



NOTE À LA CE FÉDÉRALE

Montreuil, le 02 décembre 2021

CCN VOLET « GARANTIES AUTRES QUE CELLES PRÉVUES PAR LA LOI »

Récapitulatif des dates :

- 04/02/2020 : premier échange sur les garanties autres ;
- 26/02/2020 : premier état des lieux (sur la base de la tripartite de juin 2018) ;
- 08/07/2020 : discussions autour de l'agenda de négociations ;
- 02/09/2020 : second inventaire des droits (à la demande des organisations syndicales) ;
- 21/09/2020, 14/01/2021, 14/10/2021, 27/10/2021 : focus Logement ;
- 31/03/2021 : début des négociations sur VO du projet d'accord ;
- 22/04/2021 : poursuite des négociations sur VO ;
- 19/05/2021 : présentation du rapport Action Logement & CDC Habitat (Transdev) ;
- 16/06/2021 : poursuite des négociations sur V2 du projet d'accord ;
- 09/07/2021 : table-ronde tripartite ;
- 13/09/2021 : présentation du rapport FC ;
- 26/10/2021 : V3 du projet d'accord ;
- 16/11/2021 : V4 du projet d'accord + V1 « clause miroir » Facilités de circulation pour les salariés autres que les salariés transférés et salariés du GPU ;
- 30/11/2021 : V5 du projet d'accord.

Au-delà des droits garantis ou pas par loi et les différents décrets, et notamment n°2018-1242 du 26 décembre 2018, modifié par décret n°2020-1470 du 27 novembre 2020, mais aussi le décret d'application de l'article 17 de la loi de 2018 (niveau de la rémunération, garantie de l'emploi, maintien et conditions de mise en œuvre de l'affiliation au régime spécial de retraite des salariés transférés), le maintien des conventions, accords collectifs et des engagements unilatéraux et autres textes RH, ne sont acquis que pour une durée limitée dans le temps (Maximum 15 mois après dénonciation par l'entreprise ou filiale qui a remporté l'appel d'offres). Ce délai peut être réduit en cas de conclusion d'un accord de substitution dans l'entreprise.

Par ailleurs l'article L. 2121-27 du code des Transports prévoit « qu'un accord de branche précise les garanties autres que celles prévues aux articles L. 2121-25 et L. 2121-26 dont bénéficient les salariés dont le contrat de travail se poursuit auprès du nouvel attributaire ou d'un autre employeur. » C'est donc à partir de cet environnement législatif et réglementaire que cette négociation a été engagée.



PÉRIMÈTRE

Si la législation prévoit la négociation d'un accord de branche « garantie autres » pour les salariés transférés, elle ne circonscrit pas la négociation de ces droits à ces seuls salariés. La fédération a donc porté dès le début des négociations le principe d'une négociation de branche distincte pour chacun des droits identifiés recouvrant l'ensemble des salariés et des entreprises de la branche :

- Quelle que soit la nature de leur activité (gestionnaire d'infrastructure, EFP Fret, etc.) ;
- Sans les restreindre aux facilités de circulation, au logement et à la prévoyance (puis à la médecine spécialisée).

La Fédération a par ailleurs systématiquement demandé la réouverture des négociations concernant les volets « Champs d'application », « Contrat de Travail », « Organisation du temps de travail », « Formation professionnelle » et « classification et rémunération ».

Cette approche visait à :

- Restreindre les possibilités de *dumping* social entre les entreprises et entre les salariés ;
- Générer des droits pour les salariés n'appartenant pas à l'entreprise historique ;
- S'inscrire dans notre revendication du Nouveau STATUT du Travail Salarié (NSTS) et lui donner une « consistance » au niveau de la branche ;
- Acter des droits pour l'ensemble des cheminots de la Branche au-delà des seuls cheminots transférés, quand bien même ces droits seraient repris dans cet accord « autres garanties » imposé par la loi.

La Fédération a été mollement rejointe par SUD-Rail et FO. L'UNSA et la CFDT sont restées pour leur part fidèles à leur démarche d'accompagnement du patronat, lequel est resté campé sur la négociation de droits dans le cadre d'un accord de Branche « Garanties autres » pour les seuls salariés transférés. UTP qui, tout au long des négociations, n'a pas hésité à exercer le « chantage au Code du travail » en cas d'échec de ces négociations qui n'ont pas d'obligation de résultats.

