

Relevé de Conclusion Concerté **Réunion de concertation du 23 février 2026**

En application des dispositions de l'article 4.2 du protocole d'accord sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits à la SNCF, la fédération CFDT a demandé, par courriel du 19 février 2026, une concertation immédiate. La réunion de concertation s'est déroulée le 23 février 2026.

A la suite de cette DCI, un échange complémentaire s'est tenu le 5 mars 2026, permettant d'apporter des clarifications complémentaires retranscrites dans le présent RCC.

Participants :

Pour la CFDT : M. Pascal COUTURIER, M. Thomas CAVEL, M. Fabrice CHAMBELLAND et M. Jérôme DEBOUCHE lors de l'échange complémentaire du 05/03.

Pour la Direction : Mme Christèle BOSSE-PLATIERE, Mme Pascale MEUNIER, Mme Olivia RAYNAUD et Mme Lucile QUESSART lors de l'échange complémentaire du 05/03.

Position de l'OS	Position de l'entreprise
<p>L'article 3-3 de la DUE du 13 juin 2024 relative aux garanties sociales des salariés des filiales créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageur dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, prévoit que « la filiale s'engage à appliquer la garantie de rémunération nette garantie prévue à l'article L.2121-26 du Code des Transports complété par l'article 5 du décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018. »</p> <p>Cette obligation, pourtant clairement imposée par les dispositions de l'article L.2121-26 du Code des Transports, issues de la loi dite Nouveau Pacte Ferroviaire, a fait l'objet de nombreux désaccords avec la SA Voyageurs dès le début des négociations de l'accord relatif au cadre social des filiales, en avril 2021.</p>	<p>La Direction rappelle que la loi NFP et ses décrets d'application, notamment le décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018, encadrent les conditions de transfert des salariés en cas de perte de marché à l'issue d'une mise en concurrence organisée par une autorité organisatrice.</p> <p>Ces transferts s'accompagnent de garanties importantes, parmi lesquelles :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le maintien du régime spécial de retraite et de la garantie de l'emploi pour les salariés statutaires ;- L'application de l'accord de Branche préservant un socle de garanties collectives (accord dit « sac à dos social ») ;- La création, dans la loi, d'une garantie de rémunération nette (GRN).

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

Après avoir longtemps objecté que cette garantie sociale ne s'appliquait pas aux filiales créées par la SA Voyageurs, la Direction a finalement accepté de l'intégrer au projet d'accord qui a été ouvert à la signature à deux reprises, et qui a été signé par la CFDT Cheminots en décembre 2024.

Faute d'un nombre suffisant de signataires, l'accord n'a pas été validé et la Direction a décidé de revenir à l'application de la DUE du 13 juin 2024 (prise suite au premier échec des négociations), accompagnée de deux courriers :

- Un premier courrier en date du 19 décembre 2024, actant la mise en œuvre du comité paritaire de suivi du cadre social des filiales, prévu par l'accord rouvert à la signature à l'issue de la Table Ronde du 3 décembre 2024 ;
- Un second courrier en date également du 19 décembre 2024, entérinant l'extension du maintien de 15 à 24 mois après la mise en exploitation, de l'accord relatif à l'organisation du temps de travail, prévu lui aussi par l'accord rouvert à la signature à l'issue de la Table Ronde du 3 décembre 2024 ;

Après la mise en exploitation et les transferts des agents au sein des 3 sociétés dédiées (SVEA, SVSA et SVLO) les différents échanges avec les représentants de la CFDT Cheminots et de son Syndicat National FGAAC-CFDT dans le cadre notamment des IRP, les documents transmis par la Direction, plusieurs relevés d'audience ou de DCI, ont très rapidement mis en lumière des divergences de fond sur les modalités de calcul et les éléments de rémunération pris en compte dans le cadre de la rémunération nette garantie.

La CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont alerté la Direction de la SA Voyageurs ainsi que la DRH Groupe, à plusieurs reprises, sur le contenu de ces désaccords de fond. Les écarts relevés par la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont

Lorsque SNCF Voyageurs remporte un appel d'offres, les salariés transférés vers une société dédiée conservent le statut et les droits afférents. SNCF Voyageurs a par ailleurs fait le choix de maintenir une part substantielle des avantages historiques du Groupe.

