commun à l'ensemble de l'Arrondissement sur un tableau de classement mod. P-VI-5 comprenant, dans les limites fixées aux articles 21 à 23, en tête les agents proposés pour la majoration M4 classés par ordre d'ancienneté dans l'échelle; puis les agents proposés pour la majoration M3 classés de même et ainsi de suite pour les agents proposés pour les majorations M2, M1, la ~~catégorie~~ ^{catégorie} normale et, le cas échéant, pour chacune des ~~catégories~~ ^{catégories} réduites R1, R2, R3 ou R4.

A égalité d'ancienneté dans l'échelle, les agents sont classés par ancienneté de carrière, puis par âge, l'ancienneté dans l'échelle et l'ancienneté de carrière étant déterminées comme il est indiqué à l'article 19 de l'Ordre Général N° 23. Sur les tableaux comprenant à la fois des femmes commissionnées et des femmes confirmées on classe dans chaque tranche de gratification d'abord les femmes commissionnées, puis les femmes confirmées.

Communication des tableaux de classement aux délégués.

10. — Le Chef d'Arrondissement convoque les délégués titulaires de chaque catégorie et leur communique les tableaux de classement (1).

11. — Pour l'examen de ces tableaux, chacun des délégués dispose d'une demi-journée par 150 agents inscrits aux dits tableaux.

(1) Si le nombre des délégués venait, dans l'avenir, à être sensiblement augmenté par rapport à celui fixé par l'Ordre Général N° 38 du 29 octobre 1940, la communication prévue au présent article comme devant être faite à tous les délégués titulaires, ne serait plus faite, pour chaque catégorie, qu'aux deux délégués titulaires mentionnés à l'article 11.

Commission d'examen des tableaux de classement.

18. — Huit jours au moins après l'expiration du délai prévu à l'article 17, les tableaux de classement établis pour l'ensemble du Service sont examinés par une Commission Régionale composée :

1° — du Chef du Service assisté de deux fonctionnaires désignés par le Directeur de l'Exploitation de la Région (ou par le Directeur Général Adjoint pour les Services Centraux);

2° — des deux premiers délégués auprès du Chef du Service de la catégorie à laquelle appartiennent les agents à classer.

19. — Le Chef du Service apporte aux tableaux de classement les corrections pour lesquelles la Commission est d'accord. Les tableaux de classement pour lesquels il y a accord sont ainsi définitivement arrêtés.

20. — Les tableaux de classement sur lesquels il n'y a pas accord sont envoyés avec les observations du Chef du Service et des délégués du personnel au Directeur de l'Exploitation de la Région (ou au Directeur Général Adjoint pour les Services Centraux), qui les arrête définitivement après avoir entendu, s'il le juge utile, les délégués représentant auprès de lui les catégories intéressées. Les points de désaccord entre le Chef du Service et les délégués qui ont examiné les tableaux de classement sont indiqués au verso des tableaux de classement qui tiennent lieu de procès-verbal.

CHAPITRE II

**RÉPARTITION DES PRIMES DE FIN D'ANNÉE
MAJORÉES, NORMALES OU RÉDUITES**

Répartition des primes majorées.

21. — Dans chaque tableau de classement, les agents classés en tête, à raison de 5 % de l'effectif, sont proposés pour une prime majorée de 40 % (prime M4).

Les agents suivants compris entre 5 et 15 % de l'effectif sont proposés pour une prime majorée de 30 % (prime M3).

Les agents suivants compris entre 15 et 30 % de l'effectif sont proposés pour une prime majorée de 20 % (prime M2).

Les agents suivants compris entre 30 et 50 % de l'effectif sont proposés pour une prime majorée de 10 % (prime M1).

Les pourcentages de 5 %, 15 %, 30 % et 50 % visés ci-dessus sont arrondis au nombre entier immédiatement supérieur (1).

(1) Par exemple, pour un groupe de 95 agents, les pourcentages d'agents sont respectivement égaux à 4,75, 14,25, 28,50 et 47,50 et sont arrondis à 5, 15, 30 et 50 % sont respectivement égaux à 5, 15, 30 et 50 agents. On propose donc pour la prime M4, 5 agents, pour la prime M3, 15-5 = 10 agents, pour la prime M2, 30-15 = 15 agents, pour la prime M1, 47,50-30 = 17 agents pour la prime M1.

Commission d'examen des tableaux de classement.

