

Union des Transports Publics et ferroviaires

NOUVEAU PACTE FERROVIAIRE

Ouverture à la concurrence des services ferroviaires



GUIDE D'INFORMATION

Pour répondre à vos questions

21 juin 2018



Ce guide d'information est destiné à vous permettre de mieux comprendre les enjeux liés à la réforme ferroviaire et à l'ouverture à la concurrence du transport de voyageurs en France.

Ce document vise à apporter des réponses simples aux principales questions que vous pourriez vous poser. Si vous ne trouvez pas de réponse à votre question ou si vous souhaitez plus de précisions, nous vous invitons à nous contacter par mail à l'adresse [**nouveapacteferroviaire@utp.fr**](mailto:nouveapacteferroviaire@utp.fr)

Des mises à jour régulières seront effectuées.

SOMMAIRE

1



**Contexte, acteurs
et cadre social de la branche
ferroviaire**

2



**Ouverture à la concurrence :
modalités et calendrier**

3



**Transfert de personnel :
qui est concerné ?**

4



**Transfert de personnel :
mes garanties sociales**

5



**Transfert de personnel :
ma rémunération**

6



**Transfert de personnel :
temps de travail et
organisation du travail**

7



**Transfert de personnel :
carrière, formation
et mobilité**

8



**Sûreté et sécurité
ferroviaires
et ouverture à la
concurrence**



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

Q1	Pourquoi n'est-il pas possible de répondre dès aujourd'hui à toutes les questions ?	5
Q2	À quoi correspond la branche ferroviaire ?	6
Q3	Qu'est-ce que la convention collective nationale de la branche ferroviaire ?	7
Q4	Quelles sont les organisations syndicales de la branche représentatives des salariés ?	8
Q5	Qu'est-ce que l'UTP ? Quelles sont les entreprises adhérentes ?	8
Q6	À qui s'appliquera la convention collective nationale après l'ouverture à la concurrence ?	9
Q7	Quels sont les engagements pris par l'UTP pour la suite des négociations de la convention collective nationale ?	9
Q8	Quel calendrier pour la finalisation de cette convention ?	9
Q9	Qu'est-ce qu'un décret ?	10
Q10	Qu'est ce qu'une autorité organisatrice? Quelles sont ses compétences ?	10
Q11	Quel est l'organisme chargé de la régulation de la concurrence au sein du secteur ferroviaire ?	11
Q12	Qu'est ce que l'EPSF ?	11



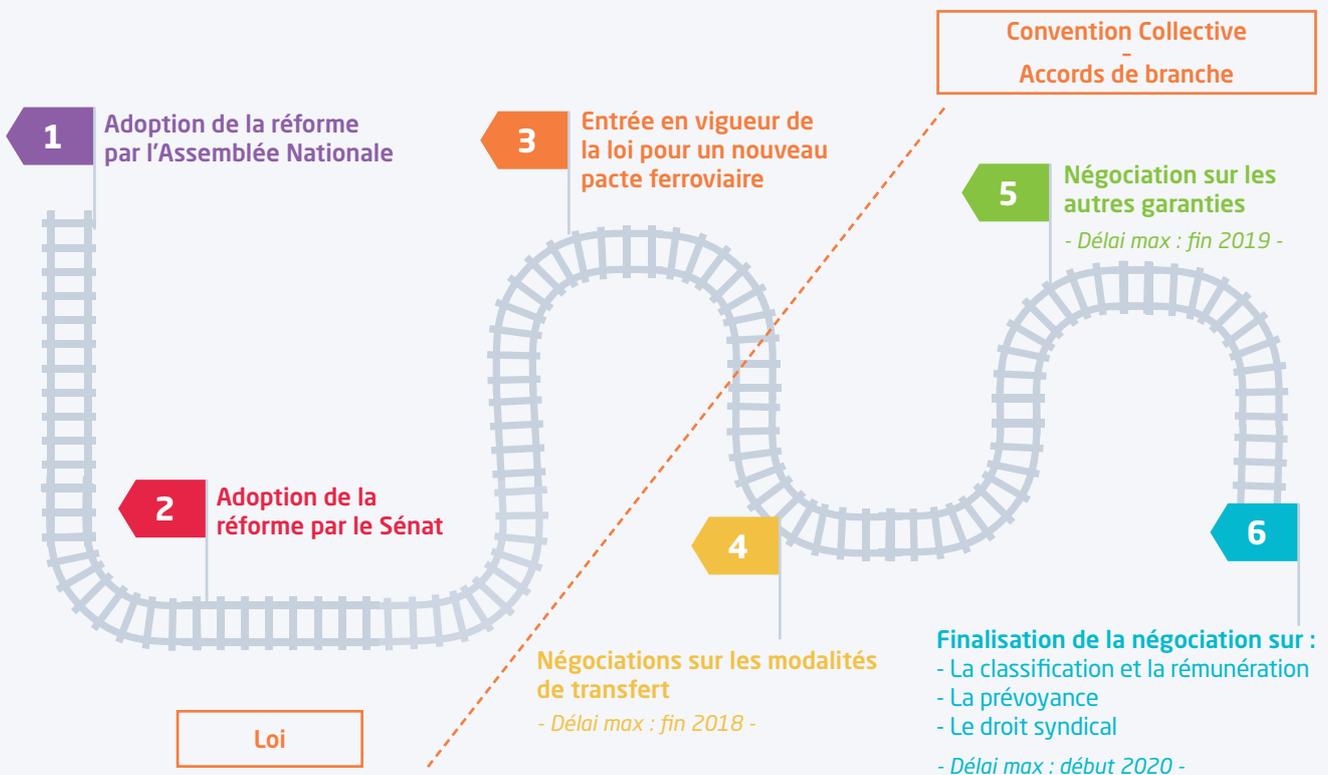
Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

1. Pourquoi n'est-il pas possible de répondre dès aujourd'hui à toutes les questions ?

Le cadre de la réforme du secteur ferroviaire français n'est pas encore totalement achevé. La loi a été votée mais elle doit être complétée par :

- ➔ des décrets d'application pour préciser des points techniques ;
- ➔ des négociations pour compléter le cadre légal :
 - ➔ S'agissant des transferts de personnels, avec une négociation concernant les modalités et les critères précis de désignation des salariés à transférer et une autre négociation concernant certaines garanties sociales (par exemple, le maintien des facilités de circulation) ;
 - ➔ L'achèvement de la négociation de la convention collective pour définir, par exemple, les règles communes de classification des emplois comme cela a déjà été fait sur l'organisation du travail.

En outre, **chaque entreprise pourra compléter ce cadre par des accords d'entreprise.**





Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

2. À quoi correspond la branche ferroviaire ?

La réforme ferroviaire de 2014 a impulsé la négociation d'une convention collective nationale de la branche ferroviaire, comme il en existe dans tous les secteurs d'activité.

La convention collective est à la fois un texte de régulation économique entre les entreprises et de protection pour les salariés avec la garantie de règles communes dans un secteur - « la branche ».

