

Ouverture à la concurrence :

Ce qu'il faut savoir.

Les propositions CGT pour agir!!!



Syndicat CGT d'Achères et Environs

Route forestière
de la Muette
78260 Achères

cgtcheminots.ach@gmail.com

Octobre 2024

Ce livret a été réalisé par des militants de la CGT et financé grâce aux cotisations des syndiqués de la CGT.

La concurrence c'est quoi ?

Voici un aperçu de cette évolution :



Sommaire

- LA CONCURRENCE C'EST QUOI ?
- PLUSIEURS METHODES POUR UN SEUL BUT : LA PRIVATISATION
- PROCESSUS D'OUVERTURE A LA CONCURRENCE DE LA LIGNE L
- PROCESSUS D'OUVERTURE A LA CONCURRENCE DE LA LIGNE J
- FONCTIONNEMENT DE LA TRANSFERABILITE
- MISE A DISPOSITION DES CHEMINOTS A LA PLACE DU TRANSFERT DE PERSONNEL
- LE TEMPS DE TRAVAIL SERA LA VARIABLE D'AJUSTEMENT
- NOS CONGES ET CONGES SUPPLEMENTAIRES EN DANGER ?

L'ouverture à la concurrence a pour origine la recherche sans fin de nouveaux placements pour les capitalistes européens. Le transport ferroviaire est pour eux un nouveau gâteau, arrosé par l'argent public que les capitalistes cherchent à capter toujours plus. Ils peuvent pour cela s'appuyer sur l'Union Européenne et l'Etat Français.

1. Origine Européenne :

Directives européennes : l'ouverture à la concurrence est une conséquence des politiques de l'Union Européenne pour créer un marché unique des transports. Cela a commencé avec les "paquets ferroviaires" européens, une série de directives adoptées depuis le début des années 2000.

Premier paquet ferroviaire (2001) : Introduit pour créer un marché ferroviaire intégré à l'échelle européenne, ce paquet vise principalement le transport de fret.

Deuxième et troisième paquets ferroviaires (2004-2007) : élargissent l'ouverture à la concurrence pour inclure progressivement le transport international de passagers, puis, à terme, le transport national.

Le quatrième paquet ferroviaire est une série de mesures législatives adoptées par l'Union Européenne en 2016, visant à compléter la libéralisation du marché ferroviaire européen et à renforcer l'intégration du réseau ferroviaire en Europe. Ce paquet est considéré comme l'étape finale de la réforme du secteur ferroviaire européen, après les trois premiers paquets qui avaient déjà introduit des changements significatifs.

2. Application en France :

Ouverture progressive : en France, l'ouverture à la concurrence a été mise en œuvre progressivement. Le marché du fret ferroviaire a été libéralisé en 2006, suivi du transport international de passagers en 2010 avec la mise en place de l'Open Access (liberté d'accès aux réseaux ferroviaires nationaux pour les opérateurs étrangers).

Transport ferroviaire national : la loi pour un nouveau pacte ferroviaire, adoptée en 2018, a permis d'ouvrir progressivement le transport ferroviaire national de voyageurs à la concurrence. La libéralisation complète est prévue pour 2020, mais les premiers appels d'offres pour les lignes domestiques ont commencé un peu plus tôt.



Plusieurs méthodes pour un seul but : LA PRIVATISATION

La concurrence en Europe ?

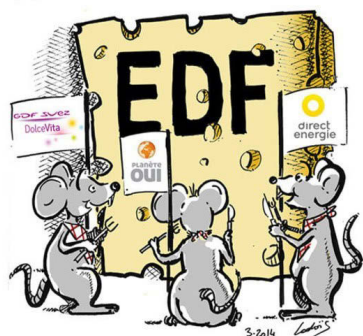
Des pays pionniers dans le domaine de l'ouverture à la concurrence ferroviaire, comme l'Angleterre reviennent en arrière sur cette libéralisation.

D'autres pays comme la Suisse, la Norvège, la Belgique, font le choix de ne pas ouvrir à la concurrence leur réseau en faisant une attribution directe à leur opérateur historique. Cela démontre que nous sommes confrontés à un choix politique.

La concurrence des services publics en France.

L'histoire récente, nous confirme que l'ouverture à la concurrence des services publics ne répond pas aux besoins des usagers, dégrade les conditions de vie et de travail des salariés et désorganise le fonctionnement de notre pays, comme le prouve le FRET ferroviaire ou encore le milieu de l'énergie.

Par exemple: Depuis l'ouverture du marché en 2007, le tarif réglementé de l'électricité a augmenté de plus de 70 %.



La direction de la SNCF a maintenant, tout un arsenal pour atteindre son objectif : la filialisation de la SNCF pour arriver à une privatisation totale!!!

1. Un arsenal impulsé par l'Europe et validé par la France :

L'ouverture à la concurrence dans le service voyageur ferroviaire se divise en deux modèles, « l'Open Accès » et les « Appels d'offre ».

« **L'Open Accès** » : Cela concerne les lignes TGV et internationales.

Toute entreprise ferroviaire disposant des certifications nécessaires peut opérer et proposer des services. Concrètement, les entreprises achètent des sillons à SNCF Réseau en fonction de l'offre qu'elles décident de proposer. Dans ce cas, les entreprises financent et utilisent leur propre matériel et embauchent directement les salariés nécessaires au service.

Il n'y a pas de sujet de transfert de personnel.

« **Appels d'offre** » : Cela concerne tous les services TER, TET et Transilien ou la gestion du réseau (SA Réseau).

Ces services sont exploités via un contrat de service public passé par l'autorité organisatrice compétente avec un opérateur. (Exemple : IDFM autorité organisatrice signe un contrat avec la SNCF qui est l'opérateur)

L'entreprise qui remporte l'appel d'offres aura un droit exclusif pour exploiter les lignes attribuées pendant toute la durée du contrat.

La nouvelle société récupère les salariés, les infrastructures et le matériel roulant.