12. — Huit jours au moins après l'expiration du délai prévu à l'article 11, les tableaux de classement sont examinés par une Commission d'Arrondissement composée :

1° — du Chef d'Arrondissement (ou du Chef de la Circonscription assimilée) assisté de deux fonctionnaires désignés par le Chef du Service;

2° — Des deux premiers délégués d'Arrondissement de la catégorie à laquelle appartiennent les agents à classer.

13. — Le Chef d'Arrondissement apporte aux tableaux de classement les corrections pour lesquelles la Commission est d'accord. Les tableaux de classement pour lesquels il y a accord sont ainsi définitivement arrêtés.

14. — Les tableaux de classement pour lesquels il n'y a pas accord sont envoyés avec les observations du Chef d'Arrondissement et des délégués du Personnel au Chef du Service qui les arrête définitivement après avoir entendu, s'il le juge utile, les délégués représentant auprès de lui les catégories intéressées. Les points de désaccord entre le Chef d'Arrondissement et les délégués qui ont examiné les tableaux de classement sont indiqués au verso des tableaux de classement qui tiennent lieu de procès-verbal.

**B. — ÉTABLISSEMENT DES TABLEAUX DE CLASSEMENT DRESSÉS
POUR L'ENSEMBLE DU SERVICE**

(Agents des échelles 8 et au-dessus et assimilés).

Établissement des listes de classement par le Chef d'Arrondissement.

15. — A l'aide des propositions de classement établies par les notables au 1^{er} degré, le Chef d'Arrondissement établit par grade ou par groupe de grades une liste de classement commune à l'Arrondissement.

Les listes de classement sont transmises au Chef du Service.

Établissement des tableaux de classement par le Chef du Service.

16. — Le Chef du Service revise, s'il y a lieu, les listes de classement qui lui ont été adressées par les Chefs d'Arrondissement et établit, par grade ou par groupe de grades, un classement commun à l'ensemble du Service sur un tableau de classement mod. 2-VI-5.

Ces agents sont portés sur ce tableau dans les conditions indiquées à l'article 9.

Communication des tableaux de classement aux délégués.

17. — Le Chef du Service convoque les deux délégués titulaires de chaque catégorie membres de la Commission prévue à l'article 18 et leur communique les tableaux de classement.

Pour l'examen de ces tableaux chacun des deux délégués dispose d'une demi-journée par 150 agents inscrits aux dits tableaux.

25. — La prime normale des agents à service discontinu (commissionnés ou confirmés) est égale à 5 % du traitement annuel au 31 décembre augmenté de la somme forfaitaire de 680 f. représentant la valeur du logement gratuit, et de l'indemnité spéciale d'emplois (malgré de la part correspondante de l'indemnité pour supplément de travail).

Détermination du montant brut des primes de fin d'année majorées ou réduites.

26. — Les primes majorées M1, M2, M3, M4 représentent respectivement 110 %, 120 %, 130 %, et 140 % de la prime normale.

Les primes réduites R1, R2, R3, R4 représentent respectivement 90 %, 80 %, 70 % et 60 % de la prime normale.

Barèmes.

27. — Les barèmes figurant à l'Annexe IV à l'Annexe à la Convention Collective concernant la rémunération donnent le montant des primes de fin d'année normales, majorées ou réduites correspondant à chaque échelon de chaque échelle et aux différents traitements des agents confirmés et des agents à service discontinu.

Maintien de la prime brute de l'exercice précédent.

28. — Il peut arriver que la prime brute d'un agent ayant bénéficié d'un avancement en grade au cours de l'exercice soit inférieure à la prime brute qu'avait eue l'intéressé pour l'exercice précédent; dans ce cas, sous réserve que la manière de servir de l'agent soit restée satisfaisante dans son nouveau grade, la prime brute qui lui avait été attribuée pour ce dernier exercice lui est maintenue jusqu'à ce que la prime brute correspondant aux classements, échelle et traitement réels de l'intéressé devienne au moins égale à cette prime maintenue.