La Direction rappelle avoir proposé à trois reprises un accord collectif relatif aux garanties sociales. La dernière version (décembre 2024) a été signée par l'UNSA et la CFDT, mais n'a pas atteint le seuil de validité requis. En conséquence, la DUE du 13 juin 2024 s'applique.

Issue de plus de trois années d'échanges, cette DUE formalise notamment l'intégration de la garantie de rémunération nette dans un ensemble plus large de garanties individuelles (parcours professionnels, mobilité, accompagnement financier, action sociale, logement, AFS, etc.).

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>notamment fait l'objet d'interventions précises et étayées lors du second comité paritaire de suivi du cadre social des filiales, qui s'est tenu le 4 septembre 2025.</p> <p>La CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont également alerté le nouveau Président du Groupe Public SNCF dès sa prise de fonction, sur la situation sociale dans les filiales et plus particulièrement sur les problématiques en lien avec la garantie nette de rémunération.</p>	
<p>Lors de la Table Ronde du 27 novembre 2025, le Président Castex a procédé à plusieurs annonces importantes incluant notamment la clarification de la DUE filiales, dans le cadre d'une concertation, sur les points suivants :</p> <p>Les modalités des parcours professionnels, Le processus de notations ; L'application de la garantie de rémunération nette ; Le repositionnement des salariés en cas de refus transfert.</p> <p>Nous constatons malheureusement, et ce malgré les engagements pris par le Président du Groupe Public SNCF, que la DUE filiales n'a fait l'objet depuis le mois de novembre, d'aucun échange permettant de clarifier ses modalités d'application.</p>	<p>Conformément aux engagements du Président lors de la table ronde du 27 novembre 2025, deux cycles de bilatérales conduites conjointement par la DRH Groupe et la DRH Voyageurs ont débuté fin février et se poursuivront jusque fin mars 2026.</p> <p>Celles-ci ont pour objet d'échanger sur les points de la DUE du 13 juin 2024 relative aux garanties sociales des salariés des sociétés dédiées devant être clarifiés.</p>
<p>C'est dans ce contexte, que les agents transférés dans les 3 sociétés dédiées ont reçu en fin de semaine dernière, une notification individuelle leur indiquant notamment leur salaire de référence pris en compte pour le calcul de la rémunération nette garantie.</p> <p>Ces notifications individuelles mettent en exergue de nombreuses problématiques :</p>	<p>La direction rappelle le choix fait de l'application de la garantie de rémunération nette pour les salariés transférés dans les filiales, en miroir de ce que devront appliquer les concurrents.</p> <p>Le 12 février 2026, les 3 sociétés dédiées ont mis à disposition des salariés transférés le 15 décembre 2024 une notification individuelle sur une plateforme qui leur est dédiée. Cette notification comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">- une explication sur l'application de la garantie de rémunération nette ;

