



FERROVIAIRE

TRANSFERT DU PERSONNEL A LA CONCURRENCE Tous concernés ?

Depuis le 26 décembre 2018, date de parution au journal officiel du décret n° 2018-1242, le transfert du personnel (de SNCF ou d'une autre EF) d'une entreprise vers une autre entreprise au sein de la branche ferroviaire devient une réalité!

De quoi s'agit-il exactement ?

Le transfert du personnel est une disposition du code du travail visant notamment à garantir aux salariés de conserver leur emploi alors que leur entreprise a perdu un marché de prestations de services. Si cette disposition peut paraître neutre lorsqu'il s'agit de salariés dépendant exclusivement d'une convention collective de branche, **elle prend un goût amer pour les cheminots du GPF SNCF dont le contrat social demeure le statut (GRH0001).**

Quels sont les salariés du G.P.F. SNCF concernés ?

Tous ceux qui concourent de près ou de loin au service du transport ferroviaire dans une région donnée et qui sont désormais soumis à la remise en concurrence des exploitants ferroviaires par des appels d'offres. Les cheminots potentiellement transférables, encadrement compris, se trouvent donc au sein de SNCF mobilités, à l'exception des agents dépendant du siège de SNCF mobilités et de ceux affectés dans les technicentres industriels. **La plupart des salariés de SNCF et de SNCF réseau ne seraient, à ce jour, pas concernés par les transferts...**

Quelles sont les modalités du transfert ?

Elles se feront selon un calendrier défini par la loi et pas nécessairement sur la base du volontariat !

En effet l'entreprise pourra être amenée à procéder à des désignations obligatoires tout en respectant certains critères comme le taux d'affectation du salarié au service concerné, son lieu d'affectation, son domicile, et son ancienneté dans le poste.



Bien sûr, il sera toujours possible de refuser le transfert Obligatoire, mais à quel prix ?



3 cas peuvent se présenter

Premier cas:

Un agent est affecté à plus de 50% de son activité professionnelle au service concerné par le transfert vers une autre entreprise, **alors il y a rupture du contrat de travail donc licenciement s'il refuse le transfert vers cette entreprise**

Second cas:

Un agent est affecté à moins de 50% de son activité professionnelle au service concerné par le transfert vers une autre entreprise, **alors il y a une offre de reclassement proposée par l'entreprise.** Il est à noter que ce reclassement peut se faire sur l'ensemble du territoire national. **L'agent accepte ou pas la proposition !**

Troisième cas (il découle du second cas):

Un agent refuse la proposition de reclassement, alors il y a rupture du contrat de travail et donc licenciement.

Quelles garanties sociales pour les salariés de la SNCF ?

Elles sont hélas bien maigres au regard des dispositions statutaires des cheminots du Groupe Public Ferroviaire SNCF. Par ailleurs, elles sont différentes selon que le salarié soit au statut ou contractuel !

Enfin, certaines d'entre elles sont **pérennes**, d'autres **limitées dans le temps**.

Quant aux **facilités de circulation et la médecine de soins spécialisée** (agents sous statut uniquement), **elles sont tout bonnement renvoyées à la négociation de la convention collective de branche et donc potentiellement bien en deçà des dispositions actuelles !**

		Personnel au statut	Personnel contractuel
Pérennes	. Rémunération nette sur les 12 derniers mois	OUI	OUI
	. Garantie de l'emploi sans limite de temps et sous réserve de rester au sein de la branche ferroviaire	OUI	NON
	. Régime spécial de retraite (argument discutable compte tenu des annonces gouvernementales)	OUI	/
	. Convention collective de branche	OUI	OUI
Limitées dans le temps (15 mois maxi)	. Maintien des accords collectifs (intéressement, CPA...)	OUI	OUI
	. Avancement en échelon et PR	OUI	/
	. Dispositions réglementaires liées à la rémunération (RH0131)	OUI	OUI
Perdues	. Droit Syndical et exercice des fonctions syndicales tels que définis au GRH 0001		
	. Déroulement de carrière (Niveaux, Qualifications)		
	. Grille de notation et grades		
	. Délégués de commission de notation		
	. Garanties disciplinaires et sanctions		
	. Mutations		
....			

Analyse de la CFE- CGC FERROVIAIRE :

Si le transfert du contrat de travail vers une autre entreprise est toujours anxiogène pour les salariés concernés, **il revêt un caractère particulier pour les salariés du GPF SNCF et sonne le glas d'une époque.**

Dans cette affaire, outre le fait que les garanties sociales sont bien chiches pour l'ensemble des agents concernés, la situation sera plus critique encore pour les salariés de l'encadrement à plus d'un titre !

Ils n'échapperont pas à la logique du transfert **mais les conséquences du transfert impacteront plus durement les agents des collègues « maîtrise » et « cadre » quelle que soit leur entreprise d'affectation :**



L'entreprise remportant le marché possède déjà une partie de ses ingénieurs, cadres, managers et autres techniciens, ces derniers ne seront donc pas réembauchés et de plus, il est à craindre que les reclassements forcés au sein du Groupe Public Ferroviaire soient accompagnés **d'une mobilité géographique forcée.**



Les managers seront au cœur du dispositif de transfert de leurs agents!
Cette mission provoquera inéluctablement de nouvelles tensions avec les salariés avec pour conséquence la dégradation des conditions de travail.



Le code des transports et le décret prévoient, sous certaines conditions (notamment le délai de 3 à 8 ans suivant le transfert) que les cheminots au statut puissent en cas de réembauche sur un poste vacant au sein de **SNCF**, choisir le nouveau cadre contractuel ou le statut : nous craignons que les salariés de l'encadrement n'aient plus vraiment le choix et qu'ils soient amenés à accepter les conditions de retour qui leur seront proposées.



Les salariés au cadre permanent du **G.P.F SNCF**, en particulier ceux qui sont à mi- carrière, sont les grands perdants. En effet, alors qu'ils ont été recrutés au statut, ils se retrouvent en cours de route potentiellement privé de celui-ci alors que l'embauche au statut est de permettre aux salariés concernés de faire une carrière complète dans l'entreprise en contrepartie d'une rémunération souvent inférieure à d'autres entreprises, des contraintes professionnelles et des emplois du temps bien souvent atypiques (24h/24, 7 jours/7 et 365 jours par an).

Cette rupture de contrat en cours de carrière est inacceptable dans la mesure où les salariés concernés auraient peut-être fait d'autres choix professionnels ou pris des dispositions différentes, comme cotiser à une retraite complémentaire par exemple...

**ADHERER C'EST NOUS RENFORCER
ET DONC VOUS RENFORCER !**

REJOIGNEZ-NOUS !