Il peut arriver d'autre part que des agents qui ont été, dans le deuxième semestre de l'exercice, changés de circonscription régionale pour les besoins du service, sans avancement en grade (et sans que ce changement résulte d'une mesure disciplinaire) (1) obtiennent, par le jeu des règles de classement indiquées aux Chapitres I et II de la présente Instruction, une prime brute inférieure à celle qu'ils avaient obtenue pour l'exercice précédent; dans ce cas, sous réserve que la manière de servir de l'agent soit restée satisfaisante dans son nouveau poste la prime brute qui lui avait été attribuée pour ce dernier exercice lui est maintenue. Ce maintien ne joue toutefois que pour l'exercice au cours duquel a eu lieu la mutation, l'agent recevant, à partir de l'exercice suivant, la prime correspondant effectivement à son rang de classement.

(1) Les agents intéressés figurent sur les tableaux de leur nouvelle circonscription régionale mais ils ne sont pas comptés dans le nombre des agents servant à déterminer le nombre des primes majorées susceptibles d'être accordées.

B — CALCUL DE LA PRIME NETTE

29. — La prime brute peut être réduite en raison de certaines absences ou de sanctions disciplinaires.

Influence des absences sur la prime de fin d'année.

30. — Les réductions de la prime de fin d'année en raison des absences sont effectuées dans les conditions indiquées à l'Annexe III à l'Annexe à la Convention Collective concernant la rémunération.

Réduction pour mesure disciplinaire.

31. — Le coefficient de réduction à appliquer est la somme des indices de réduction (1) afférents aux différents blâmes du Chef du Service qui ont été notifiés à l'agent du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année considérée.

En outre, toutes les punitions supérieures au blâme du Chef du Service avec réduction ou suppression de la prime de fin d'année entraînent la suppression de la prime.

Exceptionnellement, dans le cas particulier des agents qui cessent leurs fonctions entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre, les punitions notifiées au cours de cette période doivent, pour la détermination du coefficient de réduction à faire subir à la prime de fin d'année, être ajoutées aux punitions notifiées entre le 1^{er} octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année considérée.

Si la punition n'a pas encore été prononcée lors du départ de l'agent, il y a lieu de surseoir au paiement de la prime de fin d'année jusqu'à ce qu'elle le soit.

Par ailleurs, la part de prime de fin d'année qui devrait revenir normalement aux agents qui donnent leur démission, alors qu'ils se trouvent sous le coup d'une mesure disciplinaire grave devant entraîner la réduction ou la suppression de ladite prime ou qui sont considérés comme démissionnaires par application du § 4 de l'article 60 de la Convention Collective du Personnel du Cadre permanent, doit être réduite ou supprimée suivant l'importance de la punition encourue.

Montant de la prime nette.

32. — Les coefficients de réduction résultant des dispositions des articles 30 et 31 nt additionnés. Le coefficient total de réduction ainsi déterminé est appliqué à la prime brute normale, majorée ou réduite, correspondant au rang de l'agent sur le tableau de classement ou, le cas échéant, à la prime maintenue.

Les agents cessés leurs fonctions au cours de l'exercice.

33. — Les agents commissionnés ou confirmés qui cessent leurs fonctions en cours d'exercice pour un motif autre que la révocation, la radiation des cadres ou le licenciement par mesure disciplinaire ont droit à une part de prime de fin d'année correspondant au passé par eux à la Société Nationale au cours de l'exercice (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

La part de prime est calculée d'après le degré de la prime de l'exercice se terminant le 31 décembre précédent (2) et l'échelle et l'échelon sur lesquels sont placés les agents au moment de leur cessation de fonctions.

(1) Les réductions pour mesures disciplinaires doivent être indiquées en doublées. Si en cause n'a pas obtenu de prime de fin d'année pour l'exercice se terminant au 31 décembre, la prime brute est fixée par le Chef du Service ou le Chef d'arrondissement, dans les cas particuliers, c'est la prime normale qui est alors attribuée.

Béquet à coller au bas
du 3^e alinéa de l'art. 33
Coefficient n° 9 du
30 octobre 1962 à 11 G.
Personnel n° 29.

Toutefois si l'agent a, à la fin de l'exercice précédent, bénéficié d'un maintien de prime (voir article 28) et si la prime brute maintenue est supérieure à la prime brute afférente à l'exercice entier, calculée comme il est indiqué à l'alinéa précédent, c'est sous réserve que la manière de servir de l'agent soit restée satisfaisante, la prime brute de l'exercice précédent qui est prise pour base du calcul de la part de la prime afférente au nouvel exercice.

Paiement de la prime aux ayants droit des agents décédés.