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

	<ul style="list-style-type: none">- leur rémunération annuelle nette de référence et son détail (éléments de paie) ;- le montant de l'indemnité différentielle brute éventuellement due au titre de l'écart constaté entre la rémunération nette perçue dans la société dédiée et la rémunération nette de référence. <p>Cette notification individuelle a été mise en forme pour en faciliter sa lecture et sa compréhension par chaque salarié. Elle fait également l'objet au sein de chaque société dédié d'un accompagnement individuel spécifique (permanences, messagerie dédiée, rendez-vous RH).</p> <p>Conformément aux principes applicables en matière de garantie de rémunération, l'appréciation du niveau de rémunération s'effectue nécessairement de manière individuelle, au regard de la situation propre à chaque salarié.</p>
<p>Certaines indemnités pourtant liées au poste de travail et pourtant visées dans le décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018, n'ont pas été intégrées dans le salaire de référence.</p> <p>Il s'agit plus particulièrement de l'indemnité de perception perçue par les ASCT, de l'indemnité locale ou bien encore de l'indemnité d'heures supplémentaires pour repos compensateur de travail sur une journée de fête légale.</p> <p>La CFDT considère que l'indemnité de perception, dont les montants sont repris dans la réglementation du personnel, constitue une indemnisation directement liée au poste de travail des ASCT et qu'elle doit par conséquent être incluse, conformément au décret.</p> <p>Concernant plus particulièrement l'indemnité locale, nous constatons que celle-ci constitue un véritable « fourre-tout » et agrège des</p>	<p>Toutes les indemnités liées au poste de travail sont reprises dans le décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018 et ont donc été intégrées dans la rémunération nette de référence.</p> <p>Conformément au décret, seules les indemnités à caractère exceptionnel sont exclues, par exemple les heures supplémentaires ou la régularisation pluriannuelle éventuelle d'indemnités de pénibilité. De même, les indemnités de reconnaissance de la performance (GIR, la Part Variable et La Prime) sont intégrées.</p> <p>Concernant l'indemnité de perception et de contrôle, il s'agit d'un mécanisme incitatif dépendant de la contribution individuelle et non d'une indemnité liée au poste. Elle n'est donc pas visée par le décret comme devant être pris en compte dans le calcul de la rémunération de l'année de référence.</p> <p>Concernant la rubrique indemnité locale, il s'agit d'une rubrique susceptible d'accueillir divers éléments de paie. Chaque société a analysé la rubrique</p>

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>indemnités liées au poste de travail mais également d'autres éléments comme par exemple, la régularisation des majorations salariales de traitement, auxquelles certains agents étaient éligibles et qui n'avaient pas été correctement décomptées, alors qu'elles sont également bien prévues par le décret.</p> <p>Le retrait de ces différentes indemnités représente un préjudice financier important pour de nombreux agents. A titre d'exemple, un ASCT transféré dans l'une des sociétés dédiées s'est vu ainsi retirer plus de 9500€ d'indemnités au global, dont plus de 3300€ pour la seule indemnité de perception.</p>	<p>indemnité locale pour tous les salariés et a distingué, au sein de cette rubrique :</p> <ul style="list-style-type: none">- les montants correspondant à des éléments exceptionnels qui n'ont pas été pris en compte dans la rémunération de référence,- les montants correspondant à des éléments entrant dans une catégorie du décret qui ont été pris en compte. <p>Les régularisations pluriannuelles de majoration de pénibilité en positif comme en négatif réalisées en 2024 ou en 2025 ont toutes été analysées. A l'issue de cette analyse, les montants réellement dus aux salariés au titre de l'année à laquelle ils auraient dû être versés ont été pris en compte dans les calculs sur la bonne année.</p> <p>Il en est de même pour toutes les régularisations éventuelles, positives ou négatives, réalisées en 2024 et 2025 sur d'autres éléments de paie.</p>
<p>Il en est de même pour certaines allocations, qui n'ont pas été intégrées dans le calcul de la RNG.</p> <p>C'est notamment le cas des allocations de déplacement ainsi que de l'allocation familiale supplémentaire.</p> <p>Concernant plus particulièrement les allocations de déplacement, nous avons recensé différents cas où la Direction ne les intègre pas dans le calcul de la RNG, considérant qu'elles relèvent d'éléments exceptionnels.</p> <p>A titre d'exemple, la Direction considère qu'un agent de conduite ou un ASCT, qui a accepté un détachement l'année avant son transfert, ne peut pas bénéficier des allocations de déplacement du régime général perçues pendant qu'il était détaché, conformément à la réglementation du personnel. Si cet agent n'avait pas accepté cette période de détachement, il aurait pourtant bénéficié d'allocations de</p>	<p>Les allocations définies dans le décret 2018-1242 ont été intégrées dans la rémunération nette de référence, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les allocations de déplacement liées aux journées de service du personnel roulant (RHR) ;- les allocations horaires de nuit. <p>L'allocation pour travaux salissants étant assimilable à une indemnité liée au poste, elle a été prise en compte dans la rémunération de référence au titre de cette catégorie du décret.</p> <p>Les allocations relevant d'un remboursement strict de dépenses réalisées par le salarié dans le cadre de l'exercice de son poste, ou liées à des circonstances exceptionnelles n'ont pas été retenus, conformément au principe d'exclusion des éléments exceptionnels.</p>