DROITS

L'UTP a d'abord souhaité circonscire les négociations aux seuls droits identifiés lors de la table ronde tripartite du 15 juin 2018, à savoir les facilités de circulation et le logement. Elle a ensuite décidé d'en élargir le champ à la médecine de soin spécialisée.

Ce n'est qu'à la demande de la CGT, rejointe en cela par les autres OS, qu'un recensement des droits entrant dans le champ des « garanties autres » a été effectué. Ces droits peuvent être de nature conventionnelle, réglementaire ou liés à notre Régime Spécial.

La fédération a notamment identifié les droits attachés :

- À l'Action Sociale ;
- À la médecine de soins ;
- À la Cessation Progressive d'Activité et au Temps Partiel de Fin de Carrière ;
- Aux ex-apprentis ;
- Au temps partiel ;
- Aux distinctions et médailles ;
- Aux travailleurs handicapés ;
- À la garantie de l'emploi (difficultés économiques, inaptitude, etc.) ;
- Aux aides et congés des salariés issus des territoires d'outre-mer.
- Logement

À noter que la CFDT a également effectué un recensement dans lequel figuraient : la prévoyance, les bonifications traction, le CET, le forfait en jours, le télétravail, l'épargne salariale, les titres restaurants, le cumul d'activités professionnelles, les inventeurs salariés et les Activités Sociales. SUD et FO n'ont pas fait le travail de recensement. L'UNSA est intervenue à plusieurs reprises sur l'Action Sociale.

PROJET D'ACCORD

« ACCORD RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES "AUTRES QUE CELLES PRÉVUES PAR LA LOI" ATTACHÉES AUX SALARIÉS TRANSFÉRÉS DANS LE CADRE DE L'OUVERTURE À LA CONCURRENCE DES SERVICES PUBLICS DE TRANSPORT FERROVIAIRE DE VOYAGEURS »

Le **préambule** traduit la philosophie de l'accord, au gré des versions son évolution a été de pure forme. Les dispositions reprises au projet sont plafonnées, mais n'ont en revanche aucun socle minimal garanti. Elles évolueraient au gré de la remise en cause progressive de ces droits par la SNCF, ou des propositions d'évolution formulées par les signataires de l'accord.

La hiérarchie des normes n'est par ailleurs pas garantie. Un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions de l'accord de branche, si celles reprises à l'accord d'entreprise sont « au moins équivalentes ». Cela laisse une place importante à l'interprétation sur ce qui serait ou pas « équivalent » et dont l'effet pourrait conduire à une remise en cause de la hiérarchie des normes.

De plus, bien que tout avenant de révision soit du ressort de la seule CPPNI, le rôle donné à la Commission paritaire de suivi vise à la contourner en amont en favorisant les discussions et les « ententes » entre signataires. Selon ces principes, les dispositions sont susceptibles d'être modifiées à tout moment (après signature de l'accord, avant et après transfert des contrats de travail) sans être par ailleurs assorties d'une obligation d'information à destination des salariés concernés.

Enfin, le préambule est assorti d'une clause d'ouverture de négociations sur trois thèmes une fois la CCN finalisée sur ses volets obligatoires, tel que repris au compte-rendu unilatéral de l'UTP/Gouvernement lors de la tripartite du 09 juillet 2021 :

- Sécurisation des parcours professionnels et développement de l'emploi (prévention de la pénibilité et accompagnement des salariés en situation d'inaptitude) ;
- Action Sociale de branche sur la base des recommandations de la mission interministérielle ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il renvoie donc aux calendes grecques l'ouverture de négociations sur l'Action Sociale et les conditionne à la production préalable d'un rapport de mission interministérielle, et comporte le risque d'orienter les discussions vers une bascule vers les règles de droit commun en la matière. Ce sujet ne relève d'ailleurs pas de la négociation de Branche, mais renvoie à des décisions du pouvoir législatif ou réglementaire.