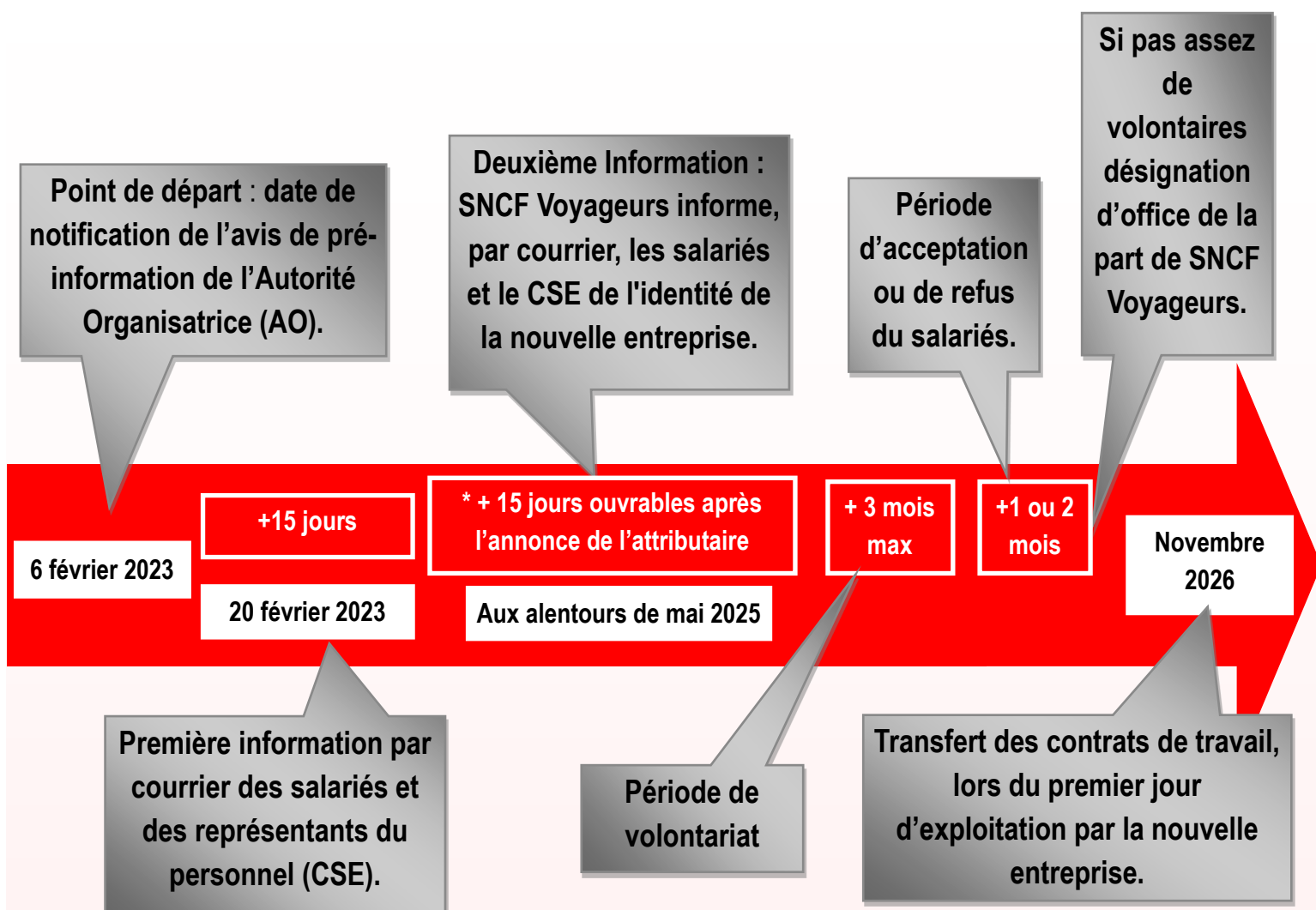
2. Le droit français enfonce le clou pour la SA Réseau :

À la suite de la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM), le gestionnaire du réseau peut être également soumis à l'ouverture à la concurrence au sein d'un lot ou d'une ligne, ou bien mis en concession (externalisation) par les Autorités Organisatrices de la Mobilité. C'est bel et bien un choix politique et économique, orienté par les capitalistes du secteur, qui décrètera leur intégration ou non.

3. Une stratégie SNCF pour compléter l'arsenal législatif :

Pour compléter l'arsenal législatif que la SNCF applique avec zèle, la direction met en place, depuis de nombreuses années, la sous-traitance ou l'externalisation de la charge de travail des cheminots (gros travaux d'infrastructure, réparation des pièces du matériel, certaines tâches administratives, etc.). La direction a franchi un cap dans cette stratégie en créant un GIE (Groupement d'intérêt économique) pour les cheminots d'Optim's Services. La sous-traitance et l'externalisation sont tout simplement la privatisation de pans entiers de la SNCF !!!