Toutes les entreprises sont tenues de l'appliquer, ce qui protège de tout dumping social.

La branche ferroviaire réunit les entreprises ayant pour activité principale le transport ferroviaire de voyageurs ou de marchandises, la gestion d'infrastructures ferroviaires, la maintenance - hors réparation - de matériels roulants, ou des missions de sécurité ferroviaire.

La convention collective de la branche ferroviaire est négociée par :

- ➔ l'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP) qui représente les employeurs ;
- ➔ les organisations syndicales représentatives, sur la base de leurs résultats aux élections professionnelles, soit : CGT cheminots, UNSA ferroviaire, Sud-Rail, CFDT - FGTE Cheminots, FO-cheminots, qui représentent les salariés.



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

3. Qu'est-ce que la convention collective nationale de la branche ferroviaire ?

La convention collective nationale de la branche ferroviaire **définit les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application.**

Ces garanties portent notamment sur les classifications, **les salaires minima, la formation professionnelle et la prévoyance, l'égalité femme/homme, le temps de travail et l'organisation du travail...**

Elle fait l'objet de négociations entre l'UTP et les organisations syndicales représentatives de salariés. Plusieurs accords constitutifs de cette convention ont déjà été conclus et sont en vigueur.

La convention collective nationale de la branche ferroviaire se construit par une somme d'accords :

6 ACCORDS DÉJÀ EN APPLICATION		3 ACCORDS À VENIR
Périmètre d'application de la convention	Désignation de l'organisme de financement des formations des salariés	Classification et rémunération
Mise en place des instances du dialogue social de la branche	Conditions d'embauche, d'exécution et de rupture du contrat de travail des salariés	Protection sociale et prise en charge par les entreprises des aléas de la vie
Encadrement du temps de travail (plancher pour les entreprises de la branche)	Formations de salariés (CPF, CIF, VAE, apprentissage...)	Droit syndical

Dans le cadre de la réforme ferroviaire et de l'ouverture à la concurrence :

2 ACCORDS À VENIR	
Modalités de transfert de personnel	Garanties sociales dans le cadre du transfert de personnel



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

4. Quelles sont les organisations syndicales de la branche représentatives des salariés ?

Les organisations syndicales de la branche représentatives des salariés sont :

- ➔ CGT (35%) ;
- ➔ UNSA (24%) ;
- ➔ Sud-Rail (17%) ;
- ➔ CFDT (15%) ;
- ➔ FO (9%).

Pour être valide, un accord de branche doit être signé par une ou des organisations syndicales représentant plus de 30% des suffrages sans que des organisations syndicales représentant plus de 50% des salariés ne s'y opposent.

5. Qu'est-ce que l'UTP ? Quelles sont les entreprises adhérentes ?

L'Union des Transports Publics et ferroviaires (UTP) est l'organisation professionnelle regroupant les opérateurs de réseaux de transports urbains et les entreprises ferroviaires (fret, voyageurs, gestionnaires d'infrastructures, maintenance hors réparation de matériels roulants, missions de sécurité ferroviaire).

À ce titre, l'UTP gère deux conventions collectives distinctes : celle des réseaux de transports urbains et celle de la branche ferroviaire.

Pour la branche ferroviaire, l'UTP fédère toutes les entreprises du secteur : SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités, Transdev, Thello, Eurostar, Thalys, Transkéo, Euro Cargo Rail, Europorte, VFLI, Sécurail, Liséa, RDT13...



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

6. À qui s'appliquera la convention collective nationale après l'ouverture à la concurrence ?

La convention collective nationale s'applique d'ores et déjà à **toutes les entreprises de la branche ferroviaire** et s'appliquera à l'avenir à **toute nouvelle entreprise** souhaitant réaliser une activité ferroviaire.

7. Quels sont les engagements pris par l'UTP pour la suite des négociations de la convention collective nationale ?

Dans le cadre des concertations relatives au projet de loi pour un nouveau pacte ferroviaire, l'UTP a pris des engagements pour la suite des négociations de la convention. Ces engagements concernent principalement le **système de classification des emplois de la branche, le développement de l'emploi au sein de la branche et la mise en place d'un régime conventionnel de protection sociale complémentaire.**

8. Quel calendrier pour la finalisation de cette convention ?

Depuis 2014, 6 accords ont déjà été négociés. Les prochaines échéances sont :

<p>Accord sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ les critères de désignation des salariés transférés, ➔ les conditions du volontariat, ➔ les modalités et délais d'information des salariés concernés 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Accord sur les garanties sociales liées au transfert, autres que celles prévues par la loi 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Finalisation de la convention collective nationale
2018	2019	1 ^{er} JANVIER 2020



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

9. Qu'est-ce qu'un décret ?

Un décret a notamment pour but de **préciser les modalités d'application d'une loi quand cela est nécessaire.**



Exemple : la loi peut définir une procédure et le décret fixe les délais associés à cette procédure.

10. Qu'est-ce qu'une autorité organisatrice ? Quelles sont ses compétences ?

Une Autorité Organisatrice de Transports (AOT) est **une collectivité publique qui a pour mission d'organiser les transports publics sur son territoire.**



Exemple: l'AOT définit la politique de desserte, la grille tarifaire pour la billetterie et le financement du coût de fonctionnement des services.

L'AOT peut être :

- ➔ soit une **commune ou intercommunalité** pour la gestion des transports urbains (tels que bus, tramways, métro, etc.) ;
- ➔ soit une **région** pour la gestion des transports routiers interurbains (autocars) et des transports ferroviaires régionaux (services TER) ;
- ➔ soit un **regroupement de collectivités** comme **Île-de-France Mobilités** (regroupant les départements et la région Île-de-France) pour la gestion des lignes de l'ensemble des services urbains, interurbains et ferroviaires en Île-de-France (dont notamment les RER et Transiliens) ;
- ➔ soit **l'État** pour la gestion des TET (Trains d'Équilibre du Territoire - Intercités).

L'AOT peut produire elle-même le service en régie directe ou en déléguer la mise en œuvre à une entreprise pour une durée déterminée via un contrat de service public.



Contexte, acteurs et cadre social de la branche ferroviaire

11. Quel est l'organisme chargé de régulation de la concurrence au sein du secteur ferroviaire ?

L'**Autorité de Régulation des Activités Ferroviaires et Routières (ARAFER)** est l'autorité administrative indépendante chargée de veiller au bon fonctionnement des marchés du transport ferroviaire, du transport urbain par autocar et des autoroutes sous concession.

Pour le ferroviaire, sa mission consiste notamment à garantir un accès équitable au réseau ferré national à toutes les entreprises ferroviaires.

À ce titre, l'ARAFER rend des avis sur la tarification des infrastructures (ex : réseau ferré national, voies de services) et des installations de services (ex : gares, ateliers de maintenance) et les prestations de sécurité ferroviaire. Elle peut préciser les règles d'accès aux infrastructures et aux installations de services, ou encore les règles de séparation comptable.

