

JUILLET / 2026



SOCIÉTÉS DÉDIÉES SNCF VOYAGEURS

AGENTS TRANSFÉRÉS - RÉMUNÉRATION NETTE GARANTIE LORS DU TRANSFERT

OUVERTURE À LA CONCURRENCE : L'UNSA A TOUJOURS PRÉFÉRÉ L'ACTION À LA POSTURE !

PARIS • 12 décembre 2024

AGENTS DE LA SA VOYAGEURS

FILIALES VOYAGEURS - TER, TRANSILIEN & INTERCITÉS

MOINS DE GARANTIES SOCIALES, MERCI QUI ?

Alors que l'UNSA avait négocié de nouvelles garanties sociales pour les salariés transférés dans les filiales SNCF, certaines organisations syndicales ont fait le choix de ne pas valider cet accord !
Quand le dogmatisme l'emporte sur les intérêts des salariés...

Jamais

L'UNSA-Ferroviaire n'a démissionné les salariés prochainement transférés dans les filiales SNCF.

L'UNSA n'a pas fait le choix d'une posture dogmatique et a signé, en mai 2024, l'accord portant sur les garanties sociales accordées aux salariés transférés dans des filiales Voyageurs créées en réponse aux appels d'offres des sociétés organisatrices de transports de voyageurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Malheureusement, cet accord, qui n'avait pas obtenu d'autres signatures, n'avait pu être mis en application sans qu'il ne permette d'obtenir les droits des salariés transférés.

La direction avait par conséquent accepté une décision unilatérale de l'employeur (DUE) avec des garanties moindres pour les salariés concernés.

Consultez notre tract garanties sociales de décembre 2024

Depuis les prémices de l'ouverture à la concurrence, le positionnement de l'UNSA-Ferroviaire n'a jamais varié : nous y sommes profondément opposés. Cependant, face à la réalité du transfert des cheminots vers les sociétés dédiées (SD) et à l'angoisse légitime que cela génère, nous avons fait un choix clair : celui de la responsabilité.

Face au projet d'accord initial de la Direction, l'UNSA a été la seule organisation syndicale, en mai 2024, à prendre ses responsabilités en le signant. Notre objectif absolu était de sécuriser vos droits en amont, notamment à travers l'article 3.3 garantissant votre rémunération nette garantie (RNG).

Face à la solidité de notre démarche et après avoir enfin compris le fond et les enjeux techniques du dossier, une autre organisation a choisi de se rallier aux positions défendues par l'UNSA en signant l'accord en décembre 2024.

LA VÉRITÉ SUR CEUX QUI JOUENT LES POMPIERS PYROMANES

AUJOURD'HUI, CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES TENTENT DE S'APPROPRIER LE COMBAT DE LA RÉMUNÉRATION NETTE GARANTIE À TRAVERS DES TRACTS TRIOMPHALISTES. MAIS :

- Où étaient-elles lors des premières négociations ? Espéraient-elles que les agents soient confrontés aux difficultés après la mise en exploitation, plutôt que de travailler en amont sur un accord de haut niveau ?
- Quelle a été la conséquence de leur refus de s'engager ? Défendre aujourd'hui ce qui était écrit dans l'accord hier ? Faute d'atteindre les 50 % de représentativité nécessaires, le projet d'accord est juridiquement réputé « non écrit » !
- Le résultat pour les agents ? La Direction a eu le champ libre pour imposer une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), vidée d'un grand nombre de points essentiels par rapport au texte initial que l'UNSA avait négocié.

STRATÉGIE DANGEREUSE

Attendre que les agents soient confrontés aux difficultés réelles et aux pertes financières au moment du transfert pour proposer une « action de groupe » a posteriori, plutôt que de verrouiller des garanties de haut niveau en amont.

Un accord négocié sera toujours supérieur à une simple décision unilatérale de l'employeur (DUE). Si la Direction a tenté d'imposer son interprétation du décret, à contrario, l'UNSA avait, dès le départ, démontré une parfaite lecture de la loi. C'est cette rigueur juridique qui a donné de la force à nos revendications et qui crédibilise, jour après jour, les acquis de l'UNSA sur le terrain.



