



MODALITE DE TRANSFERT DU PERSONNEL

1

DANS LE CADRE D'UNE PERTE DE MARCHE SOUMIS A APPEL D'OFFRE
CE QUE PRÉVOIT LA LOI



Ouverture à la concurrence

1^{ER} PAQUET FERROVIAIRE

L'accès au Réseau et la définition des fonctions essentielles

26/03/2001

2^{eme} PAQUET FERROVIAIRE

l'ouverture à la concurrence du fret international et du fret domestique.

01/04/2004

3^{eme} PAQUET FERROVIAIRE

ouverture à la concurrence du transport international de voyageurs, au plus tard en 2010

01/01/2007

4^{eme} PAQUET FERROVIAIRE

Ouverture à la concurrence, l'open Access pour les lignes nationales non conventionnées (les LGV) et l'attribution par appel d'offres pour les contrats de service public de transport nationaux ou régionaux (TER et Trains d'équilibre du territoire).

28/04/2016

Loi Nouveau Pacte Ferroviaire
27/06/2018

Loi Nouveau Pacte ferroviaire



3

Adoption de la réforme par l'assemblée Nationale

Entrée en vigueur de la loi pour un nouveau pacte Ferroviaire

Finalisation de la négociation: Classification, rémunération, prévoyance, droit syndical,,

Lecture de la réforme par le Sénat

Négociations sur les modalités de transfert

La Loi sur les Orientations des Mobilités (LOM)

Négociations sur les autres garanties

23/05/2018

27/06/2018

26/12/2018

01/01/2019

24/12/2019

EN COURS

EN COURS



LA LOI POUR UN NOUVEAU PACTE FERROVIAIRE (NPF) 27/06/2018



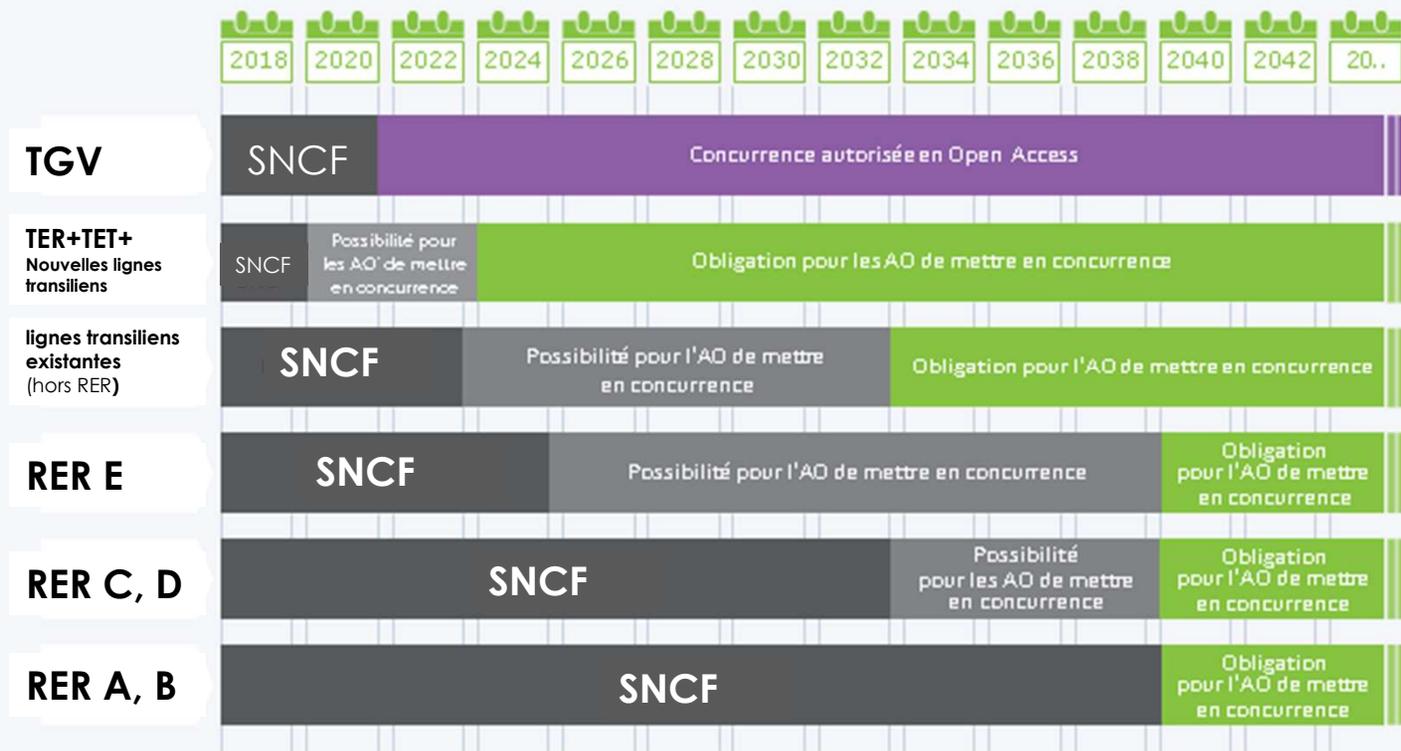
Entre autre,
Changement de structuration du Groupe, qui devient Groupe Public Unifié, sous la forme de SA (Sociétés Anonymes) et SAS (Société par Action Simplifiée) avec l'État pour unique actionnaire,
Reprise de la dette par l'État à hauteur de 35 milliards d'euros,
La fin du recrutement au statut et la négociation d'un cadre social harmonisé...
L'ouverture à la concurrence progressive et différenciée,

Dans ce cadre l'article 16 de la Loi NPF ne renvoie pas au code du travail sur le transfert automatique du contrat de travail mais prévoit son propre régime de transfert. (Voir Annexe Juridique)

CALENDRIER DE L'OUVERTURE A LA CONCURRENCE



5



* AO = autorité organisatrice

Loi d'orientation des mobilités



Privatisation de l'infrastructure

	Catégorie 1 « SNCF Réseau »	Catégorie 2 « Régions »	Catégorie 3 « CPER »
Caractéristiques	Les lignes présentant un caractère structurant pour le territoire, rentreront à 100 % dans le giron de SNCF Réseau	Seules les régions seront à la manœuvre de ces lignes et la gestion pourra leur être transférée comme le prévoit la LOM (article 172, ex 46 bis) et pour lesquelles le cadre réglementaire sera adapté	Ces lignes relèveront du cofinancement classique via les Contrats de Plan État-Région, avec 2 catégories de lignes et un taux différencié de financement par l'État et SNCF Réseau, celui-ci ne dépassant 50 %
Linéaire en Km	1 500 km de lignes	À peu près 1 000 km de lignes	6 500 km de lignes
Investissement sur 10 ans	1,4 Mds d'euros	Entre 1 et 2 Mds d'euros	4 Mds d'euros

- La réforme de 2018 n'avait traité que de l'ouverture à la concurrence des services voyageurs, excluant l'infrastructure des possibles appels d'offres, et notamment des transferts de personnels. La LOM approuvée le 24 décembre 2019 pose le cadre d'une privatisation/balkanisation du réseau ferré. La gestion des infrastructures peut notamment être incluse dans les appels d'offres pour l'ouverture à la concurrence, Le Gouvernement déplace ainsi la responsabilité de l'éventuelle fermeture de certaines lignes vers les régions, faute de financements.
- Les lignes de catégorie 2 sont exonérées des règles applicables aux gestionnaires d'infrastructure et notamment l'absence d'obligation de séparation avec l'exploitant des services de transport, gestion des capacités et allocation des sillons, prestations ou facilités essentielles, accès aux installations de service, et ne sont pas soumises à l'Autorité de Régulation des Transports (ART).