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>déplacement du régime roulant sur chacune de ses Journées de Service. Celles-ci n'ont donc pas un caractère exception puisque l'agent les auraient perçues sans partir en détachement et à l'arrivée, l'agent n'a aucune allocation de déplacement prise en compte dans le calcul de sa RNG.</p> <p>Les agents bénéficient également d'allocations de déplacement du régime général dans d'autres situations. C'est par exemple le cas pour une journée ou une période de formation sur un autre site ou dans le cadre d'une Visite d'Aptitude Sécurité. Là encore, la Direction considère que les allocations de déplacement perçues sont exceptionnelles alors qu'elles sont directement en lien avec le pouvoir de direction de l'employeur et de la commande adressée aux agents.</p> <p>En conséquence, la CFDT conteste l'interprétation de la Direction sur le caractère exceptionnel de certaines allocations. La position de la CFDT est constante et a été confirmée dès 2018, par un courrier de la Ministre des Transports de l'époque.</p>	
<p>Les allocations familiales supplémentaires ont été retirées du calcul de la RNG ;</p>	<p>Cf réponse ci-après.</p>
<p>La neutralisation des effets de certaines absences dans le calcul du salaire de référence n'a pas été correctement effectuée.</p> <p>La Direction applique en effet une méthode de neutralisation des absences prévues par le décret qui n'est pas conforme à ce dernier. Pour la CFDT, la neutralisation des absences concerne l'ensemble des éléments de rémunération, qu'ils soient fixes ou variables et la Direction ne procède à la neutralisation que sur les éléments de rémunération fixes, ce qui est contraire au décret.</p>	<p>Le décret ne décrit pas la méthode de neutralisation des absences mais évoque seulement le niveau de rémunération « qui ne peut être inférieure à son montant annuel pour une durée de travail équivalente ».</p> <p>La méthode mise en place pour calculer la garantie de rémunération a donc consisté à rendre l'année de référence (2024) comparable à l'année d'exploitation (2025) en termes de durée de travail et ce pour tous les éléments de rémunération (fixe comme variable).</p>

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>La CFDT constate que cette méthode, non conforme au décret, a été décrite dans des documents émis par la Direction des sociétés dédiées.</p>	<p>Il est également précisé en séance que le DRH de chaque SD est à la disposition de tout salarié souhaitant des précisions.</p>
<p>Des écarts importants apparaissent dans les périodes de référence prises en compte notamment par rapport aux périodes travaillées des agents.</p> <p>Nous constatons qu'une méthode différente a été employée pour définir le nombre de jours travaillé durant la période de référence en amont des transferts et durant la première année qui suit la mise en exploitation de la filiale et des transferts.</p> <p>Cette absence de parallélisme dans la méthode employée conduit à des écarts très importants, pouvant aller jusqu'à plus de 40 jours dans certains cas que nous avons recensés.</p> <p>Concernant plus spécifiquement les agents à temps partiel, la Direction considère qu'elle n'a pas à recalculer la RNG pour un agent qui déciderait d'augmenter sa durée de travail après son transfert. Cette position de la Direction est à notre sens contraire au décret, qui prévoit bien que le calcul de la RNG est établi pour une durée de travail équivalente et plus largement aux principes posés par le droit commun.</p>	<p>La direction confirme un strict parallélisme des méthodes employées sur le calcul du nombre de jours travaillés retenus (et donc en miroir des absences) entre période de référence et année de la mise en exploitation.</p> <p>Concernant les éventuels changements de temps de travail entre la période de référence et la période post-MEX (par exemple passage d'un mi-temps à un temps complet), la direction confirme que la garantie de rémunération nette s'applique à iso temps de travail.</p> <p>À la suite de l'envoi des notifications individuelles le 12 février 2026 destinées aux salariés transférés au sein des 3 sociétés dédiées, quelques écarts ont été identifiés. En conséquence la plateforme a été actualisée et de nouvelles notifications ont été mises à disposition des salariés fin février.</p>
<p>Concernant plus spécifiquement la non prise en compte des AFS, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT vous rappellent qu'un amendement à la loi Nouveau Pacte Ferroviaire prévoyait que l'ensemble des allocations, sans distinction, soit prise en compte dans la rémunération minimale due aux cheminots en cas de transfert. Le décret publié au Journal Officiel le 26 décembre 2018 ne respectait pas cet engagement, puisqu'il ne prenait pas en compte les AFS.</p>	<p>L'allocation familiale supplémentaire (AFS) est une prestation sociale spécifique au Groupe SNCF créé en 1941. Elle est décrite dans le référentiel GRH 00649. Le montant perçu mensuellement par le salarié dépend de son nombre d'enfants à charge et de sa classe.</p> <p>Les salariés transférés, mutés ou recrutés en société dédiée bénéficient durablement de l'AFS dans les mêmes conditions que dans le reste du Groupe.</p>