12. Qu'est-ce que l'EPSF ?

L'**Établissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF)** est l'**autorité nationale de sécurité** qui veille à la cohérence et à la sécurité du système ferroviaire, ainsi qu'à l'interopérabilité des réseaux européens, tout en assurant le contrôle du respect des règles par les entreprises ferroviaires.



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

Q1	Pourquoi le secteur ferroviaire s'ouvre-t-il à la concurrence ?	13
Q2	Quelles sont les activités de la SNCF concernées par l'ouverture à la concurrence ?	14
Q3	Quel est le calendrier pour l'ouverture à la concurrence ?	14
Q4	Quelle est la différence entre la concurrence sur les grandes lignes et sur les services conventionnés ?	15
Q5	Qui va définir le périmètre des lignes ouvertes à la concurrence dans le cas des services conventionnés ?	16
Q6	Qu'est-ce que l'Open Access ?	16
Q7	Quelles entreprises peuvent répondre aux appels d'offres ? Auront-elles la solidité nécessaire ?	17
Q8	Une société anonyme peut elle assurer un service public ?	18



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

1. Pourquoi le secteur ferroviaire s'ouvre-t-il à la concurrence ?

Depuis les années 1990, les Etats Membres, le Parlement et la Commission Européenne ont engagé une ouverture progressive à la concurrence du transport ferroviaire tant de fret que de voyageurs.

C'est désormais une obligation communautaire et la France était tenue d'organiser l'ouverture à la concurrence comme cela a été le cas dans tous les autres pays européens, parfois depuis de nombreuses années (Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Suède...).



Des entreprises du groupe SNCF comme Keolis opèrent d'ailleurs des services ferroviaires dans certains de ces pays.

En France, cette ouverture est déjà effective pour le transport ferroviaire de marchandises et le transport international de voyageurs.

Avec la loi pour un nouveau pacte ferroviaire, la concurrence va intervenir progressivement dans le domaine du transport intérieur des voyageurs.



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

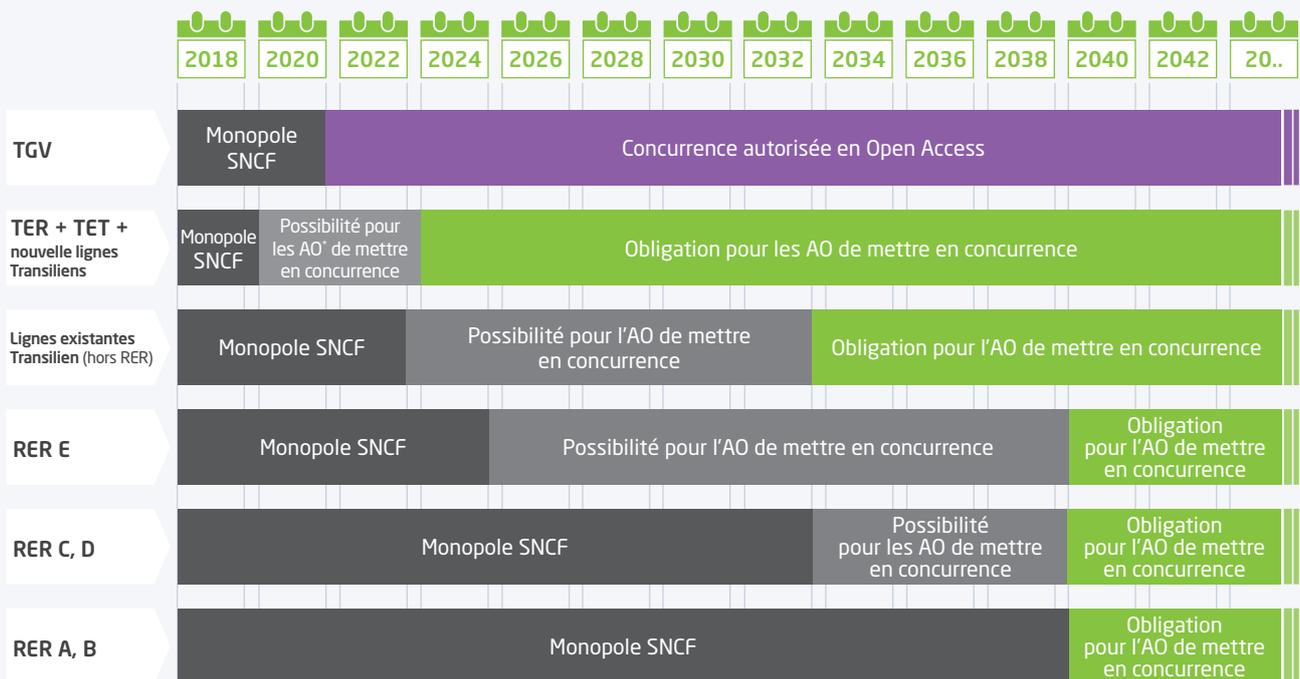
2. Quelles sont les activités de la SNCF concernées par l'ouverture à la concurrence ?

La concurrence est déjà effective dans le fret et le transport transfrontalier de voyageurs.

La nouvelle loi organise l'ouverture à la concurrence :

- ➔ pour les activités grandes lignes ;
- ➔ pour les activités conventionnées (TER, Transilien dont RER, TET).

3. Quel est le calendrier pour l'ouverture à la concurrence ?



* AO = autorité organisatrice



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

4. Quelle est la différence entre la concurrence sur les grandes lignes et sur les services conventionnés ?

Le transport de voyageurs sur les grandes lignes est une activité purement commerciale sans subvention.

Sur ce marché, **toute entreprise ferroviaire disposant des certifications nécessaires (sécurité notamment) pourra proposer des services.** Concrètement, les entreprises achèteront des sillons à SNCF Réseau en fonction de l'offre qu'elles auront décidé de proposer.

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) sont exploitées via un contrat de service public passé avec l'autorité organisatrice compétente (région dans le cas du TER par exemple), qui subventionne l'activité.

C'est une délégation de service public. Dans ce cas, **la concurrence se fait à partir d'appels d'offres** : une ligne ou un lot de lignes est mis en appel d'offres. Des entreprises proposent leurs offres. Celle qui remporte le marché exploite ensuite les lignes concernées en monopole pendant toute la durée du contrat. C'est le même fonctionnement que dans le transport urbain, par exemple.

C'est dans ce cas que se pose la question du transfert des salariés travaillant sur les lignes concernées ainsi que du matériel.



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

5. Qui va définir le périmètre des lignes ouvertes à la concurrence dans le cas des services conventionnés ?

Les autorités organisatrices définiront le périmètre des services publics ferroviaires mis en concurrence. Pour le TER, ce sont les régions. Pour l'Île-de-France, c'est Île-de-France Mobilités. Et c'est l'Etat pour les TET.

6. Qu'est-ce que l'Open Access ?

L'Open Access désigne un modèle de concurrence pour les services de transport de voyageurs non conventionnés (en France, principalement la grande vitesse) dans lequel toute entreprise ferroviaire désireuse d'opérer peut librement formuler ses demandes de sillons auprès de SNCF Réseau.