34. — En cas de décès d'un agent, la prime ou part de prime acquise par l'intéressé est, en principe, versée à la succession; toutefois, si l'agent laisse une veuve non séparée de corps, le versement est valablement effectué entre les mains de celle-ci, à moins d'opposition des héritiers légitimes ou créanciers, dans les mêmes conditions que les sommes restant dues au titre du salaire proprement dit.

CHAPITRE IV

BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ

35. — Une bonification d'ancienneté est attribuée aux agents commissionnés à service continu qui ont obtenu pour l'exercice une prime de fin d'année majorée.

La bonification est fixée à :

- 3 mois (bonification B3) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M4,
 - 2 mois (bonification B2) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M3,
 - 1 mois (bonification B1) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M2 ou M1.
- Les agents à qui il est accordé une bonification d'ancienneté en sont avisés par écrit.

Réduction de la bonification d'ancienneté en raison des absences.

36. — En cas d'absence, la bonification d'ancienneté est réduite dans les conditions indiquées à l'Annexe III à l'Annexe à la Convention Collective concernant la rémunération.

Cas où les bonifications d'ancienneté ne sont pas attribuées ou sont mises en réserve.

37. — Il n'est pas attribué de bonification d'ancienneté aux femmes qui, au 31 décembre, sont au sous-échelon de leur échelle.

Il en est de même pour les agents qui, à cette même date, se trouvaient au dernier échelon de leur échelle ou sont bénéficiaires d'un chevron.

Les bonifications d'ancienneté auxquelles les agents visés à l'alinéa précédent auraient pu prétendre d'après leur rang de classement sont toutefois mises en réserve; elles sont utilisées éventuellement pour atténuer les réductions d'ancienneté provoquées par la promotion à une échelle supérieure, mais seulement dans le cas où ces réductions auraient pour effet de placer l'intéressé dans sa nouvelle échelle à un échelon inférieur au dernier et dans la mesure nécessaire pour placer l'agent au dernier échelon de cette échelle sans ancienneté dans cet échelon. L'excédent est, le cas échéant, mis à nouveau en réserve.

B. — CALCUL DE LA PRIME NETTE

29. — La prime brute peut être réduite en raison de certaines absences ou de sanctions disciplinaires.

Influence des absences sur la prime de fin d'année.

30. — Les réductions de la prime de fin d'année en raison des absences sont effectuées dans les conditions indiquées à l'Annexe III à l'Annexe à la Convention Collective concernant la rémunération.

Réduction pour mesure disciplinaire.

31. — Le coefficient de réduction à appliquer est la somme des indices de réduction afférents aux différents blâmes du Chef du Service ou du Directeur que l'agent a encourus au cours de l'exercice. *Le 1^{er} octobre de l'année précédente au 31^{er} décembre de l'année courante (1)*

En outre, toutes les punitions supérieures au blâme du Directeur avec réduction ou suppression de la prime de fin d'année entraînent la suppression de la prime. (1)

Montant de la prime nette.

32. — Les coefficients de réduction résultant des dispositions des articles 30 et 31 sont additionnés. Le coefficient total de réduction ainsi déterminé est appliqué à la prime brute normale, majorée, ou réduite correspondant au rang de l'agent sur le tableau de classement ou, le cas échéant, à la prime maintenue. *Le résultat de l'opération est arrondi aux 10^{es} de plus voisins et aux 10^{es} supérieurs en cas d'équidistance.*

Agents ayant cessé leurs fonctions au cours de l'exercice.

33. — Les agents commissionnés ou confirmés qui cessent leurs fonctions en cours d'exercice pour un motif autre que la révocation, la radiation des cadres ou le licenciement par mesure disciplinaire ont droit à une part de prime de fin d'année correspondant au temps passé par eux à la Société Nationale au cours de l'exercice. *Le 1^{er} janvier de l'année courante.*

Cette part de prime est, calculée d'après le degré de la prime de l'exercice se terminant au 31 décembre précédent (3) et l'échelle et l'échelon sur lesquels sont placés les intéressés au moment de leur cessation de fonctions.

Toutefois si l'agent a, à la fin de l'exercice précédent, bénéficié d'un maintien de prime (voir article 28) et si la prime brute maintenue est supérieure à la prime brute afférente à l'exercice entier, calculée comme il est indiqué à l'alinéa précédent, c'est sous réserve que la manière de servir de l'agent soit restée satisfaisante, la prime brute de l'exercice précédent qui est prise pour base du calcul de la part de la prime afférente au nouvel exercice.