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

Après avoir mis en demeure le Gouvernement de respecter ses engagements, la CFDT Cheminots et son Syndicat National FGAAC-CFDT ont attaqué le décret devant le Conseil d'Etat et obtenu victoire après une bataille acharnée.

La CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT vous rappellent la décision de la haute Juridiction qui est très claire : « L'UFCAC-CFDT est fondée à soutenir, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de sa requête, qu'en n'incluant pas cette allocation, le Premier ministre a méconnu le I de l'article L. 2126-26 du Code des transports (...). En conséquence, le Conseil d'État décide d'annuler les dispositions du décret en tant qu'elles ne mentionnent pas l'allocation familiale supplémentaire parmi les éléments de rémunération ».

Le retrait des AFS du salaire de référence de la rémunération nette garantie illustre à notre sens le niveau de défiance de la SA Voyageurs par rapport au corps social. Alors que ce point a déjà été tranché et qui plus est par la Haute Juridiction, la Direction de la SA Voyageurs persiste et s'entête dans une interprétation erronée de la loi et de l'un de ses décrets d'application.

Dans le même temps, la CFDT et son Syndicat National FGAAC-CFDT posent le constat que nos concurrents appliquent, quant à eux cette garantie sociale, en respectant le cadre législatif et réglementaire. De plus, pendant que SNCF Voyageurs a conservé le dispositif de compensation annuelle prévue par le décret (modulo une attention particulière portée aux agents qui subiraient une baisse de leur rémunération), nos concurrents ont mis en place ou annoncé vouloir mettre en place une rémunération nette garantie versée mensuellement.

Nous attirons votre attention, sur le fait que ces approches très différentes, conduisent mécaniquement, à ce que ce soit à la SNCF,

La Direction rappelle que l'application complète de la garantie du net s'apprécie au terme de 12 mois d'exploitation. À ce stade, les éléments de comparaison avec d'autres opérateurs n'existent pas. À date seul TRSI est concerné par l'application de cette mesure pour 29 salariés et ce à compter de juillet 2026. Concernant RATP Dev Etoile de Caen (RDCN), au-delà des communications faites et des informations publiées dans le livret d'information n°1 transmis aux salariés, l'application sera effective à l'été 2028.