De pure forme, le **Titre I** rappelle le cadre juridique existant pour les salariés transférés en matière de garantie de l'emploi (statutaires) et de rémunération (statutaires et contractuels). Concernant l'affiliation au régime spécial de retraite, la totalité des négociations se sont déroulées dans l'attente de la parution du décret relatif à l'article 17 de la loi NPF. Les incidences de sa rédaction sur la reconnaissance de la pénibilité et le dispositif CPA repris au Titre II ne sont à date toujours pas établies.

Le **Titre II** traite des garanties conventionnelles « concédées » par l'UTP :

- **Logement (maintien pour logement social, intermédiaire et libre)** : en cas de changement de situation familiale et/ou professionnelle, le salarié sort du « parcours logement SNCF » aux dispositions plus favorables que le parcours Action Logement. Les salariés devront donc, dans la majorité des cas, repartir de zéro et entamer un nouveau parcours logement par le biais d'un autre organisme. Pour le logement libre, pas de maintien dans le logement en cas de passage d'actif à retraité qui est assimilé à un cas de « rupture de contrat de travail », idem pour les ayants-droits en cas de décès.
Les différentes aides inscrites à l'accord Logement SNCF ne sont pas reprises, à l'exclusion de l'aide locative aux nouveaux embauchés qui est maintenue, mais uniquement si elle était déjà engagée au moment du transfert.
- **Médecine de soins spécialisée** : chapitre très laconique mais qui exclut les salariés transférés de l'accès à la médecine générale, aux médecins agréés spécialistes ou généralistes (Médecins de secteur conventionnés), aux auxiliaires paramédicaux, aux infirmiers et aux kinésithérapeutes. Les médecins spécialistes seront donc exclusivement accessibles dans les cabinets médicaux SNCF. Ce chapitre était dans ses premières versions soumis à un avenant de révision (suppression du droit). Bien que l'UTP ait abandonné cette stratégie, l'écriture de ce chapitre est devenue de plus en plus restrictive au gré des versions du projet d'accord, manifestant sa volonté de ne pas contraindre les EF à investir dans la santé de leurs salariés. Ces carences renvoient vers la logique « assurantielle » par les complémentaires santé.
- **Compte épargne temps (CET)** : inscrit à l'accord à la demande de la CFDT, ce chapitre prévoit un abondement de la SNCF à hauteur de 20 % de l'épargne salariale placée sur le sous-compte fin d'activité et la possibilité de transfert des droits acquis de la SNCF, y compris en les monétisant, vers le cessionnaire, à qui il est fait obligation d'ouvrir des négociations relatives à la création d'un CET s'il n'en dispose pas. Il n'est cependant pas assujéti à une obligation de résultat. Les conducteurs admis au statut à compter du 1^{er} janvier 2009 ne sont pas concernés par ce chapitre. Ils font pour leur part l'objet d'un dispositif spécifique.
- **Dispositions propres aux salariés conducteurs admis au CP à compter du 1^{er} janvier 2009** : également inscrit à la demande de la CFDT, ce chapitre transpose dans la Branche la plupart des dispositions prévues à la SNCF, à savoir :
 - **Régime de retraite supplémentaire** : obligation de création d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) dans les entreprises cessionnaires. Ce régime de retraite supplémentaire est à cotisations définies. Les montants acquis par le salarié avant son transfert peuvent être transférés sur le nouveau contrat ;
 - **Mise en place d'un CET avec maintien de l'abondement spécifique** : obligation de créer un CET au bénéfice des seuls conducteurs visés au chapitre, avec compte courant et sous-compte fin d'activité. Les droits inscrits au CET sont monétisables.
SNCF provisionne auprès de l'entreprise cessionnaire le nombre total de jours acquis sur le CET par le salarié ainsi que le nombre de jour théorique d'abondement supplémentaire.
Pour un salarié statutaire faisant valoir son droit au retour sur un poste vacant à la SNCF entre la troisième et la huitième année suivant son transfert vers entreprise cessionnaire (Art. L.2121-26, titre 3), le dispositif CET en vigueur à la SNCF s'appliquera.