Par ailleurs, la part de prime de fin d'année, qui devrait revenir normalement aux agents qui donnent leur démission alors qu'ils se trouvent sous le coup d'une mesure disciplinaire grave devant entraîner la réduction ou la suppression de ladite prime ou qui sont considérés comme démissionnaires par application du § 4 de l'article 60 de la Convention Collective du Personnel du Cadre Permanent, doit être réduite ou supprimée suivant l'importance de la punition encourue.

(1) Les indices de réduction pour mesures disciplinaires doivent être indiqués en doubles. (2) L'agent qui a cessé ses fonctions au cours de l'exercice ne peut prétendre à la prime de fin d'année que si, au 31 décembre précédent, il n'était pas sous le coup d'une mesure disciplinaire grave. (3) L'agent qui a cessé ses fonctions au cours de l'exercice ne peut prétendre à la prime de fin d'année que si, au 31 décembre précédent, il n'était pas sous le coup d'une mesure disciplinaire grave. Sauf circonstances particulières, c'est la prime normale qui est alors attribuée.

Bénet à coller au bas
de 3 alinéas de l'art. 33
de l'Annexe III à l'Annexe
à la Convention Collective
du Personnel n° 29.
30 octobre 1942 à T.G.

Paiement de la prime aux ayants droit des agents décédés.

34. — En cas de décès d'un agent, la prime ou part de prime acquise par l'intéressé est, en principe, versée à la succession; toutefois, si l'agent laisse une veuve non séparée de corps, le versement est valablement effectué entre les mains de celle-ci, à moins d'opposition des héritiers légitimes ou créanciers, dans les mêmes conditions que les sommes restant dues au titre du salaire proprement dit.

CHAPITRE IV

BONIFICATIONS D'ANCIENNETÉ

35. — Une bonification d'ancienneté est attribuée aux agents commissionnés à service continu qui ont obtenu pour l'exercice une prime de fin d'année majorée.

La bonification est fixée à :

- 3 mois (bonification B3) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M4,
- 2 mois (bonification B2) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M3,
- 1 mois (bonification B1) pour les agents ayant obtenu le degré de majoration M2 ou M1.

Les agents à qui il est accordé une bonification d'ancienneté en sont avisés par écrit.

Réduction de la bonification d'ancienneté en raison des absences.

36. — En cas d'absence, la bonification d'ancienneté est réduite dans les conditions indiquées à l'Annexe III à l'Annexe à la Convention Collective concernant la rémunération.

Cas où les bonifications d'ancienneté ne sont pas attribuées ou sont mises en réserve.

37. — Il n'est pas attribué de bonification d'ancienneté aux femmes qui au 31 décembre sont au sous-échelon de leur échelle.

Il en est de même pour les agents qui, à cette même date, se trouvaient au dernier échelon de leur échelle ou sont bénéficiaires d'un chevron.

Les bonifications d'ancienneté auxquelles les agents visés à l'alinéa précédent auraient pu prétendre d'après leur rang de classement sont toutefois mises en réserve (1).

(1) Pour les agents qui ont l'objet d'une mutation de l'une des échelles 1 bis à 6 bis à l'une des échelles de 1 à 18 ou a) à e) et qui, après application des dispositions de l'Annexe II au Règlement du Personnel (page 20), ne se trouvent plus au maximum de leur nouvelle échelle, les bonifications qui ont été mises en réserve sont utilisées, dans la mesure nécessaire, pour placer l'agent au dernier échelon de la dit échelle, sans ancienneté dans cet échelon. L'excédent est, le cas échéant, mis à nouveau en réserve.

Bonnet A. coller au-dessous du 2^e alinéa de l'article 37 page 10 du 1^{er} Cahier des Postes n° 39 du 1^{er} mars 1941 (rectificatif n° 11 du 2 février 1943).

CHAPITRE V

CHEVRONS

Attribution du premier chevron.

38. — Les chevrons (premier et deuxième) sont accordés au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année et ont effet de la même date.

39. Le premier chevron ne peut être accordé qu'aux agents qui remplissent les trois conditions suivantes, la situation à considérer étant celle de l'agent au 31 décembre (s'il s'agit du chevron à attribuer au 1^{er} janvier) ou au 30 juin (s'il s'agit du chevron à attribuer au 1^{er} juillet).