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>que la rémunération nette garantie soit la moins protectrice. Cette situation n'est pas acceptable socialement.</p>	<p>Par ailleurs elle souligne que des dispositifs d'accompagnement financiers individualisés pour quelques salariés ont été mis en place après la mise en exploitation.</p>
<p>Ces divergences sur un sujet aussi structurant et important pour les agents que la rémunération, cumulées à une remise en cause global du cadre social, génèrent de surcroît, une très forte anxiété et des Risques Psycho-Sociaux pour les agents des filiales et plus largement pour l'ensemble des agents de la SA Voyageurs et contribuent à accentuer encore davantage l'effet repoussoir des sociétés dédiées.</p>	<p>L'ouverture à la concurrence sur le périmètre des Délégations de Service Public (DSP) et la création des sociétés dédiées constituent une transformation importante pour les salariés de SNCF Voyageurs. Tous les salariés des BU/Lignes concernés ont bénéficié d'un accompagnement sur le sujet dès connaissance de l'allotissement, et ceci va être poursuivi durablement.</p> <p>Pour les sept premiers lots, les mobilités vers les sociétés dédiées ont permis d'assurer une couverture moyenne de l'ordre de 85% des effectifs nécessaires à leur mise en exploitation.</p> <p>Depuis le démarrage de l'exploitation, de nombreux échanges et interventions ont eu lieu au sein de chaque société dédiée concernant entre autres l'application de la garantie de rémunération nette auprès des salariés, des managers, des Organisations Syndicales et des instances représentatives du personnel.</p>
<p>La CFDT constate également que la Direction a décidé unilatéralement et sans aucune concertation préalable au niveau national ou dans les filiales, de procéder à un recalcul des taux de cotisations salariales.</p> <p>La méthode de calcul employée est opaque et n'a de surcroît pas été décrite par la voie réglementaire. Dans certains cas recensés par la CFDT, ce recalcul des taux de cotisations génère des effets de bord non négligeables pour les agents : diminution du montant de l'indemnité différentielle et/ou augmentation potentielle de l'assiette fiscale non compensée.</p>	<p>Les textes légaux et réglementaires prévoient que :</p> <ul style="list-style-type: none">- La garantie porte sur une rémunération « nette de cotisations salariales »- « Pour une durée de travail équivalente »- Concerne des éléments de rémunération limitativement fixés dans un décret. <p>Ces exigences imposent un travail sur chaque rubrique de paie brute qui doit être traduite en montant net. Les pouvoirs publics n'ont pas décrit la méthode de détermination du taux de cotisation à appliquer pour réaliser cette conversion du brut en net.</p>

SNCF VOYAGEURS
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

1, rue Camille Moke
93212 LA PLAINE ST DENIS CEDEX

<p>Plutôt que d'appliquer une méthode de recalcul opaque et n'ayant fait l'objet d'aucun partage préalable, la CFDT considère que la Direction aurait pu solliciter les pouvoirs publics et l'administration pour demander la publication d'un arrêté complémentaire au décret, qui aurait pu poser une méthode commune à l'ensemble des entreprises de la branche ferroviaire. Elle aurait pu également saisir les services de l'administration fiscale pour demander à bénéficier d'un rescrit fiscal.</p>	<p>La modalité de calcul du taux de cotisation retenue prend en compte chaque situation individuelle. Elle a été communiquée par les sociétés à tous les salariés concernés et elle est facilement vérifiable par les salariés sur leurs fiches de paie.</p>
<p>La Direction a également ajouté une notion de catégorie d'emploi équivalente dans la DUE du 13 juin 2024, qui n'est pas prévue par le décret.</p> <p>Pour la CFDT, la Direction n'est pas en droit d'exiger que la RNG ne s'applique que si l'agent reste positionné sur une catégorie d'emploi équivalente à celle qu'il occupait avant son transfert, alors que le décret ne fixe pas cette condition.</p> <p>Cela voudrait par exemple dire qu'un agent reclassé suite à une inaptitude médicale après son transfert ne bénéficierait plus de la RNG. De la même façon, un agent qui serait obligé de changer de poste ou d'emploi-type suite à une réorganisation imposée par l'entreprise ne bénéficierait également plus de la RNG.</p>	<p>Les transferts de salariés organisés par les textes légaux et législatifs se réalisent sur la même catégorie d'emploi. C'est dans ce cadre précis que la garantie de rémunération nette conçue pour compenser d'éventuelles pertes de rémunération liées au transfert du salarié a été rédigée.</p> <p>La garantie de rémunération nette n'a pas vocation à garantir la rémunération des salariés quels que soient les événements (inaptitude, mobilité par exemple). Lorsqu'un salarié change d'emploi (et donc de catégorie d'emploi), par exemple quand un salarié passe d'un poste de roulant vers un poste de sédentaire, la garantie de rémunération nette n'a pas vocation à pérenniser la rémunération liée aux contraintes du poste précédent.</p>

Cette DCI (rayez les mentions inutiles) :
Ne donne pas lieu au dépôt d'un préavis de grève
Donnera lieu au dépôt d'un préavis de grève
Nécessite un délai de réflexion

Fait le 06/03/2026

Signatures :

Pour la Direction : Christèle BOSSE-PLATIERE



Pour la délégation CFDT : Pascal Couturier