Dans ce modèle, les entreprises ferroviaires en compétition sur une même ligne définissent librement leur offre commerciale (dessertes, politique tarifaire, type de matériel roulant, services à bord, etc.). Les nouveaux entrants opèrent sans subvention publique, ni obligation de service public.

À noter : bien que «l'entrée» soit libre en Open Access, **les entreprises ferroviaires doivent toutes respecter les mêmes exigences de sécurité** (homologation du matériel roulant, certification des personnels de conduite et d'accompagnement...), et **disposer à ce titre d'une licence d'entreprise ferroviaire et d'un certificat de sécurité.**



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

7. Quelles entreprises peuvent répondre aux appels d'offres ? Auront-elles la solidité nécessaire ?

Les entreprises qui peuvent être candidates doivent au préalable **disposer d'une licence ferroviaire**, qui est attribuée par l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF) sur la base de leurs **capacités financières et techniques**.

De la même façon, l'entreprise retenue à l'issue de l'appel d'offres sera désignée sur **des critères permettant de garantir sa capacité à réaliser durablement et dans de bonnes conditions l'activité concernée conformément aux exigences de l'autorité organisatrice**.

Les entreprises qui devraient arriver sur le marché français sont :

- ➔ soit des entreprises françaises (RATP, Transdev...),
- ➔ soit des opérateurs historiques européens ou leurs filiales (par ex. Deutsche Bahn, Arriva, Trenitalia...),
- ➔ soit des opérateurs internationaux déjà présents en Europe (MTR...).

Ce sont **des opérateurs spécialisés qui connaissent le monde du ferroviaire**. Ils ont répondu à de nombreux appels d'offres et opèrent déjà dans plusieurs pays.



Ouverture à la concurrence : modalités et calendrier

8. Une société anonyme peut-elle assurer un service public ?

Oui, il n'y a **pas d'incompatibilité entre le statut juridique d'une société et l'exercice de missions de service public.**



Dans d'autres secteurs d'activité (transport urbain, eau, traitement des déchets, énergie...), **le service public est régulièrement et historiquement délégué à des entreprises constituées en société anonyme** à capitaux publics ou privés.

À sa création et jusqu'au début des années 1980, la SNCF était d'ailleurs une société anonyme d'économie mixte.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

Q1	Pourquoi prévoir le transfert de personnel ?	20
Q2	Le personnel transféré à l'entreprise gagnante de l'appel d'offres est-il mis à disposition par la société nationale SNCF ?	20
Q3	Qui est potentiellement concerné(e) par le transfert de personnel ?	21
Q4	Les fonctions support peuvent-elles être concernées par le transfert ?	21
Q5	Comment fixe-t-on exactement le nombre de salariés à transférer ?	22
Q6	Le transfert est-il obligatoire ?	23
Q7	Si le nombre de volontaires est insuffisant, comment seront désignés les salariés transférés ? (1/2)	24
Q7	Si le nombre de volontaires est insuffisant, comment seront désignés les salariés transférés ? (2/2)	25
Q8	Qu'est-ce que l'appel au volontariat dans le cadre du transfert ?	26
Q9	Comment se fera le choix des salariés non volontaires à transférer ?	26
Q10	Est-ce que la SNCF ne va pas vouloir transférer prioritairement certains agents (inaptes, congé maladie...) ?	27
Q11	Que se passe-t-il si le nombre de salariés transférés est inférieur au nombre de salariés qui aurait dû être transférés ?	27
Q12	Quand et comment serai-je informé(e) et accompagné(e) dans le cadre du transfert ?	28
Q13	Que se passe-t-il en cas de refus du transfert du contrat ?	28
Q14	Si je suis affecté(e) à plus de 50% aux services ouverts à la concurrence, pourquoi ne me proposerait-on pas d'offre de reclassement ?	29
Q15	Est-ce qu'un parcours d'intégration est prévu pour moi dans la nouvelle entreprise après mon transfert ?	29
Q16	Si je suis transféré(e), pourrais-je être licencié(e) de la nouvelle entreprise s'il y a par la suite un « plan social » (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ?	30



Transfert de personnel : qui est concerné ?

1. Pourquoi prévoir le transfert de personnel ?

Le transfert du personnel est une disposition du code du travail qui s'applique dans de nombreux cas, par exemple, en cas de changement d'opérateurs en matière de transport urbain.

La loi pour un nouveau pacte ferroviaire reprend ce principe mais prévoit des modalités et des garanties sociales spécifiques pour le transport ferroviaire de voyageurs.

Le transfert permet :

- ➔ **aux salariés**, de **conserver leur emploi** alors que leur entreprise a perdu un marché ;
- ➔ **au nouvel employeur**, de **disposer des compétences** nécessaires à l'exploitation du service ;
- ➔ **à l'ancien employeur**, de **ne pas avoir à licencier** alors qu'il a perdu le marché donc les recettes s'y rapportant ;
- ➔ **à l'autorité organisatrice et aux voyageurs d'avoir la garantie de la continuité de service**

2. Le personnel transféré à l'entreprise gagnante de l'appel d'offres est-il mis à disposition par la société nationale SNCF ?

Non. **Le transfert de personnel n'est pas une mise à disposition par la SNCF.**

Il s'agit bien d'un **transfert à part entière sans rupture du contrat de travail à l'entreprise entrante** : le salarié change d'employeur.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

3. Qui est potentiellement concerné(e) par le transfert de personnel ?

Le principe est que sont transférables les salariés qui concourent directement ou indirectement à l'exploitation du service soumis à appel d'offres. **Il s'agit notamment des métiers de production, d'encadrement ou de support du service mis en concurrence.**

Les salariés potentiellement transférables se trouvent donc au sein de SNCF Mobilités. Les salariés de l'EPIC de tête ou de SNCF Réseau ne sont pas concernés. Sont exclus du champ également les salariés du siège de SNCF Mobilités et les salariés des technicentres industriels.

Les catégories d'emplois transférables seront précisées par la négociation collective : on peut citer les conducteurs, les contrôleurs, les gestionnaires de moyens, les techniciens des ateliers de maintenance courante éventuellement intégrés au lot ouvert à la concurrence, les fonctions supports nécessaires pour réaliser l'activité.

4. Les fonctions supports peuvent-elles être concernées par le transfert ?

Oui car elles sont aussi nécessaires à la continuité de l'exploitation.

En pratique, il est probable que, dans un premier temps, compte tenu de la faible taille des lignes ouvertes à la concurrence, le nombre d'équivalents temps plein transférables soit réduit, les salariés concernés ne travaillant que pour une faible quotité de leur temps de travail sur ces lignes.



Exemple : il y a 10 personnes dans un pôle RH. Globalement, chaque salarié de ce pôle travaille 10% de son temps en lien avec la(les) ligne(s) concerné(es). Il n'y aura qu'un salarié à transférer en équivalent temps plein ($10 \times 10\% = 1$).



Transfert de personnel : qui est concerné ?