- **Prise en compte de la pénibilité** : ce chapitre prévoit pour les métiers à pénibilité avérée définis à l'annexe 4 du décret article 17 NPF à venir.
 - **Une majoration salariale figée** à la date de l'accord (suppression des mécanismes de majoration inscrits aux GRH00131 et GRH00389) ;
 - **Un dispositif de cessation progressive d'activité (CPA)** selon une formule fixe d'un an pouvant aller jusqu'à 24 mois selon les conditions en vigueur à la SNCF définies par l'accord d'entreprise du 06/06/2008 et son avenant du 20/02/2009.

Les salariés contractuels transférés sont exclus du dispositif de reconnaissance de la pénibilité et du CPA, alors qu'ils en ont le bénéfice à la SNCF, et reversés vers le compte C2P dont la logique n'est pas de permettre aux salariés de partir à la retraite en bonne santé.

Une seule formule CPA est maintenue dans cet accord (absence de la formule dégressive sur 3 ans).

Absence de dispositif CPA hors pénibilité et du dispositif Temps Partiel de Fin de Carrière (TPFC), alors qu'ils sont également prévus dans l'accord SNCF.

- **Congés payés** :
 - **Règlement des congés payés acquis** : monétisation par SNCF des congés payés pour solde tout compte ou transfert du solde chez l'employeur cessionnaire ;
 - **Regroupement des congés payés pour les salariés originaires des DROM, TOM ou COM** : possibilité de cumul des congés payés sur 2 années consécutives pour se rendre dans leur DROM, TOM ou COM.

Le texte n'impose pas le transfert de congés chez le nouvel employeur. C'est donc un droit auquel les salariés transférés pourraient être conduits à renoncer.

Concernant le regroupement des congés des salariés originaires de DROM, TOM ou COM, aucune disposition sur la participation de l'employeur aux frais de voyage des agents (au cadre permanent et contractuels). Aucune condition et modalité d'accès à ce droit ne sont par ailleurs définies, les références aux conditions définies par la SNCF dans le GRH00385 ont été supprimées. Ce droit sera donc difficilement opposable aux employeurs cessionnaires.

- **Mesures particulières pour les « ex-apprentis » et les « ex-élèves » SNCF** :
 - **Ex-apprentis** : majoration salariale exceptionnelle de 8 trimestres validés maximum (soit un taux maximum de 2 %). Complément fixe à cette majoration par trimestre non validé dans la limite de 2 % (majoration salariale exceptionnelle + complément), ou participation complémentaire de l'employeur au rachat de trimestres non-validés ;
 - **Ex-élèves** : dispositif de majoration salariale et de complément identique à celui des ex-apprentis et dans les mêmes conditions. Pas de participation au rachat de trimestres non validés.

- **Médaille d'honneur des chemins de fer** : les salariés transférés perçoivent une allocation selon la médaille, ainsi qu'une allocation supplémentaire de 40 € brut si elle décernée postérieurement à leur départ en retraite. 2 congés supplémentaires avec solde à prendre dans les 12 mois suivant publication de l'arrêté leurs sont également attribués. En cas de décès, le conjoint survivant perçoit l'allocation ou à défaut ses ayants-droits.

Aucune référence au GRH00060 (Distinctions honorifiques – Récompenses – Citations). Il manque donc toutes les dispositions et avantages relatifs aux récompenses ministérielles (gratification et congé supplémentaire), les récompenses attribuées au titre de la Formation et pour acte de courage et de dévouement (gratification), ainsi que l'honorariat (maintien à l'agent retraité des FC d'activité pour lui-même et ses ayants droits). Les références aux GRH00131 et GRH00141 sont également supprimés.

- **Droit syndical** : l'ancienneté prise en compte pour l'exercice de mandats de représentation syndicale est celle acquise au titre du contrat de travail transféré. Ce n'est qu'un rappel de la loi (permet de déclencher des élections rapidement et de constituer des listes). En revanche, l'accord prévoit la possibilité de procéder à la désignation sans délai d'un salarié en qualité de délégué syndical ou représentant d'une section syndicale au sein de l'entreprise cessionnaire. Elle ne précise pas sur quelle représentativité cette désignation s'assoie (Branche, GPU, SA, Établissement d'origine ?). Or, si la désignation de DS est possible, cela ouvre aussi la porte à d'éventuelles négociations et signatures d'accords avant l'organisation d'élections, dont les résultats pourraient être totalement différents de la représentativité ayant servi de référence pour procéder à la désignation des DS.

