



AGENTS DE LA SA VOYAGEURS

FILIALES VOYAGEURS - TER, TRANSILIEN & INTERCITÉS

MOINS DE GARANTIES SOCIALES, MERCI QUI ?

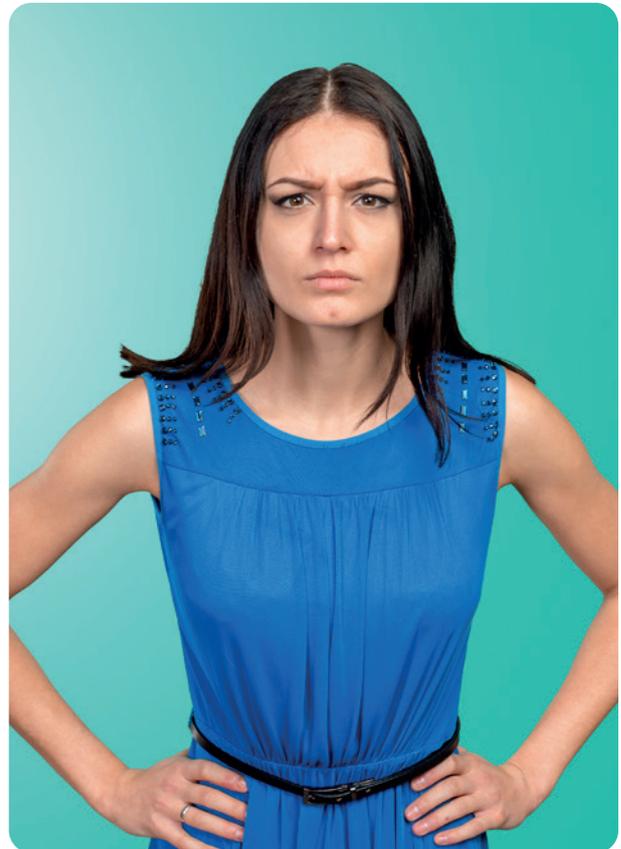
Alors que l'UNSA avait négocié de nouvelles garanties sociales pour les salariés transférés dans les filiales SNCF, certaines organisations syndicales ont fait le choix de ne pas valider cet accord !
Quand le dogmatisme l'emporte sur les intérêts des salariés...

Jamais

l'UNSA-Ferroviaire n'a abandonné les salariés prochainement transférés dans les filiales SNCF.

L'UNSA n'a pas fait le choix d'une posture dogmatique et a signé, en mai 2024, l'accord portant sur les garanties sociales accordées aux salariés transférés dans des filiales Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transports de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Malheureusement, cet accord, qui n'avait pas obtenu d'autres signatures, n'avait pu être mis en application alors qu'il permettait d'améliorer les droits des salariés transférés. La direction avait par conséquent appliqué une décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec des garanties moindres pour les salariés concernés ●●●





Union Nationale des Syndicats Autonomes

SNCF
Monsieur Philippe BRU
Direction Cohésion et Ressources Humaines 2 Place
aux Étoiles
CS 70001
93633 LA PLAINE SAINT-DENIS CEDEX

Paris, le 3 juin 2024

Nos Réf. : 20240603 N°81

Objet : accord collectif relatif aux garanties sociales des salariés des filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence

Monsieur le Directeur,

L'UNSA-Ferroviaire a signé l'accord cité en objet considérant qu'il apportait des garanties aux salariés qui seront prochainement transférés dans les filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs, ainsi qu'à tous les salariés recrutés ou en mobilité.

Nous avons rappelé notre désaccord de fond sur l'ouverture à la concurrence qui n'apportera rien aux voyageurs et fait peser un risque social majeur sur les cheminots en raison du choix, à aussi contestable, du recours systématique à la création de filiales pour répondre à ces appels d'offres.

Malgré cela, en responsabilité et pour protéger les cheminots, l'UNSA-Ferroviaire a été chercher de nous a garanti des acquis historiques. Pour notre organisation syndicale, cet accord n'était pas satisfaisant oubliant notamment d'intégrer les futurs salariés des filiales Fret SNCF, d'appliquer l'intégralité du Statut syndical et le conseil de discipline, et d'y inclure l'accord sur l'organisation du temps de travail validé par notre fédération.