5. Comment fixe-t-on exactement le nombre de salariés à transférer ?

La loi précise que **le nombre de salariés est fixé d'un commun accord entre l'entreprise sortante (SNCF Mobilités pour les premiers appels d'offres) et l'autorité organisatrice (une région dans le cas du TER)**. En cas de désaccord, c'est l'ARAFER qui tranchera.

Le processus est très précis et encadré : 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.



Exemple : 10 conducteurs travaillent sur cette ligne 60% de leur temps de travail. Cela veut dire qu'il faudra 6 conducteurs pour assurer la continuité de service : $10 \times 0,6 = 6$.

Au final, on aboutit à un nombre d'équivalents temps plein à transférer pour chaque catégorie d'emploi. Ce chiffre figure dans l'appel d'offres lancé par l'AOT et sert de base pour toutes les offres des entreprises qui souhaitent répondre à celui-ci.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

6. Le transfert est-il obligatoire ?

Le transfert des salariés s'effectue **en priorité sur la base du volontariat**.

Si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'exigence de continuité du service public rend nécessaire un mécanisme de transfert obligatoire. Des salariés complémentaires seront alors désignés par l'entreprise cédante sur la base de règles fixées par la loi. Les critères et modalités concrètes seront précisés par un accord de branche ou à défaut, par décret.

Les salariés ayant été désignés ont deux mois pour faire part, par écrit, à la SNCF, de leur refus d'être transférés.

- ➔ **Si le salarié est affecté à plus de 50% au service concerné par la mise en concurrence, le refus d'être transféré constitue un motif de rupture de son contrat de travail par le nouvel opérateur.**
- ➔ **Si le salarié a un taux d'affectation inférieur à 50% au service, son actuel employeur sera tenu de lui proposer une offre de reclassement. Le refus de cette offre constituera un motif de rupture de son contrat de travail.**



Transfert de personnel : qui est concerné ?

7. Si le nombre de volontaires est insuffisant, comment seront désignés les salariés transférés ? (1/2)

Si le nombre de volontaires s'avère insuffisant, **l'entreprise ayant perdu le marché devra désigner des salariés complémentaires au sein des salariés concourant directement ou indirectement à l'exploitation du service mis en concurrence.**

Les salariés seront désignés sur la base de critères objectifs fixés par la loi : le taux d'affectation du salarié au service concerné, son lieu d'affectation, son domicile et son ancienneté dans le poste. Ces critères seront précisés et si besoin, complétés par un accord de branche d'ici à fin 2018 ou à défaut, par décret.

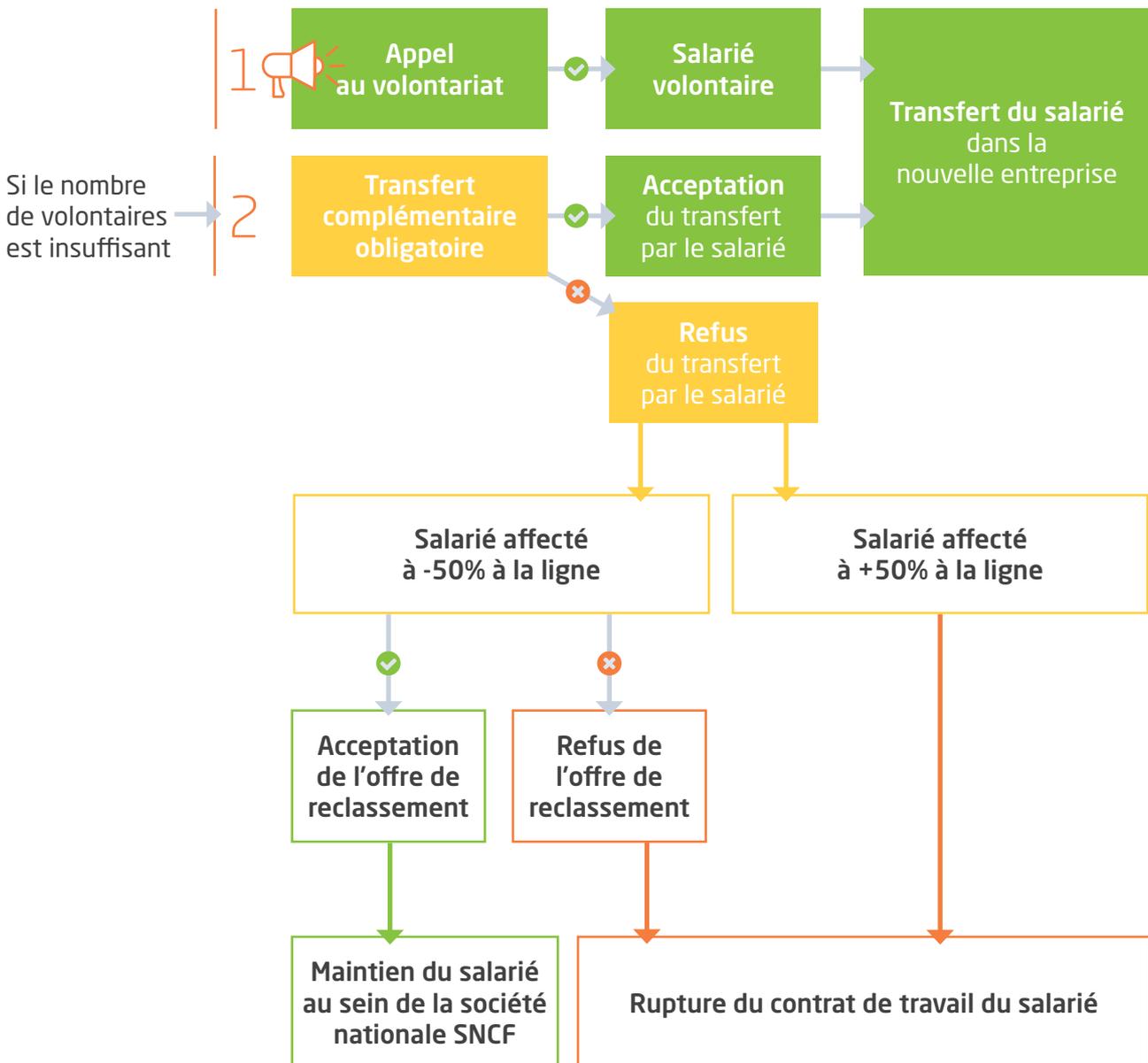
Concrètement, cela veut dire que, pour chaque lot mis en concurrence, il y aura une liste de salariés par catégorie d'emploi, classés en fonction de leur taux d'affectation (= temps de travail passé) sur le lot concerné allant du plus fortement affecté sur la(les) ligne(s) concerné(es) au moins affecté. Les autres critères fixés par la loi seront également pris en compte. La désignation des salariés transférés se fera « en descendant » dans la liste des salariés affectés sur le lot jusqu'à atteindre le nombre d'équivalents temps plein à transférer.