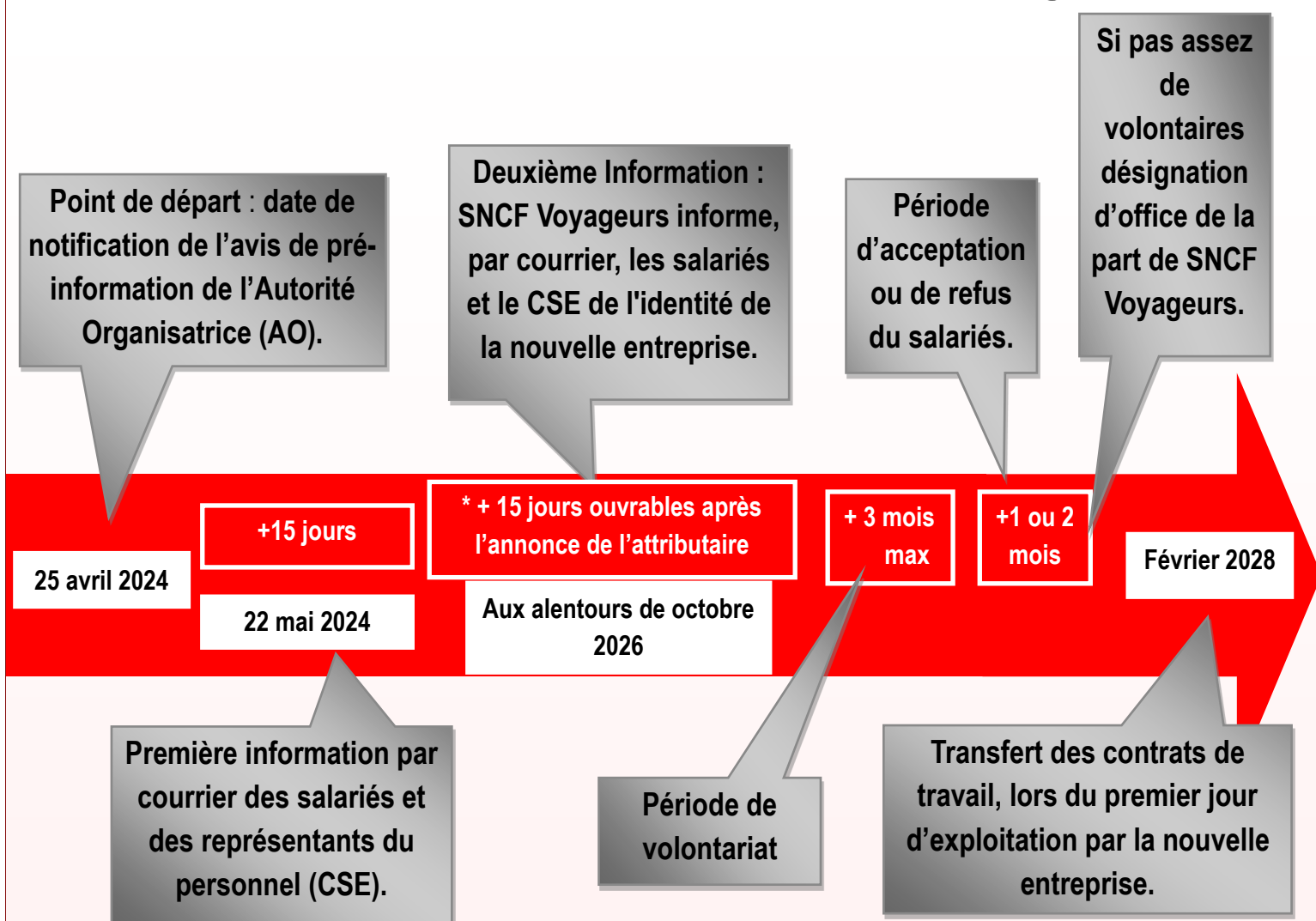
Processus d'ouverture à la concurrence de la ligne L



* C'est l'AOT qui décide de la date de l'annonce du nouvel attributaire après la procédure d'appel d'offre.

Groupes d'emplois	Catégories d'emplois	Equivalent Temps Plein
Emplois opérationnels	Conduite	234
	Produit train et manœuvre local	23
	Lutte anti-fraude	72
	Gares	202
	Maintenance courante du matériel roulant	125
Fonctions d'appui technique	Matériel	21
	Exploitation	98
Fonctions Supports	Ressources Humaines	20
	Comptabilité, Contrôle de gestion et Achats	7
	Système d'information	1
	Communication intime et externe, marketing	5
Total lot L		808

Processus d'ouverture à la concurrence de la ligne J



*** C'est l'AOT qui décide de la date de l'annonce du nouvel attributaire après la procédure d'appel d'offre.**

Groupes d'emplois	Catégories d'emplois	Equivalent Temps Plein
Emplois opérationnels	Conduite	214
	Produit train et manœuvre local	21
	Lutte anti-fraude	47
	Gares	185
	Maintenance courante du matériel roulant	141
Fonctions d'appui technique	Matériel	20
	Exploitation	91
Fonctions Supports	Ressources Humaines	19
	Comptabilité, Contrôle de gestion et Achats	7
	Système d'information	1
	Communication intime et externe, marketing	5
Total lot J		751