Diverses ouvertures à la concurrence



- **Le transport de voyageurs sur les grandes lignes considéré comme une activité purement commerciale sans subvention.**
- toute entreprise ferroviaire disposant des certifications nécessaires (sécurité notamment) pourra proposer des services.
- C'est ce que l'on appelle « **l'open Access** » Dans ce cas, les entreprises utiliseront leur propre matériel et embaucheront les salariés nécessaires au service.
- **il n'y a pas de transfert de personnel.**
- **Les activités conventionnées (TER, TET, Transilien) exploitées via un contrat de service public passé avec l'Autorité Organisatrice de Mobilité (AOM) compétente qui subventionne l'activité.**
- C'est une délégation de service public. Dans ce cas, la concurrence se fait à partir **d'appels d'offres** : Celui qui remporte le marché exploite ensuite les lignes concernées
- Dans ce cas se pose la question du transfert des salariés travaillant sur les lignes concernées ainsi que du matériel.
- **En cas de perte d'appel d'offre Transfert**
- **En cas d'appel d'offre gagné par SA SNCF par l'intermédiaire d'une filiale Transfert**

Processus d'appel d'offre



Jour J (date de notification de l'avis de pré-information de l'AO)

J 0

J + 6 MOIS

J + 9 MOIS

J + 12 MOIS

Transmission par SNCF Voyageurs à l'AO des informations relatives au service concerné (ETP, Orga...)

En cas de litige l'ART est saisie

Lancement de la procédure de mise en concurrence par l'AO (ou attribution directe –ou service fourni par elle-même)

Lancement de la mise en concurrence

J +12 mois
Le processus d'information salariés et de leurs représentants doit commencer

Nombre de salariés transférables (ETP) arrêté par accord entre l'AO et SNCF sur la base d'une méthode de calcul définie par décret.

En cas de désaccord entre l'AO et SNCF l'ART a 3 mois pour fixer le nombre de salariés en Equivalent Temps Plein (ETP) transférables

LES APPELS D'OFFRE

9

Détermination du nombre d'effectif temps plein (ETP) concernés par le transfert

L2122-22 du code des transports

- La loi précise que le nombre de salariés est fixé d'un commun accord entre l'entreprise sortante (SA Voyageurs pour les premiers appels d'offres) et l'autorité organisatrice (une région dans le cas du TER). En cas de désaccord, c'est l'Agence de Régulation des Transports (ART) qui tranchera.
- pour chaque catégorie d'emploi, on calcule la somme des emplois qui concourent à assurer le service. Cela peut être sur une partie du temps de travail de chaque salarié.
- On additionne alors tous ces temps de travail pour définir un nombre d'équivalents temps plein travaillés à transférer pour chaque catégorie d'emploi.

3 catégories d'emplois

- Dans chaque entité concernée par le transfert, le nombre d'emplois transférés est déterminé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein (ETP) travaillé des salariés concourant directement ou indirectement au service transféré, par catégorie d'emploi.
- Ces catégories sont rattachées à trois groupements d'emplois :





11

Groupe 1

- Les emplois concourant directement à la production. Ces emplois concernent les activités opérationnelles nécessaires au service de transport transféré :
 - a) Conduite ligne ;
 - b) Autre conduite : tram-train, manœuvre, lignes locales ;
 - c) Accompagnement train et lutte anti-fraude, sécurité ferroviaire, service aux clients à bord, sauvegarde des recettes à bord et au sol ;
 - d) Gares : services en gare relevant du transporteur, notamment escale et vente, ainsi que, le cas échéant, les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournis par le transporteur dans les conditions de l'[article L. 2121-17-4 du code des transports](#) ; (Possibilité, pour l'AOM, de fournir ou de confier à un opérateur des prestations de gestion ou d'exploitation des gares)
 - e) Maintenance courante du matériel roulant.

Le nombre d'emplois transférés des catégories de ce groupement est déterminé en additionnant le temps d'affectation de chaque salarié au service transféré, incluant le temps de trajet entre le lieu principal d'affectation et le lieu de prise de service.

- Exemple : sur 200 conducteurs de la région TER, 20 conducteurs travaillent sur cette ligne à 60% de leur temps de travail. Cela veut dire qu'il faudra 12 conducteurs pour assurer la continuité de service :

$$20 \times 0,6 = 12 \text{ CONDUCTEURS}$$

Groupe 2

- Les emplois relevant de spécialités techniques concourant indirectement à la production du service transféré. Ces emplois concernent les activités d'appui technique à la production du service transféré :
 - a) Matériel : ingénierie de maintenance (suivi du matériel), organisation et planification des opérations de maintenance en concordance avec le plan transport ;
 - b) Traction : conception, programmation, adaptation opérationnelle ;
 - c) Trains : conception, programmation, adaptation opérationnelle ;
 - d) Gares : le cas échéant, les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournis par le transporteur dans les conditions de l'article L. 2121-17-4 ;(Possibilité, pour l'AOM, de fournir ou de confier a un opérateur des prestations de gestion ou d'exploitation des gares)
 - e) Exploitation : conception de plan de transport, gestion des ressources et gestion des aléas d'exploitation, traitement des incidents, coordination des différents services.

Groupe 3

- Les emplois concourant indirectement aux activités du service transféré. Ces emplois concernent les fonctions support suivantes :
 - a) Ressources humaines ;
 - b) Comptabilité et contrôle de gestion ;
 - c) Achats ;
 - d) Système d'information ;
 - e) Communication interne et externe.



CALCUL DES EFFECTIFS TRANSFERES GROUPE 2 ET 3

Reprenons l'exemple des 20 ADC à 60% de travail dédié soit 12 ETP,

Ratio du groupe 1:
$$\frac{\text{nombre d ETP du groupe 1 (12)}}{\text{le nombre total d'ETP de l'entité concernés (200)}} = 0,06$$

Dans le **groupe 2**, Il y a 50 ETP total de l'entité concernés

Le ratio du groupe 1, multiplié par l'ETP du groupe 2 = Nombre d'emploi transféré groupe 2

Le calcul sera de $50 \times 0,06 = 3$

- 1° Lorsque la décimale est inférieure à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité inférieure ;
2° Lorsque la décimale est supérieure ou égale à 0,5, le nombre est arrondi à l'unité supérieure
- **Dans notre exemple, le nombre d'Emploi Transféré sera 3 pour le groupe 2**
- **Même calcul pour le groupe 3**
- **Particularités** le nombre d'ETP travaillé déterminé du GROUPE 3 ne peut excéder 10% de la somme des emplois transférés du GROUPE 1 **ET** 2

Dans le cadre de l'appel d'offre, le nombre de salariés transférés est identifié dans l'appel d'offre

RAPPEL

- En cas de perte d'appel d'offre ➡ **Transfert**
- En cas d'appel d'offre gagné par SA SNCF par l'intermédiaire d'une filiale ➡ **Transfert**
- Le transfert du personnel se fera en priorité sur la base du **volontariat**.
- Concrètement, le nouvel opérateur, une fois désigné, viendra présenter son offre et son entreprise aux salariés concernés. Ceux qui le souhaitent pourront alors se porter volontaires pour être transférés.
- Pourront ainsi se porter volontaires :
 - les salariés affectés au service concerné par la mise en concurrence,
 - et ceux concourant à un autre service attribué par la même autorité organisatrice (donc en pratique sur le périmètre régional pour le TER) et possédant les mêmes qualifications professionnelles.