L'entreprise cédante devra informer individuellement chaque salarié devant être transféré sur les conditions de leur transfert et les conséquences d'un éventuel refus. Cette information doit avoir lieu au moins 12 mois avant le changement effectif d'attributaire, c'est-à-dire avant que le nouvel opérateur ne débute l'exploitation du service mis en concurrence.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

7. Si le nombre de volontaires est insuffisant, comment seront désignés les salariés transférés ? (2/2)





Transfert de personnel : qui est concerné ?

8. Qu'est-ce que l'appel au volontariat dans le cadre du 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.**

9. Comment se fera le choix des salariés non volontaires à transférer ?

Les critères de choix des salariés à transférer sont fixés par la loi : le taux d'affectation du salarié à l'activité concernée, l'ancienneté dans le poste, le lieu d'affectation et le domicile du salarié.

Ils seront précisés et si besoin complétés par un accord de branche d'ici à la fin de l'année.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

10. Est-ce que la SNCF ne va pas vouloir transférer prioritairement certains agents (inaptes, congé maladie...)?

En aucun cas.

La désignation des salariés se fera de manière objective à partir de critères précis et connus à l'avance, comme le taux d'affectation au service concerné ou encore l'ancienneté dans le poste.

Ces critères sont prévus par la loi et seront précisés et le cas échéant complétés à l'occasion d'une négociation dans le cadre d'un accord de branche avant fin 2018 (à défaut, par décret).

11. Que se passe-t-il si le nombre de salariés transférés est inférieur au nombre de salariés qui aurait dû être transférés ?

Dans ce cas, le nouvel opérateur recrutera sur le marché du travail les compétences manquantes.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

12. Quand et comment serai-je informé(e) et accompagné(e) dans le cadre du transfert ?

Les salariés seront informés très en amont de la phase de transfert et dès les premières étapes de l'appel d'offres.

L'entreprise cédante devra, quoi qu'il en soit, **informer individuellement chaque salarié(e) devant être transféré(e) sur les conditions de son transfert et les conséquences d'un éventuel refus.**

Cette information doit avoir lieu au moins 12 mois avant le changement effectif d'attributaire, c'est-à-dire avant que le nouvel opérateur ne débute l'exploitation du service mis en concurrence.

Les autres modalités concrètes d'information et d'accompagnement des salariés restent encore à préciser par accord de branche et par décret.

13. Que se passe-t-il en cas de refus du transfert du contrat ?

En l'absence d'un nombre suffisant de volontaires, la loi distingue deux situations.

- ➔ **Pour les salariés affectés à plus de 50% de leur temps sur le lot concerné, le transfert est automatique.** En conséquence, **s'ils font connaitre leur refus d'être transférés, leur contrat est rompu par l'entreprise entrante** à la date de la prise effective de l'activité.
- ➔ **Pour les salariés affectés à moins de 50% sur le lot concerné, l'entreprise sortante leur propose un reclassement dans l'entreprise.** Ce reclassement pourra inclure une mobilité géographique. **Ce n'est qu'en cas de refus de ce poste que le contrat sera rompu.**

Par ailleurs, les salariés dont le transfert implique un changement de lieu principal d'affectation dans une autre région peuvent refuser ce transfert, sans que cela ait d'incidence sur la poursuite de leur contrat de travail.



Transfert de personnel : qui est concerné ?

14. Si je suis affecté(e) à plus de 50% aux services ouverts à la concurrence, pourquoi ne me proposerait-on pas d'offre de reclassement ?

La loi fait une différence entre :

- ➔ le (la) salarié(é) dont l'essentiel de l'activité est lié au service attribué à un nouvel opérateur (taux d'affectation au service concerné supérieur à 50%) ;
- ➔ et le (la) salarié(e) dont la part d'activité liée au service concerné est inférieure à 50% de son temps de travail.

Du fait de cette différence de situation, les conséquences en cas de refus du transfert ne sont pas les mêmes.

15. Est-ce qu'un parcours d'intégration est prévu pour moi dans la nouvelle entreprise après mon transfert ?

Dès la notification du marché, **l'entreprise d'accueil s'adressera aux salariés potentiellement transférables** afin de **présenter l'environnement social qu'elle souhaite mettre en place et répondre à leurs interrogations.**

Ces présentations pourront se faire par le biais de réunions en **groupe et/ou de rencontres individuelles.**

Une fois les personnes transférables identifiées, **un parcours d'intégration individualisé sera mis en place** afin de permettre à chaque salarié **de rencontrer un interlocuteur privilégié pour un entretien individuel de pré-transfert.**



Transfert de personnel : qui est concerné ?

16. Si je suis transféré(e), pourrais-je être licencié(e) de la nouvelle entreprise s'il y a par la suite un « plan social » (Plan de Sauvegarde de l'Emploi) ?

D'une manière générale, **les entreprises gérant des délégations de service public ont des politiques d'emploi globalement stables** car le service est défini par l'autorité organisatrice dans l'appel d'offres.

La loi prévoit d'ailleurs que ce dernier doit contenir spécifiquement des clauses dites « sociales » pour cadrer ces éléments.

Pour les salariés relevant du statut, la garantie de l'emploi est strictement maintenue. C'est une obligation prévue par la loi.

Pour les salariés « contractuels », rien ne change également : s'ils sont employés en CDI, ils resteront employés en CDI. **Les possibilités de licenciement s'appliquent mais ni plus ni moins qu'avec leur précédent employeur.**

En dernier recours, l'autorité organisatrice garantit la continuité du contrat de travail dans les mêmes conditions.