L'AUDIT CONFIRME LES EXIGENCES DE L'UNSA

RÉMUNÉRATION NETTE GARANTIE (RNG) : CE QUE DIT L'AUDIT INDÉPENDANT DE JUIN 2026

Le Président Castex, à la suite de nos interpellations, s'est engagé, par courrier du 19 mars 2026, à mener « un examen avec un expert externe, neutre et à la compétence incontestable, de la problématique juridiquement épineuse de la mise en œuvre du principe de la rémunération nette garantie (RNG), dans le cadre du décret afférent ».

Le cabinet d'audit indépendant Deloitte vient de rendre ses conclusions. Elles confirment la justesse de notre vision sur toute la ligne.

Voici les correctifs qui devront être appliqués, avec effet rétroactif :



1. L'ASSIETTE DE CALCUL : LA FIN DU « DEUX POIDS, DEUX MESURES »

- **La méthode SNCF** : la Direction tentait d'appliquer une assiette de calcul différente avant et après le transfert. Elle intégrait même des éléments comme la prime de partage de la valeur (PPV) après le transfert pour gonfler artificiellement la rémunération.
- **Le verdict de l'audit** : c'est socialement inacceptable et contraire à l'esprit de la loi. L'assiette de calcul doit être strictement la même avant et après la mise en exploitation. Des éléments exceptionnels comme la PPV ne peuvent légalement pas se substituer à une rémunération garantie.

2. PRIME DE PERCEPTION DES ASCT : UN DÙ, PAS UNE OPTION !

- **La méthode SNCF** : la Direction avait décidé de sortir l'indemnité de perception des ASCT du calcul de la RNG.
- **Le verdict de l'audit** : compte tenu de son caractère récurrent, de son lien direct avec le métier et de son poids financier significatif, cette prime ne peut pas être exclue de la RNG. Pour l'UNSA et conformément au décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, toutes les primes liées au poste de travail sont incluses dans la RNG.

3. LES ALLOCATIONS FAMILIALES SUPPLÉMENTAIRES (AFS)

- **La méthode SNCF** : l'entreprise avait exclu l'AFS de l'assiette garantie, au motif que les salariés continueraient à la percevoir.
- **Le verdict de l'audit** : la garantie de rémunération est définie par la loi. L'AFS doit être réintégrée dans le calcul de l'assiette garantie.

4. CATÉGORIE D'EMPLOI

- **Le verdict de l'audit** : la garantie de rémunération s'applique indépendamment de la catégorie d'emploi.
- **L'UNSA affirme** : le salarié transféré bénéficie de la GNR sans distinction de poste ou d'emploi. La garantie porte sur la rémunération, et rien d'autre.

5. L'INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

- **La réalité juridique** : l'audit confirme que les textes (décret n° 2018-1242) ne prévoient pas la revalorisation (indexation) de l'indemnité différentielle dans le temps.
- **L'exigence UNSA** : puisque le cadre légal est strict, l'UNSA exige la mise en place d'un système de déblocage (acompte) de cette indemnité, de façon individuelle, réactive et extrêmement fluide, dès que le besoin s'en fait sentir pour l'agent. Comme le prévoyait l'accord, une vérification doit être réalisée dès le premier trimestre suivant la mise en exploitation de la SD.



LE TRAVAIL À VENIR : LES GTT DE LA RENTRÉE

Contrairement à ceux qui prennent les recommandations d'un cabinet de management comme Deloitte pour parole d'Évangile, l'UNSA-Ferroviaire ne s'arrête pas en chemin. Forte de sa fine connaissance des textes fondateurs et de ses premiers acquis, elle sera pleinement mobilisée lors des Groupes de Travail Techniques (GTT) prévus dès la rentrée.

Notre objectif, lors de ces échéances, sera de traduire le décret dans les faits,

de traquer les dernières anomalies de calcul de la Direction et de garantir, avec précision, la protection de chaque ligne de votre fiche de paie.

L'UNSA-Ferroviaire reste le syndicat de la responsabilité, de l'expertise et de l'action offensive. Nous ne laisserons personne falsifier l'histoire de vos garanties sociales et nous veillerons, au centime près, à l'application des engagements par la Direction !