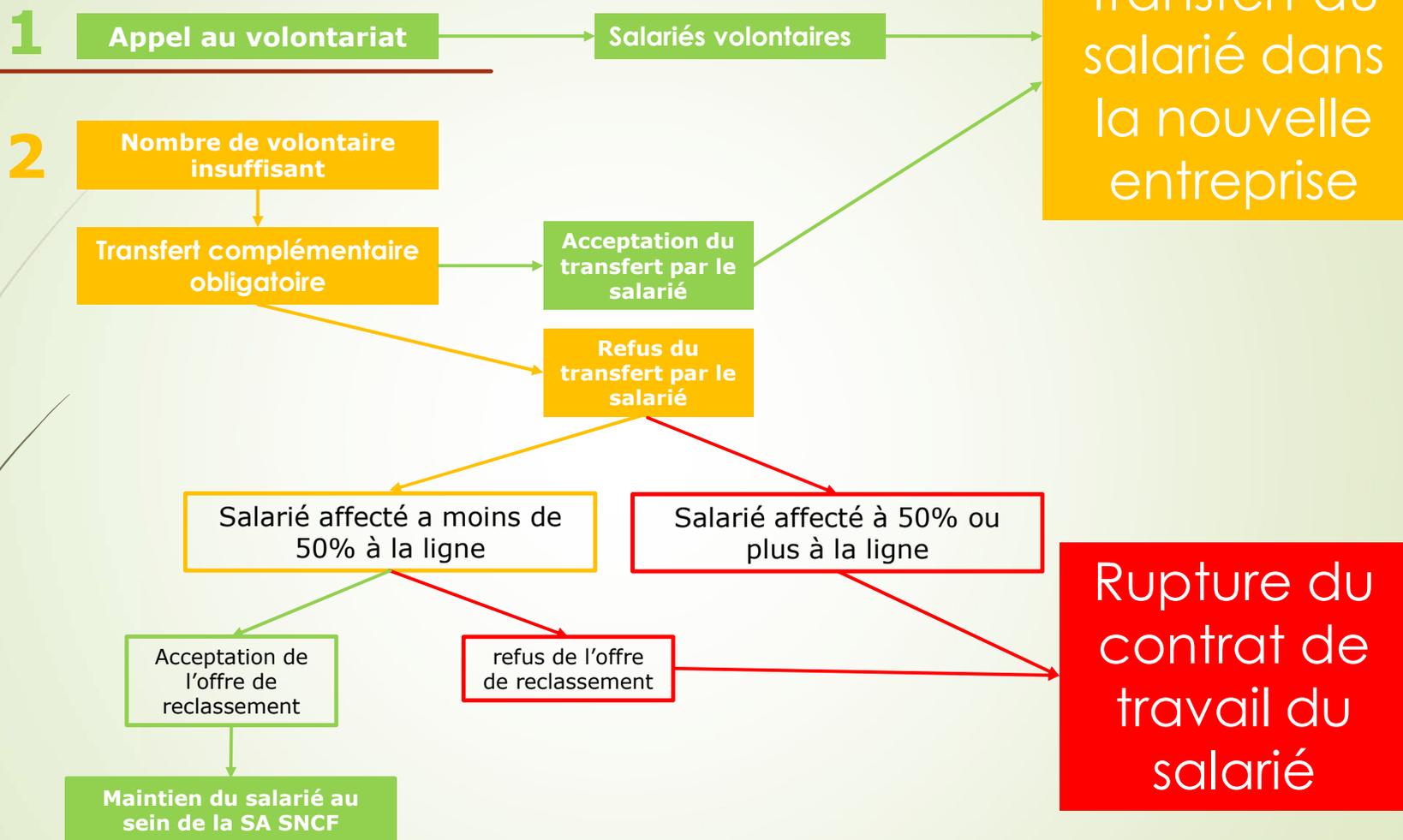
Taux d'affectation	Taux d'affectation sur les 12 derniers mois de 95 % à 100 % : 100 points, de 90 % à moins de 95 % : 96 points, de 85 % à moins de 90 % : 92 points, de 80 % à moins de 85 % : 88 points , de 75 % à moins de 80 % : 84 points, de 70 % à moins de 75 % : 80 points, de 65 % à moins de 70 % : 76 points, ... de 50 % à moins de 55 % : 64 points, de 45 % à moins de 50 % : 49 points, de 40 % à moins de 45 % : 45 points... de 15 % à moins de 20 % : 20 points, de 10 % à moins de 15 % : 15 points , 5 % à moins de 10% : 10 points, 0 % à moins de 5 % : 5 points
Ancienneté dans le poste	0,15 point en plus, (en moins) par année d'ancienneté sur le poste. Maximum de 4 points
Eloignement du domicile /LPA	0,1 point en moins, (en moins) par minute de temps de trajet domicile/LPA transféré. Maximum 4 points
Charges de famille	1 point en plus, (en moins) si le salarié est marié, pacsé ou concubinage. 0,5 point en plus par personne à charge au sens de la réglementation fiscale Maximum 4 points
Handicap	2 points si le salarié est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handicapé 1 point en plus, (en moins) par personne à charge en situation de handicap

TRANSFERT DES SALARIES

Critères de désignation (Volontaires) (Désignés)

- Le décret du 2 juillet 2019 précise la procédure applicable au transfert des contrats de travail des salariés et détermine également les conditions dans lesquelles est établie la liste des salariés transférés. Il fixe les modalités d'appel au volontariat et détermine les modalités et critères de désignation des salariés à transférer
- Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, des salariés seront désignés par l'entreprise cédante sur la base de règles fixées par la loi. Les salariés ayant été désignés ont deux mois pour faire part, par écrit, à la SNCF, de leur refus d'être transférés. **Deux possibilités:**
 - le salarié est affecté à plus de 50% au service concerné, le refus constitue un **motif de rupture de son contrat de travail par le nouvel opérateur.**
 - le salarié a un taux d'affectation inférieur à 50% au service, son actuel employeur sera tenu de lui proposer une offre de reclassement. Il lui présentera dans un délai d'un mois à compter de **son refus** une offre d'emploi disponible situé dans la même région ou, à défaut, situé sur le territoire national dans l'entreprise, relevant de la même catégorie,
- Le refus de cette offre constituera un motif de rupture de son contrat de travail.