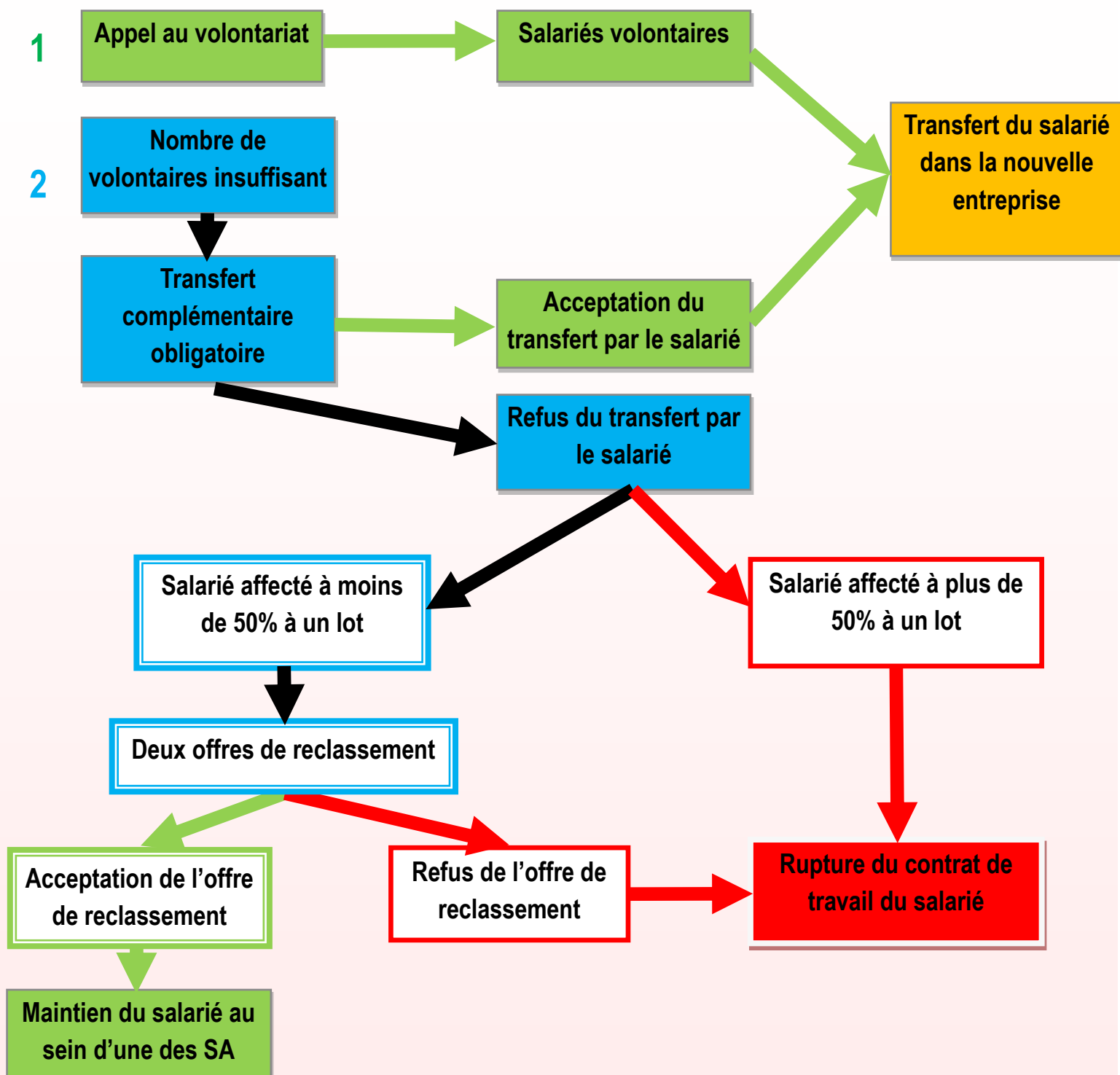
Plusieurs méthodes pour un seul but !!!

	Projection validée ou possible	Échéance	Conséquences	Commentaire
Technicentre d'Achères	Hors lot concurrence		Création d'une entreprise dédiée	N'est pas concerné par l'ouverture à la concurrence car n'est pas dédié à une ligne , mais le choix pourrait aller jusqu'à la PRIVATISATION.
			Intégration à Transilien	
			Intégration à la direction du Matériel	
RER A	Lot concurrence RER A	2039	Transfert du personnel dans une filiale ou entreprise privée	Suite à la réforme du ferroviaire de 2018
RER E	Lot concurrence RER E	2028	Transfert du personnel dans une filiale ou entreprise privée	Suite à la réforme du ferroviaire de 2018
Réseau	Possibilité d'intégrer au lot concurrence		Transfert du personnel dans une filiale ou entreprise privée	Réalisé sur le T11 T12 et T13
	Concession à une entreprise		Transfert du personnel dans une filiale ou entreprise privée	Suite à la loi "Loi d'Organisation des Mobilité" (LOM)
	Sous-traitance ou externalisation		Perte de charge de travail	Décision de la direction SNCF
Suge	Externalisation Création d'un GIE (groupement d'intérêt économique)		Privatisation	Décision de la direction SNCF
Médicaux sociaux et Optim'Service	Création d'un GIE	1er janvier 2024	Privatisation	Décision de la direction SNCF
Services transverses	Mise en plaque		Baisse des effectifs	Décision de la direction SNCF
	Sous-traitance ou externalisation		Privatisation	Décision de la direction SNCF

Une seule solution :

Une entreprise publique et intégrée !!!

Principe du transfert de personnels



Le système de transfert de salariés n'est pas une obligation mais une possibilité !!!

La CGT revendique un contrat de prestation de service, seule solution pour maintenir notre contrat de travail et nos droits !!!

3 catégories d'emplois

Dans chaque entité concernée par le transfert, le nombre d'emplois transférés est déterminé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein (ETP) travaillé des salariés concourant directement ou indirectement au service transféré, par catégorie d'emploi.

Ces catégories sont rattachées à trois groupements d'emplois :

Groupe 1	
Production directe : Activités opérationnelles du service de transport	
Description des métiers	Exemples de métiers
Conduite des trains.	Conducteur de train et dirigeant
Conduite de tram-train, manœuvre.	Conducteur de tram-train, conducteur de manœuvre et dirigeant
Sécurité ferroviaire, lutte anti-fraude, services aux clients.	ASCT et dirigeant
Services en gare : accueil, vente.	Agent et dirigeant d'escale, agent des gares Transilien
Maintenance du matériel roulant.	Agent et dirigeant de maintenance, Installation Outillage, Logistique, Mouvement, ESM,...
Groupe 2	
Support technique : Appui à la production	
Description des métiers	Exemples de métiers
Technicentre : Suivi et planification de la maintenance et sécurité	Planification, programmation, REX, ... Pôle QSE
Conception et adaptation des opérations de traction.	GM Pôle S
Trains : Programmation des services ferroviaires.	Conception, programmation et adaptation opérationnels. Pôle Sécurité
Gestion des prestations en gare.	Appui ZIP Pôle Sécurité
Conception de plans de transport, gestion des ressources.	Conception des roulements rames et agents,...
Groupe 3	
Fonctions support : Soutien aux activités de service	
Description des métiers	Exemples de métiers
Gestion du personnel.	Responsable RH, GU GA
Gestion financière et contrôle de gestion.	Comptable, contrôleur de gestion
Gestion des achats.	Responsable des achats
Gestion des technologies informatiques.	Responsable SI
Communication interne et externe.	Chargé de communication

Critères de désignation

Dans le cadre du transfert de personnel et afin d'établir la liste des agents transférés, l'entreprise utilise des critères repris dans le décret du 2 juillet 2019.