Pour autant, et comme à son habitude, l'UNSA-Ferroviaire a pris la mesure du risque d'un transfert social et s'est positionnée sans dogmatisme pour la signature de cet accord garantissant un socle minimum, complété par des accords dans chaque filiale.

Ne représentant pas encore 50 % des suffrages lors des élections professionnelles, cet accord est juridiquement non écrit.

Toutefois, dans l'intérêt du corps social que nous représentons, considérant que vous avez acté la filialisation de l'activité Voyageurs et que vous partagez notre préférence pour la négociation, nous vous demandons, Monsieur le Directeur, l'application unilatérale de l'intégralité des dispositions prévues par ledit accord.

Notre fédération reste à votre disposition pour échanger sur ce sujet.

Veuillez recevoir, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Fabrice CHARRIÈRE
Secrétaire général

UNSA
56, rue du Faubourg Montmartre •
75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org



À la demande de l'UNSA-Ferroviaire (cf. courriers du 3 juin et du 29 novembre 2024), la proposition initiale de la direction a été améliorée. L'accord prévoit désormais, en plus de ce qu'avait déjà obtenu et signé l'UNSA pour une durée indéterminée, l'application de l'accord sur l'organisation du temps de travail pendant 24 mois au lieu de 15 mois.

Pourtant, et alors que les premiers salariés seront transférés ce 15 décembre dans les filiales SNCF, certaines organisations syndicales ont de nouveau fait le choix d'une posture dogmatique qui va à l'encontre de l'intérêt des salariés aujourd'hui et demain concernés.



Union Nationale des Syndicats Autonomes

SNCF
Monsieur Jean-Pierre FARANDOU
Président Directeur Général du GPU SNCF
2 place aux Étoiles — CS 70001
93633 LA PLAINE SAINT-DENIS CEDEX

Paris, le 29 novembre 2024

Nos Réf. : 20241129 N°154

Objet : garanties sociales des salariés des filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence

Monsieur le Président,

Fin mai 2024, l'UNSA-Ferroviaire prenait ses responsabilités en signant l'accord collectif relatif aux garanties sociales des salariés des filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Cet accord apportait des garanties aux salariés transférés dans les filiales créées en réponse aux appels d'offres, ainsi qu'à tous les salariés recrutés ou en mobilité vers ces filiales. Malheureusement, faute d'obtenir la signature d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, cet accord était juridiquement réputé non écrit.

Le 3 juin 2024, l'UNSA-Ferroviaire envoyait à Monsieur BRU, Directeur des Ressources Humaines SNCF, un courrier demandant à l'entreprise d'appliquer unilatéralement l'intégralité des dispositions prévues par ledit accord. Nous rappelions également dans ce courrier les éléments qui auraient pu l'améliorer : l'intégration des futurs salariés des filiales Fret SNCF dans son périmètre, l'application de l'intégralité du Statut incluant le droit syndical et le conseil de discipline, et l'inclusion de l'accord sur l'organisation du temps de travail, validé en son temps par notre fédération.

Cette demande n'a pas été entendue, et la DUE (décision unilatérale de l'employeur) que vous avez mise en place se situe bien en deçà de ce que l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu et signé.

Vous nous conviez le 3 décembre prochain à une table ronde en vue d'aborder ce sujet, ainsi que celui du fret et des investissements dans les infrastructures ferroviaires. Les accords de transition pour les deux futures filiales Fret ont depuis été négociés par notre fédération et sont désormais à la signature.

Alors que d'ici quelques jours, les premiers transferts de cheminots dans les filiales Voyageurs seront effectifs, je me permets de vous demander de nouveau l'application intégrale de l'accord initial, amélioré des éléments manquants évoqués plus haut – et notamment l'accord sur l'organisation du temps de travail (accord du 14 juin 2016 et GRH00677). Cela permettrait de rassurer des salariés qui attendent aujourd'hui avec angoisse leur transfert, en leur garantissant, dans cette période incertaine de transition qui s'ouvre devant eux, un cadre social préservé.

Dans l'attente d'une réponse favorable de votre part, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, mes respectueuses salutations.

Fabrice CHARRIÈRE
Secrétaire général

UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org



RÉSULTAT ?

C'EST UNE
DUE AVEC DES
GARANTIES
MOINDRES QUI
S'APPLIQUERA...



ET CONCRÈTEMENT ?