Transfert de personnel : mes garanties sociales

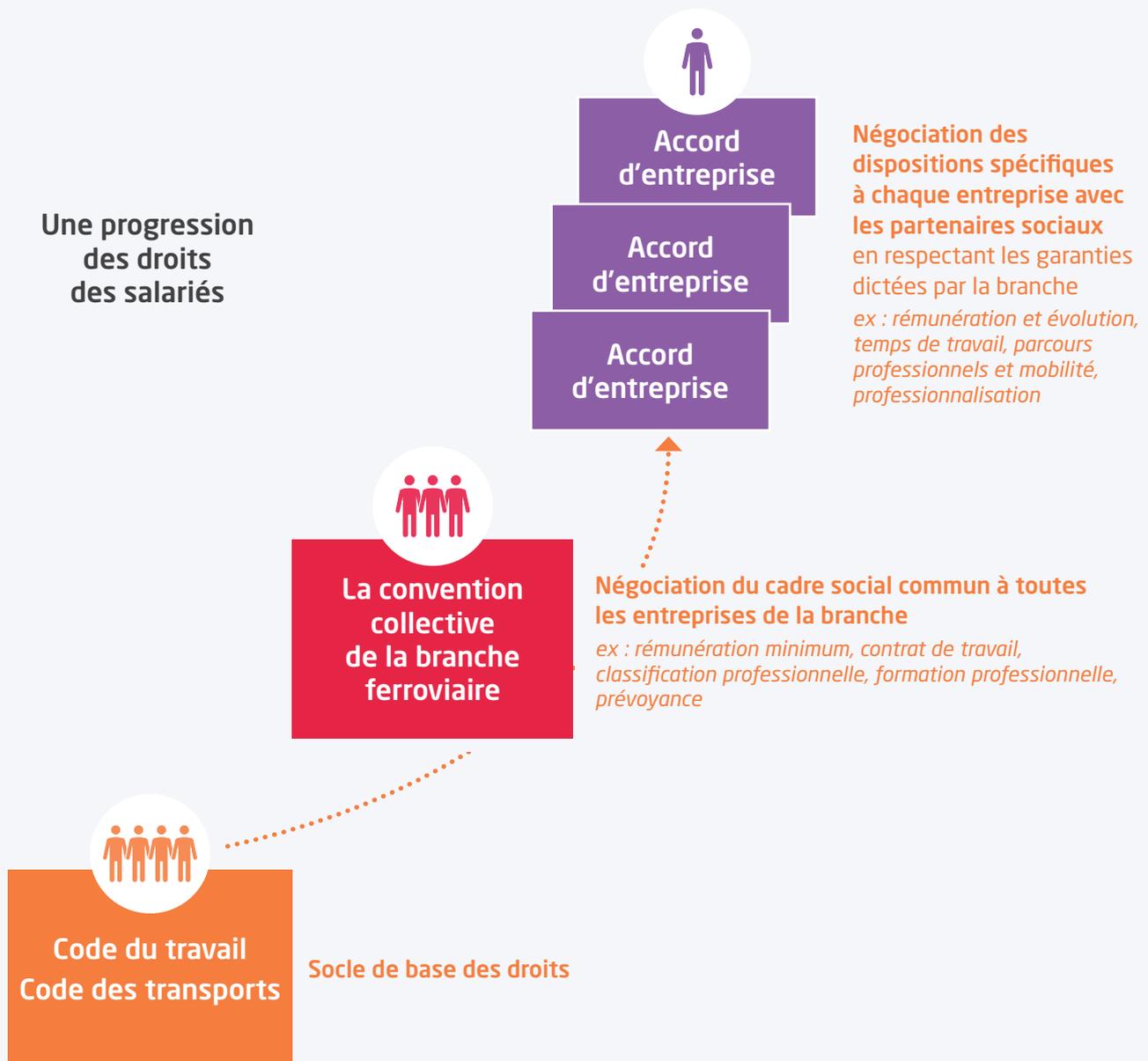
Q1	Quels sont mes droits en tant que salarié(e) de la branche ferroviaire ?	32
Q2	Si je suis transféré(e), quels droits vais-je conserver ou perdre ?	33
Q3	Que recouvre la garantie de l'emploi ?	34
Q4	En tant que salarié(e) statutaire, est-ce que je garde la garantie de l'emploi en cas de parcours entre les entreprises de la branche ferroviaire ?	34
Q5	Est-ce que je conserve mon ancienneté et les avantages associés dans la nouvelle entreprise ?	35
Q6	Le sujet des retraites fait-il partie de la réforme du système ferroviaire ?	35



Transfert de personnel : mes garanties sociales

1. Quels sont mes droits en tant que salarié(e) de la branche ferroviaire ?

Les droits des salariés de la branche ferroviaire sont encadrés à trois niveaux :





Transfert de personnel : mes garanties sociales

2. Si je suis transféré(e), quels droits vais-je conserver ou perdre ?

Les garanties sociales en cas de transfert chez un concurrent.

	SALARIÉ AU STATUT	SALARIÉ CONTRACTUEL	
La rémunération nette sur les 12 derniers mois (Minimum garanti de manière pérenne)	PÉRENNE	PÉRENNE	PÉRENNE
La garantie de l'emploi sans limite de temps si le salarié reste au sein de la branche ferroviaire	PÉRENNE		
L'affiliation au régime spécial de retraite de manière pérenne si le salarié reste au sein de la branche ferroviaire	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 (Ex. organisation du travail, cessation progressive d'activité, intéressement...)	✓	✓	MAXIMUM 15 MOIS (à défaut d'accord signé au sein de la nouvelle entreprise)
Avancement en échelon et conditions de classement en position (Article 13, chapitre 6 + chapitre 2 du statut)	✓		
Les dispositions réglementaires liées à la rémunération (Ex. RH131)	✓	✓	
Les facilités de circulation SNCF	✓	✓	NÉGOCIATION DE BRANCHE
L'accès à la médecine de soins spécialisée	✓		



Transfert de personnel : mes garanties sociales

3. Que recouvre la garantie de l'emploi ?

La garantie de l'emploi concerne les personnels statutaires : ils ne peuvent pas être licenciés au motif de difficultés économiques.

4. En tant que salarié(e) statuaire, est-ce que je garde la garantie de l'emploi en cas de parcours entre les entreprises de la branche ferroviaire ?

Oui, les salariés au statut **conservent la garantie de l'emploi, dès lors qu'ils sont recrutés par une autre entreprise de la branche ferroviaire.**

Cette garantie de l'emploi n'implique pas d'obligation d'embauche au sein d'une entreprise de la branche.

Il est proposé de mettre en place, si nécessaire, un dispositif de bourse de l'emploi au niveau des bassins d'emploi concernés.



Transfert de personnel : mes garanties sociales

5. Est-ce que je conserve mon ancienneté et les avantages associés dans la nouvelle entreprise ?

Le transfert du salarié se traduit par le transfert de son contrat de travail et donc de son ancienneté.

Certains avantages liés à l'ancienneté pouvant relever des accords d'entreprise sont toutefois susceptibles d'évoluer car ils peuvent être différents selon l'entreprise.

6. Le sujet des retraites fait-il partie de la réforme du système ferroviaire ?

Non, ce sont deux sujets totalement distincts.



Transfert de personnel : ma rémunération

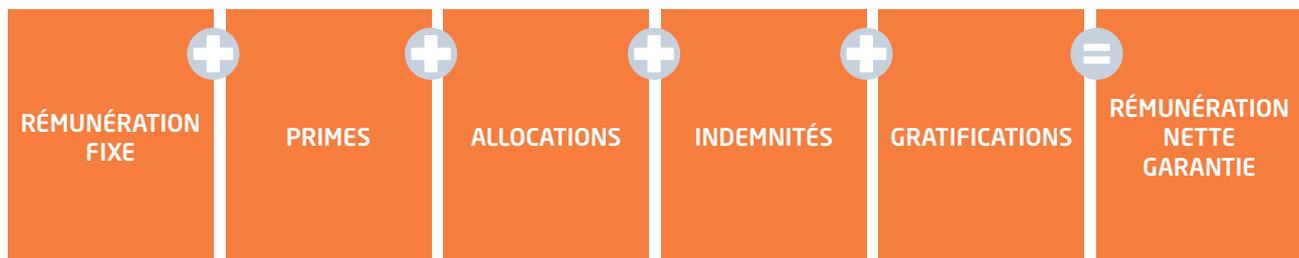
Q1	Quelles sont les composantes de la rémunération nette garantie ?	37
Q2	Quels sont les éléments exceptionnels qui ne sont pas compris dans la rémunération nette garantie ?	37
Q3	Mon salaire peut-il diminuer ?	38
Q4	Est-ce que mon salaire peut augmenter au moment du transfert ?	38
Q5	Est-ce que mon taux de cotisations sociales reste le même en cas de transfert dans une entreprise privée ?	38
Q6	Que se passe t-il au bout de 15 mois en termes de niveau de rémunération ? Quelles sont les modalités d'évolution des rémunérations après le transfert ?	39
Q7	Que va-t-il se passer pour les augmentations ?	39



Transfert de personnel : ma rémunération

1. Quelles sont les composantes de la rémunération nette garantie ?

La rémunération nette garantie intègre l'ensemble des éléments de rémunération perçus par un salarié au cours des 12 derniers mois.