Processus d'appel d'offre

Processus de transfert du personnel



1- Jour J (date de notification de l'avis de pré-information de l'AO)

3- Nombre de salariés transférables (ETP) arrêté par accord entre l'AO et SNCF sur la base d'une méthode de calcul définie par décret.

4- En cas de désaccord entre l'AO et SNCF l'ART a 3 mois pour fixer le nombre de salariés en Equivalent Temps Plein (ETP) transférables

7- PREMIÈRE INFORMATION (1) PAR COURRIER DES SALARIES ET LEURS REPRESENTANTS AFFECTES AU SERVICE

8-Deuxième Information SNCF
Voyageurs informe, par courrier, les salariés et représentants des travailleurs concernés de l'identité du nouvel attributaire.

15- 3 mois maximum après, Le salarié dont le contrat de travail doit être transféré peut exprimer son refus (dans un délai de 1 ou 2 mois (2) selon le cas)

16-Confirmation au salarié ayant refusé son transfert, ou l'offre de reclassement, des modalités de rupture de son contrat de travail.



2- Transmission par SNCF Voyageurs à l'AO des informations relatives au service concerné (ETP, Orga...)

En cas de litige l'ART est saisie

5- Lancement de la procédure de mise en concurrence par l'AO (ou attribution directe -ou service fourni par elle-même)

Lancement de la mise en concurrence

6- Le processus d'information salariés et de leurs représentants doit commencer

+ 1 MOIS Max

Au plus tard 16 mois avant le changement effectif

Au plus tard 12 mois avant le changement effectif

Au plus tard 6 mois avant le changement effectif

10- Le nouvel attributaire transmet aux salariés concernés, par l'intermédiaire de SNCF Voyageurs, un courrier présentant notamment l'entreprise, le nouveau contrat de service public et les conditions de travail applicables (lieu géographique, cadre social...)

+ 3 MOIS Max
11- A réception des informations, les salariés ont 3 mois pour se porter volontaire

13- SNCF Voyageurs doit organiser des réunions d'information semestrielles.

Changement effectif d'attributaire

J +12 mois
Le processus d'information salariés et de leurs représentants doit commencer

9- Le nouvel attributaire est soumis à plusieurs obligations d'information des salariés jusqu'au changement effectif d'attributaire.

12- SNCF Voyageurs : établit la liste des salariés à transférer. • et informe chaque salarié de sa situation (acceptation ou non du volontariat / transfert obligatoire ou non) Troisième information

14- 7 JOURS APRES SNCF Voyageurs transmet la liste des salariés transférés au nouvel attributaire ainsi qu'aux représentants des travailleurs concernés

Garanties sociales en cas de transfert chez un concurrent

19

Garanties	Salarié au statut	Salarié contractuel	Durée
La rémunération nette sur les 12 derniers mois	Pérenne	Pérenne	Pérenne
La garantie de l'emploi sans limite de temps	Pérenne		
L'affiliation au régime spécial de retraite	Pérenne		
L'affiliation au régime général de retraite		Pérenne	
Le maintien de l'application de la convention collective nationale de la branche ferroviaire	Pérenne	Pérenne	
Le maintien des accords collectifs d'entreprise	Oui	Oui	Maximum 15 mois (A défaut d'accord signé au sein de la nouvelle entreprise)
Avancement en échelon et conditions de classement en position	Oui	NON	
Disposition réglementaires liées à la rémunération	Oui	Oui	
Facilités de circulation SNCF	Oui	Oui	Négociation de branche (en cours)
L'accès à la médecine de soins spécialisée	Oui	NON	



Assiette de calcul de la Rémunération

La rémunération nette garantie sera constituée des éléments suivants calculés sur les 12 derniers mois:

- Traitement de base fixe
- Primes fixes mensuelles, y compris prime Traction (Article 5 Décret n° 2018-1242)
- Allocations
- Indemnités
- gratifications

Concernant les modalités d'évolution de la rémunération, c'est l'accord négocié dans la nouvelle entreprise qui s'appliquera.

Les systèmes de notation sont maintenus pendant une durée maximale de 15 mois, sauf si un accord collectif est négocié dans la nouvelle entreprise dans ce délai.

Les augmentations individuelles et les augmentations générales seront du ressort du nouvel employeur.

Seul, le niveau de rémunération (**Hors EVS**) du salarié est maintenu sans limite de temps (temps de travail équivalent.)

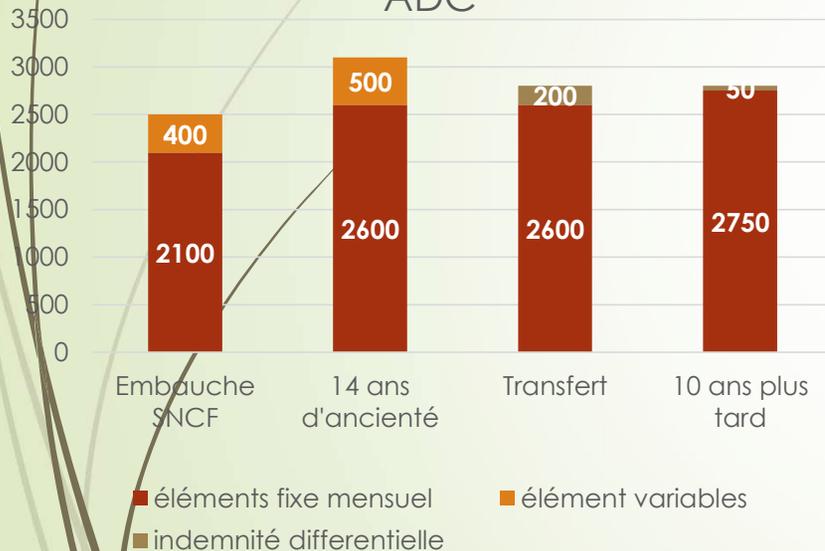


Maintien de la rémunération



Indemnité différentielle

Exemple: Rémunération mensuelle
ADC



- Le niveau de rémunération ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes (y compris Traction), indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels. Ce montant correspond au montant net de cotisations salariales. Pour l'application **du 1^o du I de l'article L. 2121-26 du code des transports**, le salarié perçoit annuellement une indemnité différentielle destinée à garantir le niveau de sa rémunération.
- Cette indemnité différentielle est réduite à concurrence de la progression du salaire dont le salarié a bénéficié depuis son transfert, que cette progression résulte d'augmentations générales ou individuelles.
- La période de référence prise en compte pour le maintien de la rémunération mentionnée** est celle des douze derniers mois travaillés au moment du changement d'attributaire ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois travaillés précédant le changement d'attributaire.