Ces critères pourront servir dans deux cas :

- Trop de volontaires par rapport au nombre d'ETP à transférer et donc il faut en enlever,
- Serviront à désigner des cheminots dans la liste des non-volontaires

Voici les critères repris dans le décret :

Taux d'affectation	Taux d'affectation sur les 12 derniers mois de 95 % à 100 % : 100 points, de 90 % à moins de 95 % : 96 points, de 85 % à moins de 90 % : 92 points, de 80 % à moins de 85 % : 88 points , de 75 % à moins de 80 % : 84 points, de 70 % à moins de 75 % : 80 points, de 65 % à moins de 70 % : 76 points, de 50 % à moins de 55 % : 64 points, de 45 % à moins de 50 % : 49 points, de 40 % à moins de 45 % : 45 points, de 15 % à moins de 20 % : 20 points, de 10 % à moins de 15 % : 15 points, 5 % à moins de 10% : 10 points, 0 % à moins de 5 % : 5 points
Ancienneté dans le poste	0,15 point en plus , par année d'ancienneté sur le poste. Maximum de 4 points
Eloignement du domicile /LPA	0,1 point en moins , par minute de temps de trajet domicile/LPA transféré. Maximum 4 points
Charges de famille	1 point en plus , si le salarié est marié, pacsé ou concubinage. 0,5 point en plus par personne à charge au sens de la réglementation fiscale Maximum 4 points
Handicap	2 points si le salarié est reconnu comme ayant la qualité de travailleur handi-capé 1 point en plus , par personne à charge en situation de handicap

le taux d'affectation est opaque et ne pourra pas être contrôlé ni véritablement contesté par le salarié concerné

Les salariés désignés disposent d'un délai de deux mois pour refuser **le transfert**.

La direction espère que chacun se retrouve seul et désarmé face à son courrier, qui sera individuel et reçu à la maison. Elle voudrait que, poussés par l'inquiétude, nous nous portions volontaires sans réfléchir. **C'est tout l'inverse qui est dans notre intérêt : dès aujourd'hui il nous faut réfléchir collectivement à comment réagir!**

La concurrence dans la marine marchande

Au marché libre de Gance, pour dégager toujours plus de profits, les employeurs de ce domaine d'activité ont développés le moins disant en baissant les salaires au minimum, en détruisant la protection sociale de ses employés.

Les salariés ont subi également une augmentation de la charge de travail par l'utilisation de bateaux plus grands (250m passé à 350m), avec le même nombre de marins.

KEOLIS Lyon : Transport urbain

Depuis l'ouverture à la concurrence, l'ensemble des accords locaux existants ont été supprimé (exemple : perte de repos compensateurs, plus de reconnaissance de l'ancienneté sur certaines lignes,). Cela a créé un énorme malaise et une augmentation des arrêts maladies.

L'arrivée de la concurrence à entraîné la fermeture de la moitié des agences de vente pour les remplacer par des dépositaires (tabac, magasin,...).

Depuis, de nombreuses erreurs pour les usagers dans les titres de transport vendus ont été recensées, ce qui entraîne de gros désagréments.

Contrat de prestation de service des cheminots à la place du transfert de personnel :

La direction SNCF, depuis le début de l'ouverture à la concurrence du service voyageur, a pris le pli de créer des filiales dédiées pour répondre aux appels d'offres et de transférer les cheminots dans celles-ci.

La SNCF, essaie de faire croire aux cheminots que la création de filiale et le transfert de personnel est une obligation légale, afin de faire progresser sa stratégie : **réduire les droits des cheminots.**

Mais ce que la SNCF porte est un mensonge !!!

Cette stratégie montée de toute pièce n'a qu'un seul but :

Vider les cheminots du Groupe Public Ferroviaire tout en réduisant leurs droits !!!

Pour la CGT :

- La Création de filiales n'est basée sur aucune obligation légale. Aujourd'hui, c'est SNCF Voyageurs qui répond aux appels d'offres et qui sous-traite le contrat à une filiale.
- La transférabilité du personnel n'est qu'une possibilité donnée aux entreprises ferroviaires et non pas une obligation.

La CGT exige la mise en place d'un « contrat de prestation » en lieu et place de la transférabilité du personnel.

Cette disposition permettra aux cheminots de conserver l'intégralité de leurs droits (rémunération, EVS, temps de travail, accords d'entreprise, etc.), peu importe l'entreprise qui remportera un marché.



pas de transfert, sans droits !!!



Maintien de salaire, si on se disait la vérité ?

