

Référentiel Ressources Humaines

Directive

INTERNE SNCF
Propriété de la SNCF
Reproduction limitée
Ce document ne doit pas être
communiqué
en dehors de l'entreprise

*Accord collectif du 07/10/2015 ayant
pour objet le maintien de salaire du
personnel relevant du régime général de
la sécurité sociale*

Édition du 13-09-2016

Version 01 du 13-09-2016

Applicable à partir du 01-01-2016

RH00984 (PS 1 B)

Référence-article : RH00984-130916-01I

Émetteur : Direction Cohésion & Ressources Humaines Ferroviaire



COPIE non tenue à jour du 28/12/2016

Sommaire

PREAMBULE	1
ARTICLE 1. OBJET	3
ARTICLE 2. PERSONNEL BENEFICIAIRE	3
ARTICLE 3. DEBUT DE LA PERIODE DE MAINTIEN DE SALAIRE	3
ARTICLE 4. MONTANT DE LA PRESTATION	4
ARTICLE 5. DUREE DU MAINTIEN DE SALAIRE	4
ARTICLE 6. JUSTIFICATIFS – CONTREVISITE PATRONALE	5
6. 1. Absence pour maladie ou accident	5
6. 2. Absence pour congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.	6
ARTICLE 7. DUREE - SUIVI – REVISION-DENONCIATION.....	6
ARTICLE 8. DEPOT ET PUBLICITE	7
 ANNEXE 1 : ASSIETTE DU MAINTIEN DE SALAIRE	

COPIE non tenue à jour du 28/12/2016

Le présent Référentiel Ressources Humaines reproduit l'accord collectif négocié au niveau de l'EPIC SNCF pour l'ensemble des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire¹, formalisant un régime de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale, signé le 07 octobre 2015.

Préambule

La loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a procédé à la création, au 1^{er} janvier 2015, du Groupe Public Ferroviaire. Désormais, les trois EPIC suivants concourent à la réalisation de l'activité :

- SNCF,
- SNCF Mobilités (anciennement dénommé Société nationale des chemins de fer français et ci-après dénommé « ex-SNCF ») et,
- SNCF Réseau (anciennement dénommé Réseau ferré de France et ci-après dénommé « ex-RFF »).

Un cycle de négociations s'est ouvert avec les organisations syndicales représentatives au niveau de l'ensemble du Groupe Public Ferroviaire afin d'adapter la couverture du risque incapacité temporaire de travail à cette nouvelle structure.

Afin de privilégier la voie du dialogue social, et ainsi éviter que les dispositions de l'accord « maintien de salaire » conclu au sein de l'ex-SNCF soient applicables à l'ensemble des salariés du Groupe Public Ferroviaire à l'issue de la période de dix-huit mois prévue à l'article 32 de la loi portant réforme ferroviaire, les parties ont décidé que le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Les réflexions ont été conduites, en concertation avec les partenaires sociaux, en tenant compte des objectifs suivants :

- adapter le régime à la structure juridique du Groupe Public Ferroviaire et,
- harmoniser la situation des personnels des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire relevant du régime général de la Sécurité sociale. En effet, dans la mesure où ces salariés constituent une catégorie objective, notamment au sens des articles R. 242-1-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, il est, par cohérence avec la mise en place d'un régime unique en matière de prévoyance « incapacité, invalidité, décès », impératif de procéder à cette harmonisation ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de vie des salariés bénéficiaires et favoriser leur accès à la santé dans de meilleures conditions ;

Par ailleurs, dans le prolongement des négociations qui se sont tenues au cours de l'année 2013 au sein de l'ex-SNCF, les réflexions ont également été conduites en tenant compte des objectifs suivants :

¹ Le Groupe Public Ferroviaire est composé de l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Mobilités et de l'EPIC SNCF Réseau.

- dissocier, comme en 2013, le régime juridique du maintien de salaire du dispositif de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité, décès ». En effet, un tel système, confié à un organisme assureur, ne correspond plus, aujourd'hui, à la logique suivie par la majorité des entreprises en France.