Elle exclut les éléments exceptionnels

2. Quels sont les éléments exceptionnels qui ne sont pas compris dans la rémunération nette garantie ?

Les éléments exceptionnels de rémunération correspondent par exemple à la monétisation du Compte Epargne Temps (CET), l'indemnité de changement de résidence, le bonus mobilité...



Transfert de personnel : ma rémunération

3. Mon salaire peut-il diminuer ?

Non, à temps de travail équivalent, **le montant** de la rémunération nette du salarié est **garanti sans limite de temps**.

4. Est-ce que mon salaire peut augmenter au moment du transfert ?

Oui, il peut être augmenté en fonction de la politique de la nouvelle entreprise.

5. Est-ce que mon taux de cotisations sociales reste le même en cas de transfert dans une entreprise privée ?

Le taux de certaines cotisations sociales peut être différent.

Ces éventuels changements de taux seront sans conséquence sur le montant perçu réellement par le salarié, dont la rémunération nette est garantie.



Transfert de personnel : ma rémunération

6. Que se passe t-il au bout de 15 mois en termes de niveau de rémunération ? Quelles sont les modalités d'évolution des rémunérations après le transfert ?

Le niveau de rémunération du salarié est maintenu sans limite de temps à temps de travail équivalent.

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

7. Que va-t-il se passer pour les augmentations ?

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

Le niveau de rémunération est maintenu de manière pérenne.

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



Transfert de personnel : temps de travail et organisation du travail

Q1	Qui est mon employeur suite au transfert ?	41
Q2	Est-ce que la nouvelle entreprise a l'obligation de reprendre tous les salariés de l'activité mise en concurrence, même si elle pense pouvoir l'exercer avec un effectif moindre ?	41
Q3	Quel est l'impact de la réforme et de l'ouverture à la concurrence sur le temps et l'organisation du travail ?	42
Q4	En cas de transfert, est-ce que le nombre de RTT restera le même ?	42
Q5	En cas de transfert, est-ce que le nombre de congés payés restera le même ?	42



Transfert de personnel : temps de travail et organisation du travail

1. Qui est mon employeur suite au transfert ?

L'employeur est la **nouvelle entreprise désignée par l'autorité organisatrice.**



Exemple: la nouvelle entreprise adressera au salarié ses bulletins de paie, validera ses congés...

2. Est-ce que la nouvelle entreprise a l'obligation de reprendre tous les salariés identifiés pour être transférés, même si elle pense pouvoir l'exercer avec un effectif moindre ?

Oui.

La nouvelle entreprise a l'obligation de reprendre les salariés identifiés pour être transférés.

Le nombre de salariés à transférer est déterminé d'un commun accord entre l'autorité organisatrice et l'entreprise d'origine, au moment du lancement de l'appel d'offres, sur la base de l'organisation existante au sein de l'entreprise d'origine.

En cas de désaccord entre l'autorité organisatrice et l'entreprise d'origine, l'ARAFER peut être saisie. Sa décision s'impose aux deux parties.



Transfert de personnel : temps de travail et organisation du travail

3. Quel est l'impact de la réforme et de l'ouverture à la concurrence sur le temps et l'organisation du travail ?

Il existe un **cadre commun d'organisation du travail déjà appliqué au sein de l'ensemble des entreprises de la branche** : la durée du travail, le nombre de jours de repos minimum, l'encadrement des repos journaliers et hebdomadaires...

Les accords d'entreprises, qui définissent les règles en termes de temps et d'organisation du travail, **ne peuvent pas être moins favorables que l'accord de branche.**

4. En cas de transfert, est-ce que le nombre de RTT restera le même ?

Non, le nombre de RTT peut varier selon les accords d'entreprise qui sont négociés pendant les 15 premiers mois à l'issue du transfert.

5. En cas de transfert, est-ce que le nombre de congés payés restera le même ?

La convention collective nationale prévoit 26 jours ouvrés de congés pour une année complète de travail (hors fractionnement).



Transfert de personnel : carrière, formation et mobilité

- | | | |
|----|--|----|
| Q1 | En cas de transfert dans une nouvelle entreprise, comment sera gérée mon évolution de carrière ? | 44 |
| Q2 | Est-ce que mes droits acquis en termes de CPF (Compte Personnel de Formation) seront maintenus ? | 44 |



Transfert de personnel : carrière, formation et mobilité

1. En cas de transfert dans une nouvelle entreprise, comment sera gérée mon évolution de carrière ?

Les politiques de gestion de carrière sont définies et pilotées par chaque entreprise qui décline les dispositifs prévus par la convention collective nationale notamment en matière de parcours professionnels.

2. Est-ce que mes droits acquis en termes de CPF (Compte Personnel de Formation) seront maintenus ?

Les droits acquis dans le cadre du CPF sont propres à chaque salarié et sont cumulables tout au long de la vie professionnelle, y compris en cas de changement d'employeur.



Sûreté et sécurité ferroviaires et ouverture à la concurrence

- | | | |
|----|---|----|
| Q1 | Est-ce que les équipes de la sûreté ferroviaire seront transférées avec le transfert d'activité ? | 46 |
| Q2 | L'ouverture à la concurrence peut-elle conduire à une dégradation de la sécurité ferroviaire ? | 46 |
| Q3 | Est-ce que les critères d'évaluation de l'aptitude sécurité sont les mêmes dans toutes les entreprises du secteur ? | 46 |



Sûreté et sécurité ferroviaires et ouverture à la concurrence

1. Est-ce que les équipes de la sûreté ferroviaire seront transférées avec le transfert d'activité ?

Non, les équipes de la sûreté ferroviaire (SUGE) ne sont pas concernées par le transfert de personnel.

2. L'ouverture à la concurrence peut-elle conduire à une dégradation de la sécurité ferroviaire ?

Non, il existe un ensemble de règles définies par un cadre européen que doivent respecter toutes les entreprises en matière de sécurité ferroviaire.

En France, l'Établissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF) est en charge de contrôler le respect de ces règles afin de garantir un haut niveau de sécurité ferroviaire.

3. Est-ce que les critères d'évaluation de l'aptitude sécurité sont les mêmes dans toutes les entreprises du secteur ?

Oui, car le régime d'aptitude sécurité est encadré par le ministère des Transports et les examens sont réalisés par des professionnels de santé agréés par le ministère.

