



Paris, le 16 janvier 2024

M. Jean-Pierre FARANDOU  
Président du Groupe Public Unifié SNCF  
2, Place aux Étoiles  
93633 La Plaine St Denis Cedex

### M. le Président du Groupe Public SNCF,

Le Gouvernement et la Direction de l'entreprise ont affirmé à de très nombreuses reprises, que l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs nécessitait la construction d'un cadre social de haut niveau. Malgré l'opposition justifiée et argumentée de l'ensemble des organisations syndicales à l'ouverture à la concurrence, le processus a été enclenché.

Nous posons malheureusement le constat que d'un côté, le calendrier d'ouverture à la concurrence a subi une accélération indéniable, et que de l'autre la construction d'un cadre social de haut niveau se fait toujours attendre. Il s'agit là d'un mensonge de plus des promoteurs de la réforme de 2018.

Les premiers transferts de personnel devraient intervenir ainsi à la fin de l'année 2024, au sein tout d'abord des filiales SNCF qui ont remporté la majorité des premiers appels d'offres, mais également au sein d'une entreprise concurrente en juillet 2025, pour le lot inter-métropoles de la région SUD perdu par la SNCF.

Indéniablement, le choix stratégique de la SNCF de mettre en place des filiales quand bien même la SA Voyageurs aurait remporté l'appel d'offres, induit une dégradation des droits des agents qui y seront transférés et une forme de dumping social interne au groupe. Cela pose désormais la question de l'unité sociale du groupe, amené à se désagréger en une multitude de lots, en plus du cadre social de branche dont le niveau n'est pas de nature à limiter le dumping social y compris dans le groupe.

Les négociations internes à la SNCF d'un accord relatif aux filiales créées en réponse aux appels d'offres voyageurs ont été mises au point mort en décembre 2021, car n'ayant aucune chance d'aboutir à un accord valide. Cette situation de fait tient avant tout à la position de la partie patronale. Le refus d'un accord garantissant une continuité de droits à l'échelle du Groupe, incluant l'ensemble des SA et des activités, notamment la SAS Fret, en est la cause.

Les négociations n'ayant pas permis d'aboutir à un accord signé et applicable, la Direction a fait le choix de prendre le 12 janvier 2023 une DUE reprenant, en partie le contenu du projet d'accord filiales. En parallèle, la Direction a fait le choix de passer le relais aux acteurs locaux, pensant que ceux-ci sauraient trouver les voies d'un accord qui n'avait malheureusement pas pu être trouvé au niveau national. Il est aujourd'hui patent que ce choix n'est pas efficace.

Parallèlement à cela, nos fédérations ont négocié et signé à la fin de l'année 2023, l'accord collectif de Groupe garantissant la continuité du cadre social des salariés du Groupement d'Intérêt

Économique (GIE) SNCF Optim'Services, ainsi que l'avenant de révision n°1 de l'accord collectif du 29 octobre 2020 relatif à l'unité sociale et à l'évolution du dialogue social sur le périmètre des 5 sociétés SNCF (ONC) et l'avenant de révision n°1 de l'accord collectif du 06 décembre 2019 relatif aux conditions d'exercice du dialogue social entre les entreprises issues du GPF. Ces trois accords ont été complétés par une DUE complémentaire du Groupe Ferroviaire en date du 20 décembre 2023.

L'absence de visibilité sur le futur cadre social des filiales, et les annonces effectuées par la Direction sur le fait, que le passage en filiales constituerait une opportunité historique d'améliorer la compétitivité de la SNCF en rognant sur un ensemble de droits, pourtant constitutifs du contrat social cheminot ont généré une profonde inquiétude du corps social.

Si les modèles économiques sont différents d'une activité à l'autre, les agents ne peuvent néanmoins pas comprendre de tels écarts de traitement sur la continuité du cadre social, en fonction des sociétés. Au-delà du périmètre des filiales voyageurs, la continuité du cadre social des agents d'autres périmètres incluant l'ensemble des SA et des activités, notamment la SAS Fret doit également être réaffirmée, sur le même modèle que celui du GIE Optim'Services.

La Direction de la SA Voyageurs, appuyée par la DRH Groupe ont décidé de relancer les négociations de l'accord filiales dans le cadre de l'agenda social 2024. Nos fédérations souhaitent vous signifier nos différentes attentes et revendications communes, qui s'articulent autour de cinq volets principaux :

### 1) Champ d'application de l'accord :

Nous le réaffirmons, cet accord doit être un accord Groupe, dont les négociations doivent être gérées et présidées par la DRH Groupe en lien avec les différentes sociétés.

L'accord doit dépasser le seul périmètre des filiales créées en réponse aux appels d'offre pour intégrer et garantir notamment la continuité du cadre social des agents d'autres périmètres ou SA et dont l'activité serait transférée dans une filiale ou GIE. Cette position est unanimement portée par nos fédérations syndicales. Elle renvoie à une notion clef de l'efficacité industrielle et sociale du Groupe : l'unité. De fait, les effets de la désinbrication de différents lots par vagues successives vont fragiliser une organisation de la production déjà largement mise à mal par une étanchéité des organisations par activités ou produits, et dégrader le service rendu aux usagers. Elle s'appuie, par ailleurs, sur la disposition de l'article L. 2101-1 qui dispose que la société nationale à capitaux publics SNCF et ses filiales constituent un groupe public unifié.