Les dispositions prévues au **Titre III** renvoient sur le salarié la responsabilité de la demande d'entretien d'accueil pour bénéficier d'une information sur ses droits dans l'entreprise. Il est informé à cette occasion des dispositifs existants dans l'entreprise en matière de formation et de parcours professionnel, des éléments de rémunération directs et indirects. Seule une documentation écrite relative aux couvertures complémentaires en matière de santé et de prévoyance leur est remise.

Le **Titre IV** « engagement à négocier » reprend les termes du préambule et les 3 thèmes de négociation envisagés, tout en précisant que les négociations « devront permettre à chaque entreprise de développer son propre modèle social ».

Ces négociations s'inscriront donc dans la logique des précédentes. Socle de droits à minima au niveau de la branche.

CONCLUSION

Fidèle à sa logique, l'UTP ne maintient que certains droits et, parmi eux, certaines dispositions seulement. C'est particulièrement éloquent sur les chapitres « médecine de soin spécialisée » et la CPA. Par ailleurs, le regroupement des congés payés des salariés d'outre-mer ne fait l'objet d'aucune condition ou modalité d'accès. Il sera donc très difficile d'opposer ce droit dans l'entreprise cessionnaire. Le contraste est d'autant plus remarquable que pour certains droits (CET, bonifications traction, FC) les conditions et modalités d'accès sont à l'inverse (très) détaillées.

Les références à la réglementation SNCF sont supprimées au fur et à mesure des versions, notamment celles dont les mécanismes (GRH00131 et GRH00389) permettent de réévaluer le niveau des majorations, dans le but de les plafonner (ex. : majoration pénibilité).

Les droits attachés à l'Action Sociale, à la médecine de soin, au temps partiel et temps partiel de fin de carrière, aux travailleurs handicapés, à la garantie de l'emploi (difficultés économiques, inaptitude, etc.) ont totalement été écartés ou renvoyés à des échéances inconnues.

Le clientélisme ou la prime aux signataires a été le deuxième axe majeur suivi par l'UTP dans le cadre de ces négociations. La CFDT est particulièrement bien servie, puisqu'à sa demande, le CET et le dispositif de bonifications sont repris dans l'accord, voire assortis de contraintes pour les employeurs. Le Titre IV est également ajouté à la demande de la CFDT.

Enfin, le chapitre **Facilités de circulations** est renvoyé et intégré au projet d'accord de branche relatif aux « Classifications et rémunérations » et à son application. En requalifiant les FC d'avantage en nature soumis à cotisations sociales et fiscales, Gouvernement et UTP les font, de fait, entrer dans l'assiette de rémunération des salariés.

Pour autant, à l'inverse du projet d'accord sur les classifications et rémunérations, le champ d'application du chapitre FC reste identique et ne concerne obligatoirement que les salariés transférés. Son extension à l'ensemble des salariés de la branche (EF Fret, GIE, etc.) est renvoyée aux entreprises appliquant la CCN, par voie d'accord ou décision unilatérale de l'employeur, avec une durée minimale de 2 ans. Le cas échéant, les conditions de mise en œuvre des FC prévues à l'accord classifications/rémunérations s'imposent à elles (droits, gestion, mécanisme de compensation, etc.)

Par le jeu de renvois réciproques, les accords « Classifications et Rémunérations » et « Garanties autres » sont rendus interdépendants sur le chapitre des FC pour maintenir ce droit aux salariés transférés.

Le maintien du droit est donc conditionné à la signature et la validité des deux accords. Si l'un des deux n'obtient pas les 30 % de représentativité des signataires nécessaire à sa validité, ou s'il est frappé d'opposition, il n'y a pas de continuité du droit sur les FC.

Les négociations engagées sur le volet « Garanties Autres » ne permettent donc pas d'aboutir sur un projet d'accord de haut niveau.