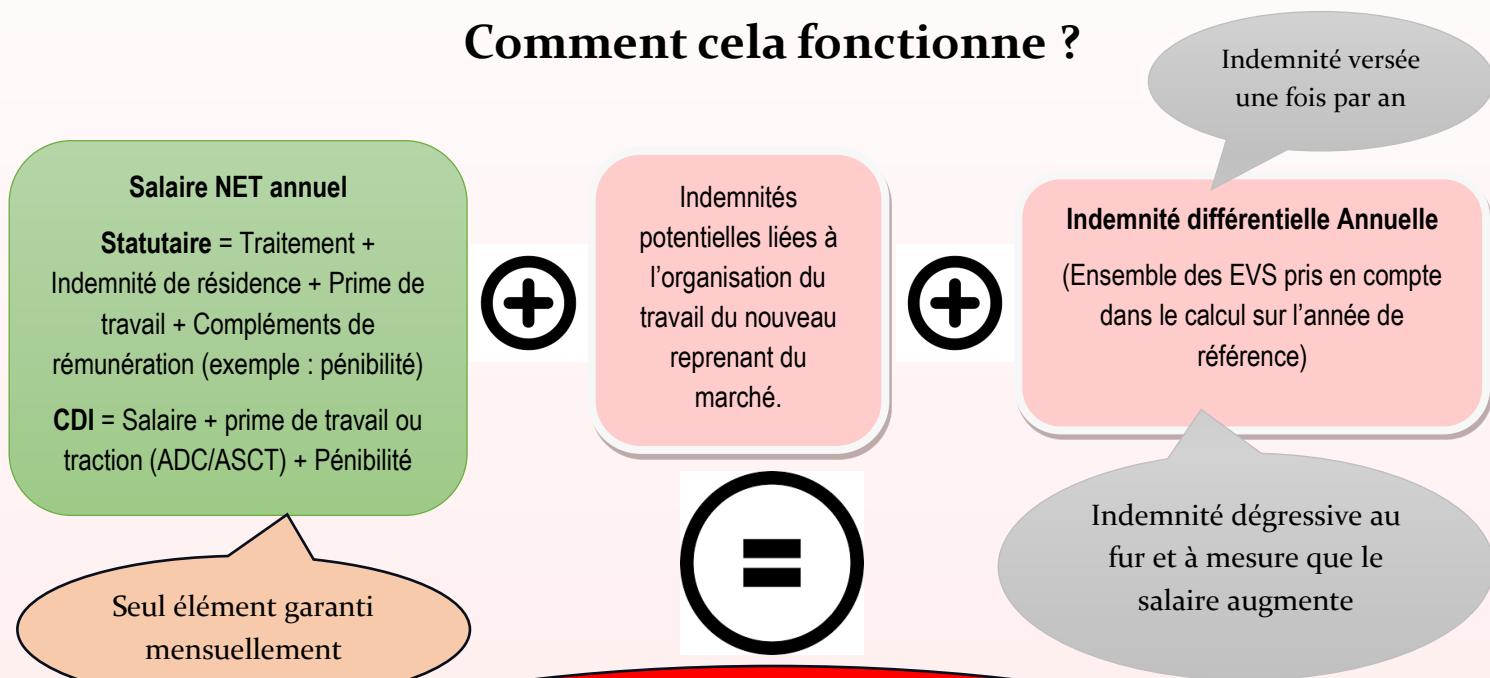
Dans le cadre de l'ouverture à la concurrence et du transfert de personnel, la loi impose un dispositif de maintien de salaire pour éviter que les cheminots transférés ne subissent une baisse de salaire. Cela suggère que la concurrence pourrait entraîner des réductions de salaire. La direction tente de rassurer les cheminots avec ce dispositif pour encourager un maximum d'entre eux à accepter le transfert.

Voici quelques exemples de propos entendus par les cheminots :

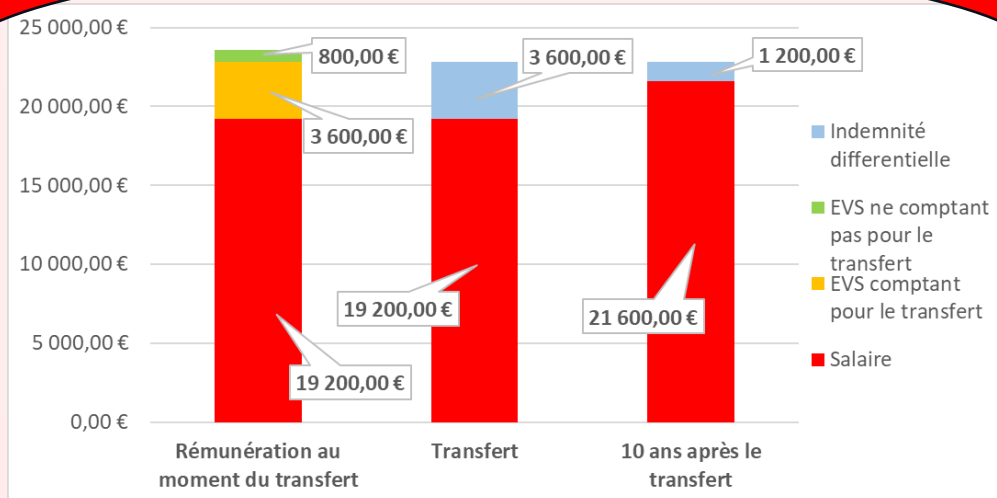
- « Ne vous inquiétez pas, l'intégralité du salaire sera maintenue ! »
- « Vous aurez une indemnité qui couvrira les EVS que vous avez réalisées durant l'année de référence, alors faites du chiffre ! »
- « Il y aura un maintien de salaire sur 12 ans ! »
- « Lors du transfert, tous les éléments de solde seront maintenus ! »

Ces propos se veulent rassurants pour les cheminots, mais la réalité est tout autre !

Comment cela fonctionne ?



GARANTIE DU MAINTIEN DE SALAIRE



Voici un tableau reprenant les principaux éléments de solde étant intégrés ou non dans le calcul du maintien de salaire :

	Statutaire	CDI	Commun aux deux contrats
Pris en compte dans le calcul du maintien de salaire	Le traitement	Le salaire	Les éléments composant la prime de fin d'année
	L'indemnité de résidence		La gratification annuelle d'exploitation
	La prime de travail ou de traction ou de gestion		La gratification de vacances
	La majoration fixe au titre de la pénibilité	La prime de travail ou de traction	Les indemnités liées au poste de travail
	Les majorations salariales mensuelles de traitement		La gratification individuelle de résultat
	Les suppléments de rémunération	La majoration fixe au titre de la pénibilité	Les allocations horaires de nuit
	Les compléments de rémunération		
	La gratification individuelle de résultat		
Non pris en compte dans le calcul du maintien de salaire			Aides liées au logement
			Indemnités ou allocations liés à la mobilité
			Indemnités liées au surcoût du logement
			Indemnité exceptionnelle de déménagement
			Indemnité journalière temporaire de parentalité
			Gratifications pour distinctions honorifiques
			Gratifications pour innovations ou études d'ordre scientifique
			Indemnité pour congé pris pendant les périodes de moindre besoin
			Indemnité Opérationnel Matériel IDF
			Gratification pour découverte de rail avarié, d'avaries ou d'irrégularités susceptibles de compromettre la sécurité

En résumé, le maintien de salaire lors du transfert :

- Ne garantit pas une rémunération mensuelle,
- Est dégressif au fur et à mesure des augmentations individuelles ou collectives que le cheminot pourrait avoir, donc aucune augmentation du net annuel temps que l'indemnité différentielle n'est pas à « 0 ».