A cet égard, une étude approfondie, conduite en 2012 avec le concours des organisations syndicales de l'ex-SNCF, a montré qu'un tel système apparaît complexe aux bénéficiaires, lesquels en méconnaissent très souvent les modalités, ainsi qu'aux gestionnaires de l'entreprise qui sont chargés de sa mise en œuvre.

- proposer une protection sociale complémentaire aux salariés ne répondant pas aux conditions d'embauchage au cadre permanent, qui reste le cadre prioritaire de recrutement au sein du Groupe Public Ferroviaire ;
- fidéliser le personnel relevant du régime général de la Sécurité sociale tout au long de leur vie professionnelle en proposant un niveau de protection sociale complémentaire se situant dans les standards des grandes entreprises françaises.

Au terme du processus de négociation, et après information et consultation des institutions représentatives du personnel compétentes, les parties sont convenues d'instaurer la garantie considérée, par le présent accord collectif, au bénéfice des personnels des EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau relevant du régime général de la Sécurité sociale.

Chaque employeur assure en intégralité le maintien de salaire dont l'assiette est définie en annexe 1.

Selon les termes de l'article 32 de la loi portant réforme ferroviaire, le présent accord collectif constitue une « *stipulation contraire* » aux normes préexistantes ayant le même objet, et notamment :

- à l'accord collectif de substitution à l'accord d'entreprise du 14 novembre 2005 – Maintien de salaire – conclu le 6 novembre 2013 au sein de l'ex-SNCF,
- à l'accord collectif conclu le 30 septembre 2002 au sein de l'ex-RFF.

En outre, cet accord se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords adoptés par référendum, d'accords atypiques, de décisions unilatérales et de leurs avenants ou de toute autre pratique en vigueur au sein des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire portant sur le même thème et concernant les bénéficiaires du présent accord.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel compétentes, il a été décidé ce qui suit :

Article 1. Objet

Les dispositions du présent accord ont pour objet d'organiser les modalités de maintien de salaire du personnel bénéficiaire visé à l'article 2.

Article 2. Personnel bénéficiaire

- Tout membre du personnel des EPIC SNCF, SNCF Mobilités et SNCF Réseau relevant du régime général de la sécurité sociale, ayant au moins 30 jours d'ancienneté bénéficie d'un maintien de salaire selon les conditions et modalités prévues dans le présent accord en cas :
 - d'absence de travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident et,
 - de congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.
- L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à prestations s'apprécie :
 - au premier jour de l'absence et,
 - au titre des différents contrats de travail liant le salarié à l'un des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire, sous réserve qu'il n'y ait pas d'interruption continue de plus de 183 jours calendaires entre deux contrats.

Le bénéficiaire devra en outre être pris en charge par la sécurité sociale.

- Ces conditions ne s'appliquent pas au personnel relevant du régime complémentaire spécifique applicable aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Ainsi, cette catégorie de personnel bénéficie, sans condition, du maintien de salaire dès lors que leur contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de leur volonté.

Article 3. Début de la période de maintien de salaire

Le maintien de salaire sera assuré par l'employeur :

INTERNE SNCF

- A compter du 1er jour d'absence :
 - ✓ si celle-ci est consécutive à :
 - un accident du travail ou à une maladie professionnelle (y compris les accidents de trajet) et,
 - un congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.
 - ✓ pour les bénéficiaires relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.
- A compter du 2ème jour d'absence dans tous les autres cas.

Article 4. Montant de la prestation

- Une annexe détaille l'assiette des sommes maintenues en application du présent dispositif, en cas d'absence pour :
 - maladie,
 - accident du travail ou maladie professionnelle (y compris les accidents de trajet),
 - accident du travail suite à agression et,
 - congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.
- L'employeur demande au centre de sécurité sociale dont relève le salarié à être subrogé pour percevoir directement les indemnités journalières dues au salarié par la sécurité sociale.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, notamment, d'une sanction par la CPAM, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul du maintien de salaire.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 5. Durée du maintien de salaire

Le maintien de salaire est garanti :

- en cas de congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement, pendant toute la durée d'indemnisation par la Sécurité sociale.
- dans les autres cas :

- ✓ du début de la période de maintien de salaire prévue à l'article 3 du présent accord et,
- ✓ en tout état de cause, jusqu'au 180ème jour d'arrêt de travail. Cette durée de 180 jours est déterminée en tenant compte de la totalité des arrêts de travail du bénéficiaire au cours d'une période « glissante » de douze mois, décomptée de date à date au premier jour de l'arrêt de travail.