Questions / Réponses Argumentaires

Sommaire

23

SLIDE

1. QUELLES INFORMATIONS LE CÉDANT DOIT-IL COMMUNIQUER DANS LES 6 MOIS SUIVANT L'AVIS DE PRÉ-INFORMATION ?	24	13. DANS QUEL DELAI LES SALARIÉS PEUVENT-ILS SE PORTER VOLONTAIRES ?	33
2. COMMENT LE NOMBRE D'EMPLOIS À TRANSFÉRER EST-IL CALCULÉ ?	24	14. QUELLES INFORMATIONS LE SALARIÉ QUI SE PORTE VOLONTAIRE DOIT TRANSMETTRE AU CÉDANT ?	34
3. LE TRANSFERT À VENIR CONCERNE-T-IL UN NOMBRE D'ETP OU DE SALARIÉS ?	25	15. SALAIRES VOLONTAIRES	35
4. QUAND ET COMMENT LE NOMBRE D'EMPLOIS (ETP) À TRANSFÉRER EST-IL DÉTERMINÉ ?	26	16. QUELLE EST LA PÉRIODE RETENUE POUR CALCULER LE TAUX MOYEN D'AFFECTATION AU SERVICE CONCERNÉ ?	36
5. DANS QUELS CAS SNCF VOYAGEURS CRÉE-T-ELLE UNE FILIALE DÉDIÉE A L'EXÉCUTION D'UN CONTRAT DE SERVICE PUBLIC ?	27	17. À QUEL MOMENT ET POURQUOI DÉSIGNER DES SALARIÉS ?	37
6. 1ERE INFORMATION: DANS QUEL DÉLAI ET SUR QUELS ÉLÉMENTS SONT INFORMÉS LES SALARIÉS ?	28	18. QUELS SONT LES SALARIÉS À INFORMER ?	38
7. SELON QUELLE MODALITÉ LA PREMIERE INFORMATION EST TRANSMISE ?	29	19. QUELLES SONT LES INFORMATIONS APPORTÉES AU SALARIÉ DÉSIGNÉ EN CAS D'INSUFFISANCE DE SALARIÉS VOLONTAIRES ?	39
8. POURQUOI LA DATE DU NOUVEL ATTRIBUTAIRE EST-ELLE IMPORTANTE ?	30	20. RÉUNIONS D'INFORMATION ORGANISÉES PAR LE CÉDANT	40
9. DEUXIEME INFORMATION: QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUE LE CÉDANT DOIT FOURNIR AUX SALARIÉS ET IRP CONCERNÉS ?	30	21. QUEL EST LE RÔLE DU CORRESPONDANT DÉSIGNÉ PAR LE NOUVEL ATTRIBUTAIRE ?	40
10. NOUVEL ATTRIBUTAIRE: LES SALARIÉS CONCERNÉS DOIVENT RECEVOIR DES INFORMATIONS SUR LE NOUVEL ATTRIBUTAIRE « 16 MOIS AVANT LE CHANGEMENT EFFECTIF » ?	31	22. QUEL EST LE DÉLAI DE RÉPONSE DES SALARIÉS INFORMÉS DE LEUR DÉSIGNATION ?	41
11. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE TRANSMISSION DE CETTE INFORMATION ?	32	23. PARTICULARITES DU DÉLAI DE RÉPONSE DES SALARIÉS INFORMÉS DE LEUR DÉSIGNATION ?	42
12. QUELLES AUTRES INFORMATIONS PEUVENT DEMANDER LES SALARIÉS ?	32	24. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À PLUS DE 50%	43
		25. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À MOINS DE 50%	46
		ANNEXES JURIDIQUE	49



1. QUELLES INFORMATIONS LE CÉDANT DOIT-IL COMMUNIQUER DANS LES 6 MOIS SUIVANT L'AVIS DE PRÉ-INFORMATION ?

Les textes ne précisent pas la liste des informations à communiquer. Il faut donc entendre ici qu'il s'agit de tous les éléments nécessaires à la détermination des ETP.

2. COMMENT LE NOMBRE D'EMPLOIS À TRANSFÉRER EST-IL CALCULÉ ?

Pour chacun des lots définis dans l'avis de pré-information : le nombre d'ETP par catégorie d'emplois devant être transférés,

pour chaque catégorie d'emploi relevant du groupement n°1 du décret n°2018-1241, le nombre d'agents (et non d'ETP) affectés à chacun des lots ainsi que le nombre d'heures d'affectation à ces lots,

la justification de la méthode retenue pour calculer les ETP affectés aux services transférés transmis à la Région, en particulier la méthode retenue pour convertir les heures d'affectation des agents relevant du groupement d'emplois n°1 en ETP.

Les heures de conduite en détaillant les temps de prise de service, de coupure ou de haut-le-pied.



3. LE TRANSFERT À VENIR CONCERNE-T-IL UN NOMBRE D'ETP OU DE SALARIÉS ?

la liste qui doit être établie par SNCF Voyageurs et transmise au nouvel attributaire doit comporter un nombre de salariés correspondant au nombre d'ETP préalablement fixé, calculé à partir des taux d'utilisation des salariés concernés au moment de l'établissement de la liste.

Le transfert concerne donc un nombre d'ETP.

Ce nombre d'ETP n'est pas le quantum exact du nombre de salariés transférés, puisqu'il faudra tenir compte de la présence de salariés à temps partiel.



4. QUAND ET COMMENT LE NOMBRE D'EMPLOIS (ETP) À TRANSFÉRER EST-IL DÉTERMINÉ ?

Le nombre d'emplois correspondra au nombre de salariés à transférer est déterminé : d'un commun accord entre l'AO et SNCF Voyageurs ;

dans un délai de 9 mois après la publication de l'avis de pré-information au journal officiel ;

Sur la base des informations nécessaires à cette détermination transmises par SNCF Voyageurs dans un délai de 6 mois après l'avis de pré-information

en cas de non-publication de l'avis de pré-information au Journal Officiel, le point de départ du délai de calcul du nombre d'emplois à transférer démarre à la réception du courrier avec AR (ou du mail avec confirmation de réception et/ou de lecture) par SNCF Voyageurs.



5. DANS QUELS CAS SNCF VOYAGEURS CRÉE-T-ELLE UNE FILIALE DÉDIÉE A L'EXÉCUTION D'UN CONTRAT DE SERVICE PUBLIC ?

1. Il peut s'agir d'un choix stratégique, dans le cadre d'une décision de SNCF Voyageurs.
2. Il peut également s'agir d'une demande des autorités organisatrices qui, selon la formulation choisie dans les documents de consultation, incitent les candidats à créer une société dédiée à l'exploitation. La société dédiée permet aux autorités organisatrices de mieux identifier les coûts, les personnels nécessaires à la réalisation du service...



6. 1ERE INFORMATION: DANS QUEL DÉLAI ET SUR QUELS ÉLÉMENTS SONT INFORMÉS LES SALARIÉS ?

Au plus tard un mois après le lancement de la procédure de mise en concurrence, c'est-à-dire un mois maximum après la publication de l'avis de concession, SNCF Voyageurs doit informer par courrier les salariés concernés et leurs représentants sur :

- le mode de gestion du service public (par exemple, concession de service public) et, le cas échéant, la procédure d'attribution du contrat de service public retenue ;
- le périmètre géographique et fonctionnel du service transféré ;
- la date prévisionnelle de changement effectif d'attributaire ;
- le nombre d'emplois transférés pour chacune des catégories d'emploi (sur la définition des catégories d'emploi) ;
- les modalités de désignation des salariés transférés ainsi que les droits et garanties dont ils bénéficient (sur les modalités de désignation) ;
- le calendrier prévisionnel d'information des salariés et des représentants des travailleurs concernés



7. SELON QUELLE MODALITÉ LA PREMIERE INFORMATION EST TRANSMISE ?

L'information doit être délivrée par courrier, transmise par les services de la Poste.

