



AVOCATS ASSOCIÉS

LEGENDRE PICARD SAADAT

Avocats associés

Daniel SAADAT

*Spécialiste en droit du travail,
ancien secrétaire de la conférence,
DES droit social*

Céline COTZA

*Spécialiste en droit du travail,
Master 2 droit social,
Master 2 droit pénal*

Camille MARTY

Master 2 droit social

Louison CARATIS

Master 2 droit social

Avocats

Amélie CRESPO

Master 2 droit privé général

Lucie KHALIFA

Master 2 droit social

Claire FINANCE

*Master 2 droit pénal
Inscrite au barreau de La Rochelle*

Assistante

Laura DESCLOS

SNCF Voyageurs

1 Rue Camille Moke
93210 SAINT DENIS

Par LRAR n° 2C 190 237 4685 7
+ christophe.fanichet@sncf.fr
lucile.guessart@sncf.fr

Paris, le 18 mars 2026

*Affaire : FGAAC CFDT - UFCAC CFDT (RNG)
N/Réf. : 10734 CC/CC*

Madame, Monsieur,

La FGAAC CFDT, l'UFCAC CFDT, le SNCAC CFDT et la FGTE CFDT entendent attirer votre plus vive attention sur les conditions dans lesquelles la garantie de rémunération nette prévue par les dispositions de l'article L.2121-26 du Code des transports est actuellement appliquée aux salariés transférés au sein des sociétés dédiées SVEA (société Voyageurs Etoiles Amiens), SVSA (Société Voyageurs Sud Azur) et SVLO (Société Voyageurs Loire Océan).

Cette intervention s'inscrit dans le cadre des prérogatives reconnues aux organisations syndicales représentatives, notamment en matière de défense des intérêts collectifs de la profession, et constitue un préalable à l'engagement d'une action de groupe.

Pour mémoire, à la suite des transferts intervenus en décembre 2024 dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, les salariés concernés ont reçu, en février 2026, une notification individuelle relative à leur rémunération nette garantie (RNG).

Or, comme cela a été formellement constaté dans le cadre des échanges intervenus entre les organisations syndicales et la Direction, notamment lors de la réunion de concertation du 23 février 2026 et des échanges complémentaires du 5 mars 2026, ces notifications révèlent l'existence de divergences majeures et persistantes quant aux modalités de calcul de cette garantie.

Ces divergences, maintes fois signalées par les organisations syndicales depuis plusieurs semaines, n'ont à ce jour fait l'objet d'aucune correction satisfaisante, en dépit des engagements pris par la Direction.

11, rue de Châteaudun 75009 Paris
Tél: 01 48 04 92 02
Fax: 01 48 04 35 13
Toque: P 392
secretariat@lps-avocats.com
www.lps-avocats.com
Membre d'une association agréée.

A S S I S T E R • C O N S E I L L E R • F O R M E R • D É F E N D R E

Elles conduisent, dans de nombreux cas, à une diminution substantielle de la rémunération des agents concernés, certains d'entre eux subissant une perte de plusieurs milliers d'euros par an.

Vous n'ignorez pas qu'aux termes de l'article L.2121-26 du Code des transports, issu de la loi dite « Nouveau Pacte Ferroviaire », les salariés transférés bénéficient d'une garantie de maintien de leur rémunération nette, rédigée de la manière suivante :

'1.-Les salariés employés par le groupe public mentionné à l'article L. 2101-1 dont le contrat de travail se poursuit auprès d'un nouvel attributaire bénéficient des garanties suivantes :

1° Le niveau de leur rémunération ne peut être inférieur au montant annuel, pour une durée de travail équivalente, correspondant à l'ensemble des éléments de rémunération, comprenant la rémunération fixe, les primes, indemnités, allocations et gratifications, versés lors des douze mois précédant la date de changement effectif d'employeur, hors éléments exceptionnels. Ce montant correspond au montant net de cotisations salariales. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent 1° ;'

Cette garantie est précisée par le décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018, lequel définit de manière exhaustive les éléments de rémunération devant être pris en compte dans le calcul de la rémunération de référence.

Or, manifestement, vous appliqueriez ces dispositions de manière restrictive au préjudice des salariés.

Ces manquements peuvent être déclinés comme suit.

En premier lieu, l'assiette de calcul de la rémunération de référence de la RNG est irrégulièrement amputée de plusieurs éléments de rémunération pourtant directement liés au poste de travail.

Ainsi, la Direction exclut notamment l'indemnité de perception, certaines composantes des indemnités locales ainsi que des éléments liés à l'exécution normale de l'activité, en les qualifiant à tort d'éléments incitatifs ou exceptionnels.

Or, il résulte du décret n°2018-1242 du 26 décembre 2018 que doivent être intégrés dans l'assiette de calcul l'ensemble des éléments de rémunération présentant un caractère structurel et liés au poste occupé, à l'exclusion des seules sommes présentant un caractère exceptionnel.

Tel est le cas de l'indemnité de perception qui est inhérente au poste de contrôleur.