POUR LES SALARIÉS CONCERNÉS

PAR UN TRANSFERT AU 15 DÉCEMBRE 2024

L'UNSA avait obtenu l'application de l'accord collectif SNCF relatif à l'organisation du temps de travail et des accords en découlant (forfait en jours, temps partiel, télétravail) pour les salariés transférés dans les trois premières filiales Voyageurs, dont la mise en exploitation est le 15 décembre prochain, et pour une durée prolongée au maximum jusqu'au 1^{er} jour du changement de service 2027 (soit le 12 décembre 2026).

CETTE DISPOSITION POURRAIT ÊTRE PERDUE. L'ACCORD SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL NE S'APPLIQUERA PEUT-ÊTRE PLUS DANS CES FILIALES SNCF À PARTIR DU 15 MARS 2026.

POUR LES GARANTIES SUPPLÉMENTAIRES

A DURÉE INDÉTERMINÉE

À notre demande, la direction avait accepté de rouvrir à la signature l'accord portant sur les garanties sociales accordées aux salariés transférés dans des filiales Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transports de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

CET ACCORD, QUI A FAIT L'OBJET DE PLUSIEURS ANNÉES DE NÉGOCIATIONS, NE S'APPLIQUERA DE NOUVEAU PAS ALORS QU'IL PRÉVOYAIT DES MESURES DE PROTECTION POUR LES SALARIÉS.

VOICI QUELQUES-UNES DES MESURES PERDUES :

■ Au niveau rémunération :

- #1 La garantie de neutralisation de toutes les absences dans le calcul de la base de rémunération garantie calculée sur les 12 derniers mois ;
- #2 La possibilité de sollicitation individuelle motivée sur l'application de la garantie de la rémunération nette, post mise en exploitation, et donc perte d'une étude individuelle de la situation du salarié ;
- #3 La possibilité de percevoir un acompte versé dès le mois suivant le 1^{er} trimestre de mise en exploitation en cas d'écart constaté par rapport à la rémunération mensuelle moyenne de l'année précédant la mise en exploitation.

■ **La prise en compte des problématiques sûreté** et en particulier pour les salariés en contact avec les clients.

■ **Les mesures spécifiques pour les salariés concernés par le parcours professionnel ADC et ASCT**, transférés dans une entreprise ferroviaire dans le cadre d'une perte de marché.

■ **La poursuite des activités sociales et culturelles via le CCGPF** et la possibilité de contractualiser avec les CASI. Cette mesure permet notamment aux salariés de continuer à bénéficier des services des sociétés d'agents du CCGPF (UAICF, USCF, ATC - Routes du monde, Jardinot, MOCF, etc.) et des centres de vacances du CCGPF.

■ **La garantie collective sur trois exercices concernant les notations** en lien avec la circonscription d'origine.



POUR LES ADHÉRENTS UNSA-FERROVIAIRE, DEMANDEZ À VOTRE SYNDICAT LOCAL LE FLASH DÉTAILLANT LES DIFFÉRENCES ENTRE L'ACCORD NÉGOCIÉ ET SIGNÉ PAR L'UNSA-FERROVIAIRE ET LA DÉCISION UNILATÉRALE DE LA SNCF



■ Au sujet de la parentalité dans la vie professionnelle :

- #1 Concernant le niveau moyen des indemnités et gratifications versées durant le congé, la garantie liée à la prime de travail et l'indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) ;
- #2 La garantie du versement d'une gratification liée à la performance à la suite d'un congé maternité ou d'adoption ;
- #3 Pour les agents affectés temporairement à d'autres postes ou fonctions, le paiement de la prime de travail correspondant à l'activité précédente et le paiement d'une indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) ;
- #4 Les autorisations d'absence avec solde dans la limite d'une demi-journée chaque fois pour passer les examens médicaux prénataux et postnataux ;
- #5 Les autorisations d'absence accordées à partir du 5^e mois de grossesse.

■ **La désignation d'un référent syndical chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, quel que soit le nombre de salariés dans la filiale.