En conséquence, l'information transmise aux salariés et IRP ne peut pas se faire par courriel.

Il est nécessaire d'envoyer une lettre à chaque salarié.

En revanche, le texte n'impose pas l'envoi d'un courrier recommandé avec avis de réception.

Cette information doit être effectuée par un envoi en courrier simple.

Ce courrier est accompagné d'un livret d'information.



8. POURQUOI LA DATE DU NOUVEL ATTRIBUTAIRE EST-ELLE IMPORTANTE ?

La date de notification du nouvel attributaire constitue une étape clé dans la procédure. Elle constitue le point de départ du délai de 15 jours ouvrables pour que SNCF Voyageurs informe les salariés concernés de l'identité du nouvel attributaire et, plus généralement, de toutes les conséquences que cela va entraîner personnellement pour les salariés.

9. DEUXIEME INFORMATION: QUELLES SONT LES INFORMATIONS QUE LE CÉDANT DOIT FOURNIR AUX SALARIÉS ET IRP CONCERNÉS ?

SNCF Voyageurs doit informer les salariés concernés et leurs IRP de l'identité de l'attributaire.

- Dans le cas où l'attributaire a changé, il doit également les informer : des conséquences sur la situation des salariés, notamment la poursuite des contrats de travail et le maintien
- des garanties attachées pour les salariés transférés ;
- de la possibilité de se porter volontaire et des conditions de mise en œuvre du processus de volontariat;
- des critères de détermination des salariés désignés en cas d'insuffisance du nombre de salariés volontaires;
- de la tenue de réunions d'informations à venir avec le nouvel attributaire



10. NOUVEL ATTRIBUTAIRE: LES SALARIÉS CONCERNÉS DOIVENT RECEVOIR DES INFORMATIONS SUR LE NOUVEL ATTRIBUTAIRE « 16 MOIS AVANT LE CHANGEMENT EFFECTIF » ?

le nouvel attributaire doit informer les salariés de (Sans droit de regard de SNCF):

- L'implantation géographique prévue pour les emplois concernés ; La présentation du contrat de service public conclu avec l'AO ;
- La présentation de l'entreprise et son organisation générale ; Le cas échéant, la présentation du groupe auquel appartient l'entreprise ;
- Les éléments du cadre social de l'entreprise notamment son environnement de travail, sa politique salariale, les avantages auxquels peut prétendre le salarié au titre des congés payés, de la durée et de l'aménagement du temps de travail, du compte épargne temps et du compte personnel de formation, ses institutions représentatives du personnel, sa politique de mobilité et de parcours professionnels, sa politique d'action sociale et de prévoyance ainsi que toute autre information utile à l'exercice ;
- Les modalités d'accueil ou d'accompagnement des salariés au cours d'une période précédant et suivant le changement effectif d'attributaire dont la durée est définie par le nouvel attributaire ;
- La politique de sécurité intégrée dans le système de gestion de la sécurité mentionnée à l'article 42 du décret du 27 mai 2019 relatif à la sécurité et à l'interopérabilité du système ferroviaire.



11. QUELLES SONT LES MODALITÉS DE TRANSMISSION DE CETTE INFORMATION ?

Les informations doivent être adressées aux salariés par courrier, « par pli éventuellement confidentiel », par l'intermédiaire de SNCF Voyageurs.

C'est donc SNCF Voyageurs qui est destinataire de l'ensemble des courriers destinés aux salariés et c'est donc à lui que revient la charge de les faire parvenir aux salariés.

Il peut remettre le courrier du nouvel attributaire en mains propres contre décharge, ou à défaut par recommandé avec AR, ce qui permettra d'assurer un suivi de la transmission et de garantir une preuve quant à la bonne réception de ce courrier par le salarié.

12. QUELLES AUTRES INFORMATIONS PEUVENT DEMANDER LES SALARIÉS ?

Dans cette même période (c'est-à-dire 16 mois avant le changement effectif d'attributaire), le nouvel attributaire doit transmettre sans délai **aux salariés qui en font la demande**:

- une fiche de poste indicative de l'emploi sur lequel ils seraient affectés;
- les éléments de rémunération y afférents.



13. DANS QUEL DELAI LES SALARIÉS PEUVENT-ILS SE PORTER VOLONTAIRES ?

Chaque salarié volontaire, a **trois mois** pour faire connaître à SNCF Voyageurs sa décision de se porter ou non volontaire, au sein de sa catégorie d'emploi.

Le délai de trois mois démarre à compter de la date à laquelle le salarié a reçu l'ensemble des informations de la part du nouvel attributaire.

Il démarre donc au plus tard 16 mois avant le changement effectif d'attributaire et se termine 13 mois avant ce changement.



14. QUELLES INFORMATIONS LE SALARIÉ QUI SE PORTE VOLONTAIRE DOIT TRANSMETTRE AU CÉDANT ?

Le salarié qui se porte volontaire doit communiquer à SNCF Voyageurs les éléments nécessaires à l'application des critères suivants:

- son taux d'affectation au service transféré ;
- son ancienneté dans le poste ;
- son temps de trajet séparant son domicile de celui des lieux principaux d'affectation du service transféré qui s'en trouve le plus proche ;
- ses charges de famille ;
- son handicap ou le handicap d'une personne dont il a la charge.

Ces critères permettront d'établir la liste des salariés volontaires, et de déterminer ceux à transférer et ceux qui ne le sont pas (dans l'hypothèse où leur nombre serait supérieur au nombre d'emplois à transférer, fixé d'un commun accord entre l'autorité organisatrice et SNCF Voyageurs avant le lancement de la procédure de mise en concurrence.)

ATTENTION

Contrairement aux désignés, les points concernant, l'ancienneté, les charges de famille et le handicap s'additionnent au taux d'activité !!!



En cas d'égalité parfaite entre deux salariés ou plus,

leur classement est réalisé en fonction du nombre de points obtenus en application de l'ensemble des critères sauf celui du taux d'affectation.

Si une égalité parfaite persiste,

les salariés concernés sont classés en fonction de leur ancienneté sur le poste, de la plus importante à la plus faible, le salarié dont l'ancienneté est la plus importante verra sa candidature retenue.



36

16. QUELLE EST LA PÉRIODE RETENUE POUR CALCULER LE TAUX MOYEN D'AFFECTION AU SERVICE CONCERNÉ ?

Le taux moyen d'affectation doit donc être calculé sur la période des 12 mois précédant la date de notification du changement d'attributaire.



17. À QUEL MOMENT ET POURQUOI DÉSIGNER DES SALARIÉS ?

A l'issue des trois mois de délai dont disposent les salariés concernés pour se porter volontaire ou non, un bilan du nombre de salariés peut être fait.

Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant au regard du nombre d'ETP nécessaire pour faire fonctionner le service, c'est-à-dire qu'il n'atteint pas le nombre d'emplois à transférer tel qu'il a été fixé dans l'appel d'offres, SNCF Voyageurs doit alors procéder à la désignation de salariés « complémentaires » pour atteindre le nombre d'emplois à transférer.

Les salariés non volontaires ayant **le plus grand nombre de points**, par application des critères, sont ceux qui sont désignés pour être transférés.

En cas d'égalité parfaite entre deux salariés ou plus, leur classement est réalisé en fonction du nombre de points obtenus en application de l'ensemble des critères sauf celui du taux d'affectation.

Si une égalité parfaite persiste, les salariés concernés sont classés en fonction de leur ancienneté sur le poste, de la plus faible à la plus importante.

ATTENTION

Contrairement aux volontaires, les points concernant, l'ancienneté, les charges de famille et le handicap se soustraient au taux d'activité !!!



18. QUELS SONT LES SALARIÉS À INFORMER ?

Tous les salariés, qu'ils soient volontaires ou désignés, doivent être informés par SNCF Voyageurs, au plus tard 12 mois avant le changement effectif d'attributaire.

Les salariés volontaires sont ainsi informés de l'acceptation ou du rejet de leur candidature. Les salariés complémentaires sont informés de leur désignation.

LES SALARIÉS SONT INFORMÉS par un envoi, par lettre recommandée avec AR, mais également par simple courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax ou lettre remise en main propre contre récépissé.

Lorsque le salarié est informé par SNCF Voyageurs que sa candidature de se porter volontaire est acceptée, celle-ci vaut accord définitif du transfert du contrat de travail du salarié.

Ce transfert intervient à la date du changement effectif d'attributaire.



19. QUELLES SONT LES INFORMATIONS APPORTÉES AU SALARIÉ DÉSIGNÉ EN CAS D'INSUFFISANCE DE SALARIÉS VOLONTAIRES ?

Les salariés désignés par SNCF Voyageurs sont quant à eux informés par celle-ci :

- De la date de changement effectif d'attributaire ;
- Du transfert de leur contrat de travail ;
- Des critères de désignation pris en compte ;
- Des conditions de transfert du contrat de travail en termes de délais et de formalités, des droits et garanties associés ;
- Des conséquences du refus de ce transfert et de la procédure applicable selon que le salarié est affecté à plus de 50% ou à moins de 50% au service transféré ;
- De son droit aux indemnités mentionnées à l'article L. 2121-24 du Code du transport, à l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail) et à l'indemnisation du chômage ;
- De son droit à bénéficier, à sa demande, d'un entretien individuel.

Les salariés désignés devant recevoir l'ensemble de ces informations au plus tard 12 mois avant le changement effectif d'attributaire, SNCF Voyageurs doit donc procéder à cette information un mois après avoir reçu les candidatures des salariés volontaires.



20. RÉUNIONS D'INFORMATION ORGANISÉES PAR LE CÉDANT

les salariés ne sont pas informés directement par SNCF Voyageurs du déroulement de la procédure de changement d'attributaire et des conséquences de ce changement.

Ces informations doivent leur être transmises par le nouvel attributaire.

Par ailleurs, ces réunions ont lieu a minima une fois par semestre.

Autrement dit, dans le délai des 16 mois, SNCF Voyageurs doit organiser au minimum trois réunions d'information **avec les représentants des travailleurs concernés** sur le déroulement de la procédure de changement d'attributaire et ses conséquences pour les salariés

21. QUEL EST LE RÔLE DU CORRESPONDANT DÉSIGNÉ PAR LE NOUVEL ATTRIBUTAIRE ?

Au plus tard 16 mois avant le changement effectif d'attributaire, le nouvel attributaire doit désigner **un correspondant**. Ce correspondant est chargé de répondre à toute demande et interrogation des salariés du lot concerné.

Les coordonnées de ce correspondant sont transmises au salarié par l'intermédiaire de SNCF Voyageurs.



22. QUEL EST LE DÉLAI DE RÉPONSE DES SALARIÉS INFORMÉS DE LEUR DÉSIGNATION ?

Le salarié désigné dont le contrat de travail doit être transféré peut faire connaître son refus à son employeur, SNCF Voyageurs, dans **le délai de deux mois**.

La réponse doit être formulée par écrit. Le délai de deux mois court à compter de la date de notification de l'information par SNCF Voyageurs de la désignation du salarié.

Le salarié n'a l'obligation d'informer son employeur que de son refus d'être transféré.

En cas d'acceptation, aucune formalité n'est imposée par les textes. A défaut de réponse écrite du refus dans le délai de deux mois, le salarié est d'ailleurs réputé avoir accepté le transfert de son contrat de travail.

A l'issue de ce délai de deux mois, SNCF Voyageurs transmet également dans un délai de sept jours à compter de son établissement, au nouvel attributaire, la liste des salariés désignés ayant accepté leur transfert avec leur répartition selon les catégories d'emploi.

Elle est transmise par tout moyen conférant date certaine à sa réception. Un envoi par courrier n'est donc pas nécessaire.

La liste est également transmise aux représentants des salariés concernés c'est-à-dire les représentants ayant été informés de l'appel à concurrence.



23. PARTICULARITES DU DÉLAI DE RÉPONSE DES SALARIÉS INFORMÉS DE LEUR DÉSIGNATION ?

Lorsque le transfert du contrat de travail entraîne pour le salarié le **déplacement de son lieu principal d'affectation dans une autre région**, celui-ci a le droit, comme tous les salariés concernés, de refuser son transfert. Le salarié doit alors faire connaître son refus dans **le délai d'1 mois** à compter de la date de notification de l'information de sa désignation par SNCF Voyageurs.

Sans information de sa part dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté le transfert.

Attention : lorsque le transfert du contrat de travail entraîne pour le salarié le déplacement de son lieu principal d'affectation dans une autre région, celui-ci peut faire connaître son refus d'être transféré. Ce refus n'entraîne aucune conséquence sur son contrat de travail. Le salarié poursuit donc l'exécution de son contrat de travail auprès de SNCF Voyageurs, Le salarié réintègre le processus de reclassement dans la région ou le territoire national...



24. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À PLUS DE 50% (1)

Lorsque le salarié désigné et affecté à plus de 50% au service concerné **refuse son transfert**, son contrat de travail est rompu. Le refus du salarié constitue le motif de **rupture de son contrat** de travail. Il s'agit alors d'un licenciement.

SNCF Voyageurs doit le convoquer à un entretien préalable à la rupture du contrat de travail dans **un délai d'un mois à compter de son refus**. Le salarié est donc **convoqué à cet entretien au plus tard 9 mois avant le changement effectif d'attributaire**. La convocation doit être transmise au salarié cinq jours ouvrables au moins avant la date de l'entretien, par tout moyen conférant date certaine à la réception. Il n'y a donc aucune obligation de convoquer le salarié par l'envoi d'une lettre recommandée avec AR

Lors de cet entretien, il est rappelé au salarié :

Les conséquences de son refus ;

Les modalités de la rupture ;

Son droit à l'indemnité versée par le nouvel attributaire ;

Son droit à l'indemnité compensatrice de congés payés (article L. 3141-28 du Code du travail) ;

Son droit à l'indemnisation chômage.