En deuxième lieu, la Direction procède à une exclusion injustifiée de certaines allocations de déplacement, en les assimilant à des remboursements de frais ou à des éléments exceptionnels.

Cette analyse ne saurait prospérer.

Ainsi, dans le relevé de conclusions concertées, la CFDT relève que :

‘A titre d’exemple, la Direction considère par exemple 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 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.

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.

Il ressort des situations concrètes examinées que ces allocations sont versées de manière régulière, en lien direct avec les contraintes d’organisation du travail et les missions confiées aux salariés, notamment en cas de détachement, de formation ou de mobilité temporaire imposée.

Elles constituent ainsi des éléments intrinsèquement liés à l’activité professionnelle et ne peuvent être regardées comme présentant un caractère exceptionnel au sens de l’article L2121-26 du code des transports.

Surtout, je relève que le décret intègre ‘les allocations de déplacement’ dans le calcul de la RNG sans faire de distinction selon la nature du déplacement qu’elles compensent.

Leur exclusion du calcul de la rémunération de référence aboutit, là encore, à une minoration artificielle de la garantie de rémunération nette.

En troisième lieu, vous semblez persister à exclure l’allocation familiale supplémentaire de l’assiette de calcul de la rémunération nette garantie.

Une telle position est manifestement contraire à l’état du droit positif.

A S S I S T E R • C O N S E I L L E R • F O R M E R • D É F E N D R E

En effet, le Conseil d’État a expressément jugé le 28 février 2020 que cette allocation devait être intégrée dans la garantie de rémunération et qu’en conséquence le décret devait être annulé sur ce point.

A la suite de cette décision, le décret n°2018-1242 a été modifié en intégrant l'AFS dans l'assiette de calcul de la rémunération.

Dans ces conditions, le maintien d'une telle exclusion caractérise une méconnaissance directe de l'autorité de la chose jugée et des obligations résultant du cadre réglementaire désormais modifié.

En quatrième lieu, les modalités de neutralisation des absences retenues sur la période de référence par la Direction sont manifestement irrégulières.

En effet, la CFDT rappelle que la neutralisation des absences doit être effectuée sur les éléments fixes de rémunération, ainsi que sur les éléments variables.

Dans votre réponse, vous indiquez que vous appliquez un strict parallélisme des méthodes employées sur le calcul du nombre de jours travaillés retenus entre période de référence et année de la mise en exploitation.

Je vous invite à confirmer expressément que la neutralisation des absences est effectuée d'une part sur les éléments fixes de rémunération et d'autre part sur les éléments de rémunération variable dès lors que votre réponse n'est pas explicite sur ce point.

De même, je vous invite à confirmer expressément qu'en cas de passage d'un salarié/agent à temps plein, la rémunération nette garantie sera réévaluée à due proportion de modification de la durée du travail, notamment pour les salariés à temps partiel.

En cinquième lieu, la CFDT vous a interpellé sur l'ajout, par décision unilatérale, d'une condition relative au fait d'occuper un emploi de catégorie d'emploi équivalente pour bénéficier de la garantie de rémunération.

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.

Une telle condition ne trouve aucun fondement dans les dispositions légales et réglementaires applicables.

Elle est de nature à priver indûment certains salariés du bénéfice de la garantie, notamment en cas de reclassement, d'inaptitude ou de modification imposée de leur poste.

Je vous invite à vous positionner sur ce point de divergence.

Il a notamment été constaté que cette méthode conduit, dans certains cas, à une diminution du montant de l'indemnité différentielle ainsi qu'à une augmentation de l'assiette fiscale, sans compensation.

Une telle pratique, non encadrée juridiquement, porte atteinte à la lisibilité et à la sécurité du dispositif de garantie de rémunération.

La CFDT maintient sa proposition de solliciter l'URSSAF en déposant un rescrit social.

Pour ma part, je note que les manquements précités ne relèvent pas de situations individuelles isolées, mais procèdent d'une méthode de calcul uniforme, appliquée à l'ensemble des salariés/agents transférés.

Ils affectent ainsi un groupe déterminé de salariés/d'agents placés dans une situation comparable, exposés à un même manquement de l'employeur à ses obligations légales.

Ce caractère collectif est au demeurant expressément confirmé par les échanges intervenus dans le cadre du dialogue social, lesquels ont permis d'identifier des anomalies touchant un nombre significatif d'agents.

Ces manquements entraînent un préjudice financier direct et significatif pour les salariés concernés, se traduisant par une perte de rémunération pouvant atteindre plusieurs milliers d'euros annuels.

Je vous précise que le courrier vaut mise en demeure de régulariser la situation, conformément à l'article 16 de loi n°2025-391 du 30 avril 2025.

Je vous invite en conséquence à communiquer le présent courrier au CSE ainsi qu'à l'ensemble des organisations syndicales.

Conformément à mes obligations déontologiques, je vous invite à transmettre la présente à celui de mes confrères que vous chargerez de la défense de vos intérêts ou, si vous y avez avantage, à me communiquer ses coordonnées.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Céline COTZA