Le projet d'accord soumis à signature est très loin des attendus. Les salariés transférés sont amputés de la plupart des droits dont ils bénéficient aujourd'hui dans le GPU, particulièrement les contractuels. La logique qui prévaut à l'UTP depuis l'ouverture des négociations sur la CCN de la branche ferroviaire, et qui a présidé à la conduite de ce volet, est par ailleurs accentuée par l'absence d'obligation de résultat. Il n'est pas prévu que l'État se substitue à la négociation, comme ce fut le cas par exemple sur le volet « Classifications et rémunérations ».

En cas d'invalidité de l'accord, les salariés transférés seront donc renvoyés au Code du travail et aux dispositions en vigueur dans l'entreprise cessionnaire, une fois que le délai légal de survie des accords et conventions de leur ancienne entreprise aura expiré et cessé de s'appliquer. Soit au plus tard 15 mois après le transfert de leur contrat de travail s'ils ne font pas l'objet d'une dénonciation avant.

Consciente de cela, l'UTP a concédé le minimum et ciblé ses concessions. Obtenir à nouveau un accord minoritaire – UNSA et CFDT sont acquis à la signature – a été un axe de négociation, désamorcer les conflits potentiels avec certaines catégories de salariés (conducteurs) ou sur certains droits (FC) a été un second axe. Cela a pour effet de voir soumis à signature un projet d'accord de branche de très faible niveau. Il n'y a pas de « sac à dos social », il y a un saccage social.

Au regard de ces éléments, le Bureau fédéral propose donc de ne pas signer le projet d'accord soumis à signature.

En cas d'accord valide par au moins 30 % en termes de représentativité, et recueillant moins de 50 %, la question de l'exercice du droit d'opposition se pose, et par voie de conséquence la question du maintien du peu de droits actés par cet accord, mais aussi des reculs qu'il prévoit :

- Sur les FC, cet accord, par une clause renvoyant à l'accord classification, consacre une perte de droits existants pour les cheminots du GPU, à savoir : le contingentement, la fiscalisation et la soumission à cotisations sociales. De plus, la gestion des FC serait placée entre les mains de la seule UTP, et donc susceptible d'être remise rapidement en cause. De plus, les FC deviendraient

quérables, conduisant de fait certains cheminots à renoncer à ce droit pour ne pas se voir soumis à cotisation ou fiscalité ;

- Sur le logement, l'attribution du logement se fait sur critères sociaux tant pour les logements sociaux qu'intermédiaires. Ce n'est donc pas un droit garanti par cet accord !
- La question se pose pour le parc libre, estimé à environ 2 000 logements, et qui se réduit d'année en année ;
- Concernant le CPA, il n'est accordé que pour les salariés transférés, relevant du statut et positionnés sur un emploi à pénibilité avérée. De plus seule la formule fixe pouvant aller jusqu'à 24 mois a été retenue ;
- Concernant le CET, nous y sommes opposés car il conduit les cheminots à renoncer à leurs droits au repos et aux congés ;
- Concernant le Plan épargne retraite obligatoire (PERO) prévu pour les seuls agents de conduite, nous y sommes là aussi opposés (Système par capitalisation et à cotisations définies) ;
- Se pose tout de même la question de l'accès à la médecine de soins spécialisée ;
- Concernant la médaille des chemins de fer, ces droits sont rabotés et *in fine* d'une portée limitée ;
- Concernant les cheminots originaires des DROM COM/TOM, seul le droit au cumul des congés est maintenu, sans précisions sur les modalités d'accès ;
- Concernant les ex-apprentis, le nombre de cheminots éligibles est à date très réduit ;
- Sur le droit syndical, le risque de voir des désignations de délégués syndicaux sans aucun cadrage sur la représentativité retenue fait peser un risque de la même nature que celui que nous avons vécu avec la transformation de RFF en SNCF réseau.

C'est donc à partir de ces éléments que nous devons nous positionner au regard des éléments précités, en tenant compte de l'interconnexion avec l'accord « classification rémunérations » de branche et dans le GPU.

Le Bureau fédéral propose donc de faire valoir notre droit d'opposition.