Le salarié peut, lors de l'entretien, se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il ne s'agit donc pas nécessairement d'un représentant du personnel. Cette faculté doit être mentionnée dans la lettre de convocation à l'entretien d'information préalable à la rupture du contrat de travail.



24. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À PLUS DE 50% (2)

La rupture du contrat de travail du salarié désigné à plus de 50% ayant refusé le transfert de son contrat de travail **est prononcée par le nouvel attributaire.**

C'est pourquoi, celui-ci doit être informé sans délai par SNCF Voyageurs de la liste des salariés ayant expressément refusé ce transfert.

La liste est établie et transmise une fois l'ensemble des entretiens réalisés.

Elle doit être accompagnée de tous les éléments nécessaires au nouvel attributaire pour informer le salarié des modalités de la rupture ainsi que les droits qui y sont attachés (indemnisation chômage, indemnité compensatrice de congés payés).

Au moins 6 mois avant le changement effectif d'attributaire : information du salarié sur la rupture de son contrat de travail,

Il lui confirme les modalités de la rupture et ses droits

Le nouvel attributaire peut procéder à cette information par l'envoi d'un mail avec accusé de réception ou confirmation de lecture.



24. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À PLUS DE 50% (3)

La rupture du contrat de travail est notifiée par **le nouvel attributaire** dans un délai d'un mois à compter de la date du changement effectif d'attributaire.

Elle est accompagnée :

- du reçu pour solde de tout compte (articles D. 1234-7 et D. 1234-8 du Code du travail) ;
- du certificat de travail (article D. 1234-6 du Code du travail) ;
- de l'attestation d'assurance chômage (articles D. 1234-9 à D. 1234-12 du Code du travail).

Le salarié a droit à une indemnité versée par le nouvel attributaire:

- un quart de mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- un tiers de mois de salaire ou de traitement par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.



25. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À MOINS DE 50% (1)

Lorsque le salarié désigné et affecté à **moins de 50%** au service concerné sur les 12 derniers mois refuse son transfert, SNCF Voyageurs doit lui présenter **une offre d'emploi disponible** située dans la même région, ou à défaut, situé sur le territoire national de l'entreprise.

la Direction considère que le périmètre de recherche est le territoire national de SNCF Voyageurs, Son interprétation la pousse à ne pas effectuer les recherches au sein des entreprises du groupe auquel elle appartient, contrairement à ce qui est appliqué en matière de reclassement relevant du droit commun du travail.

L'offre d'emploi doit être présentée au salarié dans le délai **d'un mois** à compter de son refus d'être transféré, par tout moyen conférant date certaine à sa réception. Elle peut donc être envoyée par un simple mail avec confirmation de lecture ou accusé de réception.

L'offre doit être écrite, précise et personnelle.

En cas d'acceptation de l'offre par le salarié, son changement d'affectation prend effet au jour du changement effectif d'attributaire.

Le salarié et SNCF Voyageurs peuvent néanmoins se mettre d'accord sur une date de transfert antérieure.



25. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À MOINS DE 50% (2)

Au plus tard 8 mois avant le changement effectif d'attributaire :
convocation à un entretien préalable de rupture.

Le salarié peut également refuser l'offre d'emploi présentée par SNCF Voyageurs.

Il doit alors faire connaître son refus, par écrit, dans le **délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'offre lui a été présentée**. Le refus de l'offre constitue le motif de la rupture du contrat de travail.

A défaut de réponse écrite dans le délai d'un mois, le salarié est considéré comme ayant accepté l'offre.

La **rupture du contrat de travail** du salarié est **prononcée par SNCF Voyageurs**, c'est-à-dire par celui qui a proposé l'offre d'emploi.



25. REFUS DE TRANSFERT LORSQUE LE SALARIÉ DÉSIGNÉ ET AFFECTÉ À MOINS DE 50% (3)

Au moins 6 mois avant le changement effectif d'attributaire, SNCF Voyageurs confirme au salarié les termes de l'entretien individuel préalable de rupture du contrat de travail par tout moyen conférant date certaine à la réception.

Il est donc possible de procéder à cette information par l'envoi d'un mail avec accusé de réception ou confirmation de lecture.

La rupture du contrat de travail du salarié est notifiée par **SNCF Voyageurs** dans un délai d'un mois à compter de la date du changement effectif d'attributaire.

Elle est accompagnée :

- du reçu pour solde de tout compte (articles D. 1234-7 et D. 1234-8 du Code du travail) ;
- du certificat de travail (article D. 1234-6 du Code du travail) ;
- de l'attestation d'assurance chômage (articles D. 1234-9 à D. 1234-12 du Code du travail).

L'indemnité est versée par SNCF Voyageurs, son montant est identique à celle versée au salarié affecté à plus de 50 % au service transféré ayant refusé le transfert de son contrat de travail

Annexes Juridique

49

1. Règles de droit commun

- Article L1224-1 : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ».

La loi NPF ne renvoie pas à l'article L 1224-1 du Code du Travail (transfert automatique des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise) mais prévoit son propre régime de transfert des salariés.

2. L'article 16 de la LOI n° 2018-515 du 27 juin 2018 pour un nouveau pacte ferroviaire a créé les dispositions suivantes au Code des transports « Changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs »

- Article L2121-20 : modalités de transfert des contrats de travail lorsque survient un changement d'attributaire d'un contrat de service public
- Article L2121-21 : les informations transmises aux salariés et leurs représentants ainsi que les modalités d'accompagnement individuel des salariés concernés sont fixées par décret
- Article L2121-22 détermine le nombre de salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel employeur
- Article L2121-23 : les modalités et critères de désignation des salariés par catégorie d'emplois (taux d'affectation du salarié au service concerné, le lieu d'affectation, le domicile et l'ancienneté dans le poste) et les conditions dans lesquelles il est fait appel prioritairement au volontariat sont fixées par un accord de branche ou à défaut par un décret en Conseil d'Etat,
- Article L2121-24 précise les conditions d'informations au salarié dont le contrat de travail doit être transféré ainsi que les conséquences de son refus pour le salarié.
- Article L2121-25 aborde la question du maintien des conventions et accords collectifs applicables, ainsi que des dispositions réglementaires
- Article L2121-26 précise les garanties apportées au salarié transféré
- Article L2121-27 : Un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux deux précédents articles dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur

Annexes Juridique

50

3. Décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018 relatif au transfert des contrats de travail des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs

- Chapitre Ier : Dispositions générales (définitions « entités concernées », « service concerné », « nombre d'emplois transférés »)
- Chapitre II : Procédure applicable au transfert des contrats de travail
 - Modalités de calcul du nombre de salariés dont le contrat de travail est transféré
 - Règles et procédures applicables en cas de refus par le salarié du transfert de son contrat de travail
- Chapitre III : Maintien des rémunérations du salarié dont le contrat de travail est transféré
- Chapitre IV : Conditions d'exercice du droit d'option des salariés pour le statut dans le cadre d'une réembauche au sein de la SNCF et de ses filiales