■ **La garantie d'application des dispositions concernant l'attribution du nombre de congés** pour les salariés statutaires et les salariés contractuels, transférés, en mobilité ou recrutés au sein de la filiale, soit 28 jours de congés par an ●●●



■ Pour les salariés en situation de handicap :

- #1 L'accompagnement par le RH de la filiale du salarié pour mobiliser le financement des aides (MDPH, Caisses de Prévoyance ou d'Assurance Maladie, aides AGEFIPH si disponibles, etc.), en lien avec l'Action sociale SNCF ;
- #2 L'autorisation d'absences avec solde, dans la limite de trois jours au total, pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à l'obtention de la RQTH ;
- #3 La journée d'absence supplémentaire avec solde par an pour les salariés atteints de maladies chroniques invalidantes.

■ Le guide des emplois : la cohérence des intitulés des postes

entre la filiale et les entités du Groupe ferroviaire SNCF.

■ Les possibilités d'évolution et de mobilité au sein du Groupe ferroviaire SNCF.

■ L'accès aux dispositifs diplômants, de reconnaissance de diplôme et qualifiants.

■ L'accompagnement à la recherche de poste du salarié par l'ATM en faisant connaître la candidature aux entités du Groupe ferroviaire SNCF et avant recours à une embauche externe.

■ La garantie de mise en oeuvre des dispositions applicables au sein du Groupe ferroviaire SNCF en matière de jours de carence en cas de maladie.

■ Le maintien de l'actualité syndicale diffusée par mail (DIVA).

Les mêmes actions mènent aux mêmes conséquences :

UNSA Ferroviaire RMSB n° 27 JUIN 2024

FILIALES 100 % SNCF VOYAGEURS

PROJET D'ACCORD D'ENTREPRISE VERSUS DECISION UNILATÉRALE DE L'EMPLOYEUR

MOINS DE DROITS & MOINS DE PROTECTIONS

Pragmatisme contre jusqu'au-boutisme : faut-il renoncer à signer un accord parce qu'on a combattu ce qui le rend nécessaire ?

L'UNSA FERROVIAIRE
Si nous avons combattu l'ouverture à la concurrence et le choix de la filiation, nous avons également choisi de signer le projet d'accord relatif aux garanties sociales des salariés des filiales SNCF créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs.

OU EN SOMMES-NOUS ?
Ce projet d'accord n'étant pas obtenu 80 % de signatures des organisations syndicales représentatives, il est par conséquent réputé non écrit et remplacé par une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

CONSEQUENCES POSSIBLES
C'est l'entreprise de l'employeur qui l'emporte sur la négociation avec les organisations syndicales. C'est l'absence de dialogue. Chaque cheminot sait bien que l'entreprise cherche surtout à se faire des terres pour cultiver, comme nos collègues RH SNCF au même titre le Code de travail...

QUE SE PASSE-T-IL ?
Nous ne pouvons que constater ce choix risqué de laisser à chaque filiale la possibilité d'interpréter chaque article de la DUE à l'issue du maintien de processus de choix. En effet, les différences entre le projet d'accord et la DUE risquent particulièrement dans les détails. Applications et les pénalités reportées sur certains engagements que la filiale n'est la protection plus obligée de prendre ou d'appliquer...

PAS D'ACCORD SIGNÉ, C'EST MOINS DE DROITS, MOINS DE PROTECTIONS POUR LES CHEMINOTS ET LES CHEMINOTS TRANSFÉRÉS ET LES FUTURES EMBAUCHÉS !

UNSA FERROVIAIRE



POUR L'UNSA-FERROVIAIRE, LA NON-APPLICATION DE CET ACCORD ACCÉLÈRE L'ÉCLATEMENT DE L'ENTREPRISE SNCF. LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES QUI N'ONT PAS VALIDÉ L'ACCORD LAISSENT LA LIBERTÉ TOTALE AUX EMPLOYEURS DES FILIALES DE NÉGOCIER UN CADRE SOCIAL COMPLÈTEMENT DIFFÉRENT À CHAQUE ENDROIT DU TERRITOIRE, FAISANT VOLER EN ÉCLAT LE SOCLE DES DROITS DES CHEMINOTS ET PERMETTANT L'INIQUITÉ DE TRAITEMENT DES COLLÈGUES TRANSFÉRÉS, QUI POURRONT ÊTRE SOUMIS À DES RÈGLES DE GESTION SOCIALE DIFFÉRENTES D'UNE RÉGION TER OU D'UNE ACTIVITÉ À UNE AUTRE.



POUR MOI, C'EST L'UNSA !