1^o — Avoir au moins 25 ans de commissionnement (1) ou 55 ans d'âge ; ces 2 minima sont toutefois ramenés à 20 ans de commissionnement (1) ou 50 ans d'âge pour les agents des grades numérotés ci-dessous :

mécaniciens, élèves-mécaniciens chauffeurs, conducteurs principaux et conducteurs d'autorails, conducteurs électriciens, élèves conducteurs électriciens, aides-conducteurs électriciens,

ainsi que pour les agents autres que les précédents qui comptent au moins 15 années de services commissionnés sur les machines et qui ont été retirés de ce service pour un motif autre qu'une mesure disciplinaire.

2^o — Se trouver au maximum de leur échelle avec une ancienneté d'au moins cinq ans :

Cette ancienneté est celle qui a été attribuée à l'agent dans le dernier échelon de l'échelle lors de son accession à cet échelon augmentée du temps écoulé depuis la date de cette accession, mais diminuée des retards d'avancement par mesure disciplinaire et des suspensions d'avancement pour congé sans solde ou disponibilité mais non pour maladie qu'il a pu encourir depuis la même date.

3^o — Avoir obtenu, pour le dernier exercice de notation, au moins la prime de fin d'année normale et avoir eu, pendant les trois exercices précédents, des services satisfaisants (2) (3).

4^o — Dans chaque tableau de classement, pris isolément, puis pour l'ensemble des mêmes tableaux de classement de chaque grand Service, puis enfin pour l'ensemble de chaque grand Service, le nombre des agents chevronnés ne doit pas dépasser 80 % de l'effectif des agents qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté fixées à l'article 39, ce nombre étant, le cas échéant, arrondi à l'unité supérieure.

(1) Les rappels d'ancienneté qui ont été accordés aux anciens combattants de la guerre 1914-1918 entrent en compte pour la détermination de l'ancienneté exigée pour l'attribution du chevron.

(2) Les agents qui ont fait l'objet d'une mesure disciplinaire sont considérés comme ayant eu, pour l'obtention du chevron, classés avec les agents de leur nouveau grade. Ils sont considérés comme ayant eu, comme degré de prime de fin d'année, pour le dernier exercice de notation,

— la prime normale s'il s'agit d'agents promus au grade supérieur.

— la prime nulle s'ils ont effectivement obtenu s'il s'agit d'agents ayant changé de grade pour un motif autre qu'un avancement.

(3) Pour les agents visés au dernier alinéa de l'article 38, le degré de prime de fin d'année à considérer pour l'exercice au cours duquel a eu lieu la mutation est, s'il est plus favorable, celui obtenu par les intéressés pour l'exercice qui a précédé la mutation.

Rectificatif n° 7 à l'Instruction Générale du 1^{er} mars 1941 (Pages 11 et 12 à substituer au Personnel N° 39 du 1^{er} mars 1941)

41. — Il est accordé au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année le nombre de chevrons nécessaires pour porter le nombre des agents titulaires du chevron à 80 % de l'effectif des agents qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté fixées à l'article 39.

42. — Le chevron est accordé en premier lieu aux agents qui ont obtenu pour le dernier exercice de notation le degré de prime de fin d'année M⁴, puis, si le nombre des agents remplissant cette condition n'est pas suffisant, aux agents ayant obtenu pour ledit exercice le degré de prime de fin d'année M³, puis, s'il est nécessaire, aux agents ayant obtenu le degré de prime de fin d'année M², et, enfin, à ceux ayant obtenu le degré de prime M¹.

Les agents ayant obtenu pour le dernier exercice de notation le même degré de prime de fin d'année sont classés d'après leur ancienneté dans l'échelle ; à égalité d'ancienneté dans l'échelle, d'après leur ancienneté dans le dernier échelon et, à égalité d'ancienneté dans le dernier échelon, d'après leur date d'origine de carrière.

43. — Lorsque le nombre des agents ayant eu, pour le dernier exercice de notation, l'un des degrés de prime de fin d'année M⁴, M³, M² ou M¹ n'est pas suffisant pour atteindre la proportion d'agents chevronnés fixée à l'article 41, le chevron est attribué, dans la limite de ladite proportion, aux agents qui ont obtenu, pour l'exercice en question, la prime de fin d'année normale, la priorité étant accordée à ceux d'entre eux qui ont obtenu au moins une fois un indice de prime de fin d'année au moins égal à M¹ au cours des trois exercices précédents.