Pour la CGT, les seules garanties salariales se feront par :

- Une grille unique de salaire applicable à toute la branche reconnaissant notre technicité acquise tout au long de la carrière,
- L'extension et l'amélioration de notre système de rémunération à l'ensemble de la branche.

Le temps de travail sera la variable d'ajustement !!!

Lors du premier tour de roue de la filiale ou de l'entreprise privée, l'employeur aura l'obligation de renégocier les accords précédemment applicables à la SNCF, lesquels resteront en vigueur pendant 15 mois.

La direction de la SNCF et les entreprises privées ne s'en cachent plus : le temps de travail sera la variable d'ajustement pour dégager des bénéfices.

Voici quelques exemples des différences entre l'accord sur le temps de travail à la SNCF et l'accord de branche, qui sera probablement la base des négociations pour les directions :

Pour tous les cheminots

Thématique	Accord de Branche	Accord d'Entreprise GPF	Moins-Value de l'Accord de Branche
Résidence d'emploi	Délocalisation possible (+1h de trajet domicile/travail)	Lieu Principal d'Affectation (LPA) fixe	Mobilité plus élevée due à la possibilité de délocalisation.
Commande du personnel & modification d'horaires	Calendrier fixé à 10 jours, ajustable jusqu'à 1h avant	Modification possible jusqu'à 24h avant	Préavis plus court pour les changements d'horaires.
Astreinte	Seule la durée d'intervention est comptée comme travail effectif	Limitation à 7 jours max, compensations prévues en temps	Pas de limite de jours ni de compensation en temps dans l'accord de branche.

Pour les cheminots roulants

Thématique	Accord de Branche	Accord d'Entreprise GPF	Différence Principale
Lieux de prise et fin de service	Lieu de résidence + 50 km possibles	À Résidence ou hors résidence	Rayon de mobilité plus large (50 km supplémentaires).
Repos journalier hors résidence	9h, avec réduction possible à 8h	Réduction à 8h possible plus fréquemment	Repos réduit sans garantie de compensation.
Nombre de dimanches de repos	14 par an	22 par an	Moins de dimanches de repos (14 contre 22).
Encadrement des repos périodiques simples	8h minimum de repos la nuit pour le fret	19h de repos veille, 6h le lendemain	Suppression du 19/6

Pour les cheminots sédentaires

Thématique	Accord de Branche	Accord d'Entreprise GPF	Moins-Value de l'Accord de Branche
Grande période de travail	Pas de minimum, 6 jours de 24h max	Minimum 3 jours, max 6 jours avec suivi de repos	Aucune durée minimale imposée , ce qui peut entraîner des périodes de travail plus longues.
Nombre de repos	113 repos pour les sédentaires continuité du trafic, 104 pour les autres	Varie selon les régimes : 122 à 160 repos selon les régimes de travail	Moins de repos , avec un maximum de 113 repos contre jusqu'à 160 dans l'accord GPF.
Nombre de repos périodiques doubles	36	52	Moins de repos doubles (36 contre 52).
Repos journalier	12h, réduction possible à 10h une fois/GPT	12h, mais réduction possible à 10h avec compensation obligatoire	Pas de compensation obligatoire en cas de réduction du repos à 10h.
Nombre de dimanches de repos	14 par an	22 par an	Moins de dimanches de repos (14 contre 22).

Nos congés et congés supplémentaires en danger ?

Dans les décisions unilatérales de l'entreprise liées aux filiales, parues en juin 2024, suite à l'échec des négociations avec l'ensemble des organisations syndicales, la CGT a réussi à faire maintenir nos 28 jours de congés en cas de transfert dans une filiale.

Cependant, aucun engagement n'a été pris pour les autres congés. Aucun accord spécifique n'existe pour les autres entreprises, en dehors de l'accord de branche. Voici les différences :

Thématique	Accord de Branche	SNCF	Moins-Value de l'Accord de Branche
Congés Payés	26 jours ouvrés par an, fractionnement limité à 10 jours ouvrés	28 jours ouvrés par an, avec fractionnement total possible	Moins de jours de congé (2 jours de moins) et restrictions de fractionnement .
Congés pour décès du père, de la mère, du conjoint, du concubin, de la personne liée par PACS	1 jour	3 jours	Moins de jours de congé (1 jour contre 3 jours).
Congés pour l'annonce du handicap d'un enfant	Pas de disposition supérieure au code du travail	2 jours	Pas de congé spécifique en cas d'annonce de handicap.
Congés pour décès d'un enfant	Pas de disposition supérieure au code du travail	5 ou 7 jours	Aucun congé prévu en cas de décès d'un enfant.
Congés pour décès des grands-parents, frères/sœurs, beaux-parents, enfants du conjoint	Pas de disposition supérieure au code du travail	3 jours	Aucun congé prévu pour ces événements.
Congé pour mariage des frères/sœurs, beaux-frères, belles-sœurs	Pas de disposition supérieure au code du travail	1 jour	Aucun congé prévu pour ces événements.

La vérité sur les droits !!!