Si la rédaction du champ d'application de l'accord a évolué, des points de fragilité qui pourraient mener à de potentiels contournements de l'accord sont clairement identifiés. La question des groupements en réponse aux appels d'offres, en est le meilleur exemple.

Le choix de l'entreprise de répondre à l'appel d'offres sur le lot Tram-Train constitué du T4, du T11 et de la branche Esbly-Crécy de la ligne P par un groupement avec Keolis dans lequel la prise de participation de SNCF Voyageurs est minoritaire démontre que ce type de montage n'est pas un cas d'école, à l'aune notamment des constats désolants que nous pouvons tirer sur le modèle Transkeo et la politique de dumping social mise en œuvre au sein de cette société mixte.

## **2) Concernant la garantie de rémunération et la structure de la rémunération dans les filiales :**

La Direction doit établir de manière précise, transparente et conformément à la loi, la méthode de calcul de la rémunération à garantir. De la même manière, la structure de la rémunération doit être maintenue afin de ne pas générer des disparités de nature à entraver la mobilité et les parcours professionnels et la mobilité des cheminots. Enfin cela pose également la question du niveau des négociations salariales tant pour les statutaires que pour les contractuels.

## **3) Maintien des garanties statutaires :**

La Direction a fait le choix d'entériner des adaptations spécifiques aux filiales créées en réponse aux appels d'offre aux dispositions des chapitres 1 et 9 du Statut, et ce malgré l'avis défavorable émis par nos fédérations lors de la commission du Statut du 02 mai 2022.

En supprimant le conseil de discipline, la Direction a ni plus ni moins aligné les droits des futurs agents statutaires qui rejoindront les filiales sur le droit commun. La Direction a également décidé de limiter le droit syndical en n'autorisant pas la mutualisation du temps syndical dans les filiales.

La Direction a posé comme un fait établi qu'elle pouvait adapter les dispositions du Statut aux filiales et créer finalement un statut dans le Statut mais il n'existe à notre sens qu'un seul Statut qui doit être applicable de la même manière à l'ensemble des cheminots.

Si la Direction souhaite pouvoir avancer en confiance lors des négociations à venir sur le volet filiales, un retour en arrière doit être opéré sur les adaptations apportées aux chapitres 1 et 9 du Statut et des garanties fortes doivent être données sur le fait que la Direction n'adaptera pas le Statut aux filiales.

Au-delà des agents statutaires, les personnels contractuels bénéficient de nombreux droits directement issus du Statut, que ce soit par exemple en termes de droit syndical, de mutations, de congés...

Il est nécessaire que l'accord affirme la continuité de ces droits pour les agents contractuels.

## **4) Maintien des accords collectifs :**

Nous constatons que la continuité des droits issus d'un nombre très important d'accords collectifs applicables au sein du Groupe Public n'est pour l'instant pas assurée dans le cadre du projet d'accord filiales, qui n'est en l'état qu'un recueil de bonnes intentions piochées dans différents accords. L'accord sur l'organisation du temps de travail n'est même pas cité. Par ailleurs se pose le sujet du maintien des textes et référentiels RH du niveau groupe, d'entreprise et métiers qui ne sont pas évoqués dans ce projet d'accord.

Les trois accords signés en fin d'année 2023 et garantissant la continuité du cadre social des salariés du Groupement d'Intérêt Économique (GIE) SNCF Optim'Services ont posé, selon nous, une référence nouvelle qu'il convient à présent de poser comme un socle de droits pour les agents qui seront amenés à rejoindre les filiales.

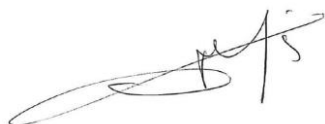
## **5) Sécurisation de l'emploi, mobilités et parcours professionnels :**

Les négociations de l'accord relatif à la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels vont se poursuivre dans le cadre de l'agenda social 2024. Nous attirons votre attention sur le fait que le champ d'application du projet d'accord GEPP ne concerne pour l'instant que le seul périmètre des cinq sociétés, excluant de fait les filiales créées pour répondre aux appels

d'offre. Cette exclusion expose les ayants-droits qui y seraient transférés à des parcours professionnels et une mobilité restreinte aux bornes de ces PME du rail que vous entendez créer

Enfin, Le projet d'accord filiales doit d'avantage sécuriser les agents qui refuseraient leur transfert au sein de la filiale, ou qui se retrouveraient confrontés à une situation d'inaptitude.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Monsieur le Directeur, en l'expression de nos respectueuses salutations.



Thierry NIER  
CGT des cheminots



Didier MATHIS  
UNSA-Ferroviaire



Erik MEYER  
SUD-Rail



Thomas CAVEL  
CFDT Cheminots