Le chef du Service exerce son choix parmi les agents visés à l'alinéa précédent, en tenant compte de tous les éléments d'appréciation dont il peut disposer concernant les agents à départager. Il examine spécialement, en particulier, la situation des agents qui ont été promus au grade supérieur en cours d'exercice, de façon à éviter, dans la mesure du possible, de faire perdre aux intéressés le bénéfice du chevron qu'ils auraient obtenu s'ils étaient restés dans leur ancien grade.

Attribution du deuxième chevron.

44. — Le deuxième chevron ne peut être attribué qu'aux agents ayant bénéficié du premier chevron pendant une durée effective d'au moins 5 ans.

La durée pendant laquelle l'agent a été au premier chevron de son échelle est diminuée des retards d'avancement par mesure disciplinaire ainsi que des suspensions d'avancement pour congé sans solde ou disponibilité (mais non pour maladie) qu'il a pu encourir depuis la date à laquelle le premier chevron lui a été attribué.

45. — Le deuxième chevron est attribué dans des conditions identiques à celles indiquées aux articles 40 à 43 ci-dessus et dans les mêmes limites de nombre, les agents ayant obtenu pour le dernier exercice de notation le même degré de prime de fin d'année M⁴, M³, M² ou M¹ étant classés d'après leur ancienneté dans l'échelle puis, à égalité, d'après leur ancienneté dans le 1^{er} chevron, puis, toujours à égalité, d'après leur date d'origine de carrière.

Le Directeur Général,

R. LE BESNERAIS.

Béquet à coller sur le
2^e alinéa de l'art. 43
(p. 12) de l'G. Person-
nel n° 29 du 1^{er} mars 1911
(rectificatif n° 11 du
2 février 1943).

Maté

Distribué le 7/8

**SOCIÉTÉ
NATIONALE**

des

**CHEMINS DE FER
FRANÇAIS**

P

INSTRUCTION GÉNÉRALE

SÉRIE PERSONNEL N° **30**

Rectif. n° 1 du 23.6.42
- 2 *du 30.10.42*
- 3 *du 28.7.43*
- 4 *du 8.9.43*
- 5 *du 25.10.43*
- 6 *du 8.12.43*
- 7 *du 24.3.44*
- 8 *du 22.12.44*

Paris, le 30 juillet 1941.

DEL.
COL.

Nm.
41

XVI

HABILLEMENT DU PERSONNEL DU CADRE PERMANENT DÉLIVRANCE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL *

1 — Il peut être fourni au Personnel, sous certaines conditions, des vêtements de travail avec participation de la S.N.C.F.

Des vêtements de travail peuvent, par ailleurs, être mis gratuitement à la disposition des agents tout en restant la propriété de la S.N.C.F.

Vêtements fournis avec participation de la S.N.C.F.

2 — Les agents commissionnés ou confirmés titulaires de certains grades ou affectés à certains travaux peuvent obtenir, sur leur demande, des vêtements de travail qui leur sont fournis avec participation de la S.N.C.F.

Cette participation est fixée, suivant les cas, à 40 % ou à 90 % environ du prix de revient des vêtements fournis.

L'Annexe à la présente Instruction indique, dans son tableau A :

- les grades et fonctions des agents à qui il peut être délivré des vêtements dans les conditions définies ci-dessus et la nature des vêtements fournis;
- le taux de la participation de la S.N.C.F.;
- la périodicité suivant laquelle les fournitures peuvent avoir lieu.

3 — Les agents à l'essai ne peuvent, en principe, recevoir de vêtements de travail avec participation de la S.N.C.F.

Il est fait exception toutefois :

a) pour les agents qui, comptant au moins 6 mois de stage d'essai sont occupés constamment à l'extérieur : les intéressés peuvent recevoir, dans les mêmes conditions que les agents commissionnés, un complet imperméable renouvelable au bout de 3 ans;

b) pour les agents affectés d'une façon continue au service de la lampisterie : les intéressés peuvent, après 3 mois de service à la lampisterie, obtenir les mêmes effets que les agents commissionnés ou confirmés affectés au même Service et dans les mêmes conditions que ces derniers (Voir Tableau A de l'Annexe ci-jointe).

(*) La présente Instruction ne vise que les vêtements de travail proprement dits à l'exclusion des vêtements protecteurs et des accessoires fournis à titre de protection contre les accidents du travail.