

Accord Autres garanties Personnels transférés

La réforme Ferroviaire de 2018 a acté le principe du transfert des personnels en cas de perte de marché dans le cadre d'un appel d'offres.

Si certains droits ou garanties ont été actés dans la loi et différents décrets, la loi a aussi prévu une négociation de Branche portant sur ce qui n'était pas garanti par la loi.

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

Ce que contient l'accord :

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.

Cela relève des dispositions du droit commun pour le logement social et intermédiaire et n'est pas lié au contrat de travail (Sauf logement libre).

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.

Ce que contient l'accord :

Médecine de soin : Il 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 que contient l'accord :

Compte épargne temps (CET) : 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 nouvel employeur, 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 1er janvier 2009 ne sont pas concernés par ce chapitre. Ils font, pour leur part, l'objet d'un dispositif spécifique.

La CGT est opposée au CET, car entérinant un renoncement aux congés !

Ce que contient l'accord :

Dispositions conducteurs admis au CP à compter du 1er janvier 2009 : la plupart des dispositions prévues à la SNCF sont transposées dans la Branche, 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.

La SNCF provisionne auprès de l'entreprise cessionnaire le nombre total de jours acquis sur le CET par le salarié ainsi que le nombre de jours théoriques 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.

Ce que contient l'accord :

Prise en compte de la pénibilité : il est prévu, pour les métiers à pénibilité avérée définis à dans le décret article 17 NPF paru le 31/12/21 :

- 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.

Ce que contient l'accord :

Congés payés :

- Règlement des congés payés acquis : monétisation par la SNCF des congés payés pour solde de 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 (pas de prise en charge des frais de voyage). C'est une perte de droits !

Ce que contient l'accord :

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.

Il reste peu de cheminots concernés par ce dispositif.

Ce que contient l'accord :

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 leur sont également attribués. En cas de décès, le conjoint survivant perçoit l'allocation ou, à défaut, ses ayants-droits.

Les facilités de circulation : elles ont été incluses dans l'accord Classifications et rémunération de Branche, considérant qu'il s'agit de rémunération !

FOCUS SUR LES FACILITÉS DE CIRCULATION

Décryptage du contenu de l'accord :

L'accord Autres garanties prévoit le maintien des FC de loisir, **à l'exclusion des facilités de circulation à usage domicile-travail ou à usage professionnel :**

- Pour les salariés transférés vers un autre employeur, leurs ayants-droits directs, soit partenaire de couple et/ou enfant(s), les ascendants (parents, grands-parents) du salarié et de son partenaire de couple, **sur les services SNCF et les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés ;**
- Pour les salariés SNCF et leurs ayants-droits, les retraités SNCF et leurs ayants-droits **sur les services publics de transport ferroviaire de voyageurs transférés ;**
- Les salariés transférés vers un autre employeur, ainsi que leurs ayants-droits, bénéficient à **compter de leur date effective de départ à la retraite** et dès lors qu'ils en remplissent les conditions d'attribution.

CONCLUSION

Cet accord 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.

Notre commission exécutive Fédérale a décidé unanimement de ne pas signer cet accord et de faire valoir notre droit d'opposition.