A l'issue de cette période de 180 jours, les bénéficiaires sont indemnisés selon les conditions et modalités posées par le régime de prévoyance complémentaire « incapacité, invalidité, décès » négocié au niveau de l'EPIC SNCF pour l'ensemble des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire.

Article 6. Justificatifs – Contrevisite patronale

6. 1. Absence pour maladie ou accident

- Toute absence pour maladie ou accident doit être justifiée par un certificat médical d'arrêt de travail.

Sauf force majeure, ce document doit être adressé à l'employeur, dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

A défaut, l'employeur est fondé à refuser le bénéfice de la garantie.

- Pendant la période de maintien de salaire, l'employeur a la possibilité d'organiser une contre-visite médicale diligentée par un médecin de son choix.

A cet effet, le salarié doit communiquer à l'employeur, en même temps que son arrêt de travail, les éléments nécessaires à un contrôle et qui ne seront utilisés par l'employeur qu'à cet effet, à savoir, notamment :

- les dates de début et de fin de l'arrêt.
- l'adresse où il peut être visité. A noter que le salarié est tenu, en cours d'arrêt de travail, d'indiquer tout changement de l'adresse où il peut être contrôlé.
- tous les renseignements nécessaires pour réaliser la visite de contrôle.
- les éventuelles heures de sortie autorisées.

Il est rappelé que le salarié malade ne peut quitter son domicile que si son médecin traitant le prescrit et en respectant strictement les conditions de sortie fixées.

En tout état de cause, un certificat portant la mention « sorties libres » n'a pas pour effet d'annihiler le droit de l'employeur de faire procéder à une contre-visite médicale sur rendez-vous. Dans cette hypothèse, le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de l'adresse où il peut être contrôlé. Le cas échéant, le salarié doit fournir à l'entreprise tous les renseignements nécessaires à la prise de rendez-vous.

- Le salarié perd le bénéfice du « maintien de salaire » :

- si l'arrêt n'est pas considéré comme justifié par le contrôle médical diligenté par le médecin désigné par l'employeur ou la CPAM, avec effet à la date du contrôle.
 - lorsque le contrôle est rendu impossible, notamment par une absence de son domicile en dehors de ses heures de sortie autorisées par le médecin et sans justificatif valable.
 - s'il se livre à des activités incompatibles avec sa situation d'arrêt de travail.
 - s'il ne respecte pas les prescriptions médicales.
- Le salarié peut contester les conclusions du médecin résultant de la contre-visite médicale en saisissant le juge des référés aux fins de désignation d'un médecin expert.

6. 2. Absence pour congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.

Le salarié informe l'employeur, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, en cas :

- de congé maternité, pathologique, d'adoption ou de décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.

Le salarié fournit :

- ✓ un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail ;
 - ✓ tout justificatif utile quant à l'adoption ;
 - ✓ tout justificatif quant au décès du conjoint.
- de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre.

Article 7. Durée - Suivi – Révision- Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2016.

Il sera suivi dans le cadre de la commission paritaire mise en place par l'accord collectif relatif au régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » négocié au niveau de l'EPIC SNCF pour l'ensemble des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. A cet effet, ladite Commission est, notamment, chargée :

- d'assurer la mise en œuvre et le suivi du dispositif de maintien de salaire ;

- d'étudier et d'apporter une solution aux litiges portant sur l'application du présent dispositif ;
- d'émettre toutes observations et suggestions jugées utiles ;
- de proposer des orientations à donner au dispositif en fonction des éléments qui lui sont reportés.

Cet accord se substitue aux normes préexistantes ayant le même objet, et notamment :

- à l'accord collectif de substitution à l'accord d'entreprise du 14 novembre 2005 – Maintien de salaire – conclu le 6 novembre 2013 au sein de l'ex-SNCF,
- à l'accord collectif conclu le 30 septembre 2002 au sein de l'ex-RFF.