		Filiale SNCF		Autre Entreprise Ferroviaire	
Thème		Statutaire	Contractuel	Statutaire	Contractuel
GARANTIES LEGALES ET STATUTAIRES	Maintien de la rémunération nette (la filiale définira la rémunération)	☒	☒	☒	☒
	Maintien du Statut	☒	.	☒	.
	Maintien de l'affiliation au régime spécial de retraite	☒	.	☒	.
	Maintien de l'affiliation au régime général de retraite	.	☒	.	☒
	Maintien de l'affiliation au régime spécial de prévoyance	☒	.	☒	.
	Maintien de la protection sociale complémentaire des contractuels	.	☒	.	☒
	Maintien de l'accès à la médecine de soins (hors spécialiste)	☒	.	☒	☒

La vérité des prix	Revendication CGT
Une indemnité différentielle destinée à garantir le niveau de sa rémunération sera mise en place. Elle sera dégressive, au fur et à mesure que le salaire augmente. Au final, le cheminot n'aura pas d'augmentation de salaire tant que l'indemnité ne sera épuisée.	La CGT revendique une grille de salaire unique au niveau de la branche avec la reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise tout au long de la carrière et commençant à 2000€
Le Statut sera maintenu mais il sera au fur et à mesure, remplacé par les accords de branche (CCN) ou accord d'entreprise	
Suite au décret paru le 31 décembre 2021, la vérité est tout autre, pour les cheminots transférés dans une autre entreprise (hors filiale) : -Suppression des allocations décès conjoint et enfant, -Suppression de la Prestation Spéciale d'Accompagnement, -Suppression de l'allocation de fin de carrière, -Restriction des conditions d'accès à la pension de réforme, -Modification restrictive des conditions d'admission à la réforme. Impact sur la pension de retraite, pour exemple : Pour le calcul, la moyenne des salaires est prise sur les 6 ou 12 derniers mois, au lieu de la meilleure position occupée dès lors qu'elle a été validée pendant 6 mois.	La CGT revendique l'extension du régime spécial de retraite à tous les cheminots de la branche avec les conditions d'accès actuelles
L'accord sur la protection sociale complémentaire devra être renégocié dans le cadre d'une nouvelle entreprise ferroviaire	La CGT revendique l'extension du régime spécial de prévoyance à tous les cheminots de la branche
	La CGT revendique l'accès à la médecine de soins pour tous les cheminots de la branche



La vérité sur les droits !!!

		Filiale SNCF		Autre Entreprise Ferroviaire	
	Thème	Statutaire	Contractuel	Statutaire	Contractuel
MAXIMUM 15 MOIS (à défaut d'accord signé au sein de la nouvelle entreprise)	Maintien des accords collectifs d'entreprise (Exemple : Organisation du travail, ...)				
	Maintien des mobilités Groupe et parcours Pro				
	Maintien de l'accès aux dispositifs promotionnels				
	Maintien de l'accès aux logements SNCF et des aides "nouveaux embauchés"				
	Maintien de l'accès à la médecine de soins spécialisée				
	Maintien de possibilité de regroupement des congés pour les salariés d'origine des DROM				
	Maintien du dispositif de pénibilité				
Décision Unilatérale de SNCF Voyageurs de juin 2024	Maintien des facilités de circulation				

La vérité des prix	Revendication CGT
Il n'y a aucune obligation de la part du futur repreneur d'aboutir à un accord. Ce qui ferait revenir l'ensemble des salariés transférés à la CCN du ferroviaire après l'expiration du délai de 15 mois.	La CGT revendique la renégociation des accords de branche inférieurs à l'existant à la SNCF. (accord temps de travail, champs d'application, autres garanties en cas de transfert, ...) La CGT revendique l'ouverture de négociations au niveau de la branche sur les droits sociaux n'existants pas. (logement, formation professionnelle,...)
Ce sont des décisions unilatérales de l'entreprise qui peuvent être remises en cause du jour au lendemain sans consultation des Organisations Syndicales	
Ce sont des décisions unilatérales de l'entreprise qui peuvent être remises en cause du jour au lendemain sans consultation des Organisations Syndicales	
	La CGT revendique l'amélioration et l'extension de l'accord logement SNCF au niveau de la branche
	La CGT revendique l'accès à la médecine de soins pour tous les cheminots de la branche
	La CGT revendique l'extension de ce droit au niveau de la branche
Pour les filiales : Application de l'accord CAA. Pour les entreprises privées : La majoration salariale ne sera plus valorisée. Le dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) selon une formule fixe d'un an, pouvant aller jusqu'à 24 mois perdue.	La CGT revendique l'extension de l'accord CAA au niveau de la branche
Cela concerne que les facilités de circulation "Loisirs".	La CGT revendique que les facilités de circulation soient étendues à tous les cheminots de la branche sans accord préalable de l'employeur.

Tous concernés : Plusieurs stratégies, une seule lutte !!!

Depuis des années, la direction SNCF prépare en coulisse la transformation radicale de notre entreprise.

L'ouverture à la concurrence, l'Open Access, l'externalisation et la sous-traitance ne sont que les outils d'une stratégie plus vaste : **la privatisation déguisée de la SNCF**.

La séparation des activités, la création de sociétés distinctes, tout cela vise à affaiblir notre modèle économique et à nous opposer les uns aux autres. Nous devons avoir à l'esprit que la concurrence, sous toutes ses formes, ne peut se faire que sur le dos des salariés.

Les victoires récentes prouvent que notre mobilisation porte ses fruits. La création du CAA, maintien de certains droits lors des transferts, a montré que nous sommes une force à ne pas sous-estimer.

Pour préserver le service public ferroviaire et nos droits, nous devons continuer à **nous battre ensemble**.

Nos revendications sont claires :

- Une SNCF unique et intégrée pour garantir la cohésion de notre entreprise et la qualité du service public.
- Des accords de branche forts pour maintenir un niveau de protection social élevé et des conditions de travail et salariales décentes.
- Contrat de prestation de service plutôt que la transférabilité pour garantir la continuité des carrières et préserver nos acquis.
- L'arrêt immédiat de tous les dispositifs de concurrence qui fragilisent notre entreprise et nos emplois.

Ensemble, nous pouvons défendre notre avenir et celui du service public ferroviaire !

Syndicat CGT d'Achères et Environs

Route forestière de la Muette

78260 Achères

cgtcheminots.ach@gmail.com