En outre, cet accord se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs, d'accords adoptés par référendum, d'accords atypiques, de décisions unilatérales et de leurs avenants ou de toute autre pratique en vigueur au sein des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire portant sur le même thème et concernant les bénéficiaires du présent accord.

Il pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le **modifier**. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le **dénoncer** moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt. Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

Article 8. Dépôt et Publicité

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le dépôt est accompagné des pièces listées à l'article D. 2231-7 du Code du Travail et une version sur support électronique est également communiquée à la Direccte.

Ces formalités de dépôt seront assorties, notamment, de la liste, en trois exemplaires, des établissements auxquels le présent avenant s'applique, ainsi que de leurs adresses respectives.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du périmètre du Groupe Public Ferroviaire et non signataires de celui-ci.

Le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la direction pour sa communication avec le personnel ainsi que sur intranet.

Enfin, les salariés seront informés individuellement du dispositif objet du présent accord.

A Paris, le 07/10/2015

Fait en sept exemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour l'EPIC SNCF :

Jean-Marc Ambrosini, en sa qualité de Directeur Général Délégué Cohésion et Ressources Humaines Ferroviaire,

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Pour le syndicat CGT représenté par Jocelyn PORTALIER, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat UNSA-Ferroviaire représenté par Jean-Luc SAFFROY, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat SUD-Rail représenté par Didier FONTAINE, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat CFDT représenté par Didier AUBERT, Eric CHOLLET, Sébastien MARIANI, en leur qualité de délégué syndical central

COPIE non tenue à jour du 28/12/2016

Annexe 1 : ASSIETTE DU MAINTIEN DE SALAIRE

1 – Eléments fixes du maintien de salaire en cas d'arrêt pour maladie

- le salaire mensuel brut ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles suivantes :
 - * les indemnités compensatrices ou complémentaires mensuelles de toute nature ;
 - * l'indemnité d'informatique ;
 - * l'indemnité de continuité du service ;
 - * la gratification mensuelle fixe SYNAPSES (RA00341) ;
 - * l'indemnité de maintien des compétences « conducteur » (TT01150) ;
 - * les indemnités fixes mensuelles de management et d'encadrement en établissement.

2 –Eléments fixes du maintien de salaire en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle (y compris accident de trajet)

- le salaire mensuel brut ;
- la prime forfaitaire journalière égale à 1/45ème de la valeur moyenne théorique mensuelle pour chaque jour de calendrier compris dans ladite absence ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles suivantes :
 - * les indemnités compensatrices ou complémentaires mensuelles de toute nature ;
 - * l'indemnité d'informatique ;
 - * l'indemnité de continuité du service ;
 - * la gratification mensuelle fixe SYNAPSES (RA00341) ;
 - * l'indemnité de maintien des compétences « conducteur » (TT01150) ;
 - * les indemnités fixes mensuelles de management et d'encadrement en établissement.
 - * l'indemnité des grands ensembles électroniques de gestion ;
 - * l'indemnité de caisse ;
 - * l'indemnité de connaissance de langues étrangères ;
 - * l'indemnité pour travail dans les tunnels ;

INTERNE SNCF

- * les indemnités de port d'arme et complémentaire de port d'arme ;
- * l'indemnité de formateur permanent ;
- * l'indemnité de sujétion EALE visée à la procédure IN03549 ;
- * l'indemnité commerciale de non affectation à un roulement (VO00388) ;
- * l'indemnité spéciale mensuelle Tram-Train (référentiels locaux).

3 –Eléments fixes du maintien de salaire en cas d'absence pour accident de travail suite à agression

- le salaire mensuel brut ;
- la prime forfaitaire journalière égale à 1/30ème de la valeur moyenne théorique mensuelle pour chaque jour de calendrier compris dans ladite absence ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles reprises au point 2 précédent.

4 - Eléments fixes du maintien de salaire en cas de congé maternité ou pathologique, congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou congé d'adoption

- le salaire mensuel brut ;
- la prime de travail ;
- la majoration fixe de la prime de travail due au titre de la pénibilité ;
- les indemnités fixes mensuelles reprises au point 2 précédent.

5 - Généralités

Les éléments fixes de maintien de salaire sont exclusivement composés des salaires, primes, indemnités et gratifications listés ci-dessus.

Ces absences se répercutent sur la gratification de fin d'année dans les proportions définies à l'article 192-3 du RH00131.

Toute évolution des éléments de rémunération ci-dessus portée à la directive RH00131 sera prise en considération pour la détermination de l'assiette du maintien de salaire.

Fiche d'identification

Identification du texte

<i>Titre</i>	Accord collectif du 07/10/2015 ayant pour objet le maintien de salaire du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale
<i>Référentiel</i>	Référentiel Ressources Humaines
<i>Nature du texte</i> <i>Niveau de confidentialité</i>	Directive Interne SNCF
<i>Concerne la sécurité de l'exploitation ferroviaire</i>	Non
<i>Émetteur</i>	Direction Cohésion & Ressources Humaines Ferroviaire Département Performance & Rémunération
<i>Référence</i> <i>Index utilisateur (plan de classement)</i> <i>Complément à l'index utilisateur</i> <i>Ancienne référence</i>	RH00984 (PS 1 B)
<i>Date d'édition</i>	13-09-2016
<i>Version en cours / date</i>	Version 01 du 13-09-2016
<i>Date d'application</i>	Applicable à partir du 01-01-2016
<i>Mode de distribution initiale</i>	Standard

Approbation

<i>Rédacteur</i>		<i>Vérificateur</i>	
Gaëlle GROSBOIS - DESCHAMPS	13-09-2016	Philippe DUPUIS	13-09-2016
<i>Approbateur</i>		<i>Administrateur</i>	
Gwenaël DE CONTI Responsable département « Performance et rémunération »	13-09-2016	Thierry JUNG	13-09-2016

Textes abrogés

Néant.

Textes de référence

Néant.

INTERNE SNCF

Historique des éditions et des versions

<i>Edition</i>	<i>Version</i>	<i>Date de version</i>	<i>Date d'application</i>
20-01-2014	Version 01	20-01-2014	01-01-2014
13-09-2016	Version 01	13-09-2016	01-01-2016

Mise à disposition / distribution

Type de média : Intranet

Distribution

<i>Organismes de la direction de l'entreprise sans distribution par indicatif</i>	
<i>Organismes de la direction de l'entreprise avec distribution par indicatif</i>	
<i>Entités supra régionales et territoriales</i>	DF, SL, MT, MTCPI
<i>Sièges régionaux</i>	CMGA, ERH, ERM, ERT, GASR, GF, RH, RHF, RHS, VO
<i>Établissements</i>	EL, EL99
<i>Organismes rattachés</i>	CIDF, R43, R50
<i>Collections individuelles</i>	OSA, OSR, USC, USG, USP
<i>Entités concernées</i>	Toutes.
<i>Particularités de distribution</i>	

Services chargés de la distribution

	<i>Nom de l'organisme</i>	<i>Coordonnées</i>
Distribution initiale		
Distribution complémentaire		

Résumé

Le présent Règlement a pour objet de reproduire les modalités du maintien de salaire à appliquer au personnel lié à la SNCF par un contrat de travail et affilié au régime général de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail dû à :

- une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle,
- un congé maternité, pathologique, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou suite au décès de la conjointe à l'occasion de son accouchement.

Accompagnement du texte

Les modalités de mise en œuvre de l'accord collectif sont précisées dans le RH00989, et dans un e-learning spécifique. Une communication du pôle métier a été réalisée auprès des agences paie et famille.

Le présent référentiel est en lien avec :

- *Le RH00985 : Accord collectif du 07/10/2015 ayant pour objet le régime de prévoyance « incapacité, invalidité, décès » au bénéfice du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale*
- *Le RH00986 : Accord collectif du 07/10/2015 ayant pour objet le régime de remboursement de « frais de santé » au bénéfice du personnel relevant du régime général de la sécurité sociale*