

**Accord collectif négocié au niveau de l'EPIC SNCF pour l'ensemble des EPIC
constituant le Groupe Public Ferroviaire¹, portant sur l'évolution des
majorations salariales relatives aux anciens apprentis et élèves de la SNCF et
la mise en œuvre d'un dispositif de participation de l'entreprise au rachat de
trimestres des anciens apprentis**

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

SNCF, établissement public à caractère industriel et commercial, dont le siège social est situé 2 place aux Etoiles – CS 70001 – 93 633 LA PLAINE SAINT DENIS, immatriculé au Registre du Commerce et des Sociétés de Bobigny sous le numéro 808 332 670, représenté par *[prénom et nom à compléter]*, en sa qualité de *[à compléter]*,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives :

- le syndicat CGT représenté par en sa qualité de délégué syndical central,
- le syndicat UNSA-Ferroviaire représenté par en sa qualité de délégué syndical central,
- le syndicat SUD-Rail représenté par en sa qualité de délégué syndical central,
- le syndicat CFDT représenté par en sa qualité de délégué syndical central.

D'autre part.

¹ Le Groupe Public Ferroviaire est composé de l'EPIC SNCF, de l'EPIC SNCF Mobilités et de l'EPIC SNCF Réseau.

PREAMBULE

La loi n° 2014-872 du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire a procédé à la création, au 1^{er} janvier 2015, du Groupe Public Ferroviaire. Désormais, les trois EPIC suivants concourent à la réalisation de l'activité :

- SNCF,
- SNCF Mobilités (anciennement dénommé Société nationale des chemins de fer français) et,
- SNCF Réseau (anciennement dénommé Réseau ferré de France).

Conformément à ce qui avait été prévu dans le cadre de l'agenda social 2016, un diagnostic approfondi sur la situation des anciens apprentis et élèves de la SNCF au regard de la retraite a été réalisé au cours du 1^{er} trimestre 2016 et partagé avec les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe Public Ferroviaire.

A l'issue de ce diagnostic, les parties ont convenu d'ouvrir des négociations afin d'envisager la mise en place, au bénéfice des salariés concernés, d'un dispositif destiné à favoriser le rachat de trimestres de retraite d'apprentissage non validés par la Sécurité sociale.

ARTICLE 1

CONTEXTE HISTORIQUE ET REGLEMENTAIRE

ARTICLE 1.1 – VALIDATION DES TRIMESTRES D'APPRENTISSAGE AU REGIME GENERAL

Depuis le 1er juillet 2008, les apprentis de la SNCF sont affiliés au régime spécial de la Sécurité sociale, par application de l'article 1 du décret N°2008-640 du 30 juin 2008 modifiant l'article 2 du décret N°2007-730 du 7 mai 2007. Avant cette date, les apprentis de la SNCF relevaient de l'Assurance Retraite du Régime général de la Sécurité Sociale.

Afin de favoriser l'embauche d'apprentis par les entreprises, des bases forfaitaires de cotisations ont été instaurées par les textes régissant le Régime général de la Sécurité Sociale. Ces bases forfaitaires ne permettent pas toujours au salarié concerné de valider quatre trimestres par an au titre de la retraite.

Par ailleurs, les anciens apprentis de la SNCF ont pu rencontrer des difficultés pour faire valider leurs périodes d'apprentissage à la SNCF auprès du Régime général de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite permet aujourd'hui au salarié ayant été en situation d'apprentissage, entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013, de racheter jusqu'à quatre trimestres au titre de la retraite, à un tarif préférentiel.

Le montant du rachat d'un trimestre est fixé, pour 2016, à 1276 €. Ce montant évolue chaque année en fonction du plafond de Sécurité sociale et des taux de cotisations retraite.

Les « anciens élèves » de la SNCF, dans la mesure où leur période en tant qu'élèves n'avait pas pour finalité l'obtention d'un diplôme ou d'un autre titre enregistré au RNCP mais leur embauche au cadre permanent, ne sont pas assimilables à des apprentis. Ils ne peuvent donc prétendre aux mesures relatives au rachat de trimestre(s) à tarif préférentiel ouvertes par la loi N°2014-40 du 20 janvier 2014 aux seuls apprentis.

ARTICLE 1.2 – DISPOSITIONS MISES EN ŒUVRE PAR LA SNCF A COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2010

La situation des ex-apprentis de la SNCF, au regard de la retraite, a fait l'objet d'une attention particulière à l'occasion de la réforme des retraites de 2008.

Ainsi depuis le 1^{er} juillet 2010, les salariés anciens apprentis ou élèves de l'exploitation SNCF ont droit, à compter de la date d'ouverture de leur droit à retraite, à une majoration salariale exceptionnelle de traitement (« MST3 ») et à un complément fixe à cette majoration salariale (« MST4 »).

- ✓ La majoration salariale exceptionnelle MST3 est un élément fixe de rémunération égal à 0,25% du traitement du salarié par trimestre d'apprentissage accompli à la SNCF et validé au régime général, dans la limite maximum de huit trimestres (soit un taux maximum de 2%). Elle est applicable à l'âge d'ouverture des droits et jusqu'au départ effectif à la retraite. Aux termes de l'article 14 II du règlement de retraite, cette majoration est liquidable au titre de la pension de retraite dès son attribution.
- ✓ Le complément MST4 à cette majoration salariale garantit aux agents éligibles une indemnisation totale de 2% du traitement dès lors qu'au moins un trimestre d'apprentissage a été validé au régime général 0,25% du traitement par trimestre passé en tant qu'apprenti ou élève au sein de la SNCF dans la limite d'un cumul MST3 et MST4 de 2%. Il est également applicable à l'âge d'ouverture des droits et jusqu'au départ effectif à la retraite. Ce complément n'est pas liquidable.

Ces éléments de rémunération sont décrits dans la directive RH0131 à l'article « Majoration salariale exceptionnelle de traitement ».

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit en faire la demande auprès de son Agence Paie et Famille en fournissant à celle-ci un justificatif du nombre de trimestre(s) cotisé(s) et validé(s) au régime général.

Dans un souci de clarté de la rédaction, le terme « trimestres d'apprentissage » sera utilisé dans la suite du document pour désigner indistinctement, sauf mention contraire explicite, les trimestres passés par un salarié comme apprentis ou comme élèves de l'exploitation SNCF.

ARTICLE 2

CHAMPS D'APPLICATION

Les dispositions reprises dans cet accord concernent les salariés anciens apprentis ou anciens élèves de l'exploitation la SNCF :

- présents à l'effectif de l'un des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire au 1^{er} ~~Octobre 2016~~ 1^{er} jour du mois suivant la signature de l'accord,
- entrés en apprentissage ou en tant qu'élève avant le 1^{er} juillet 2008,
- éligibles à la Majoration salariale exceptionnelle de traitement définie dans la directive RH0131,
- et qui n'ont pu valider au titre de la retraite du régime général l'ensemble de leurs trimestres d'apprentissage.

ARTICLE 3

EVOLUTION DU MODE DE CALCUL DU COMPLEMENT DE MAJORATION SALARIALE

ARTICLE 3.1 – AJOUT D’UN SEUIL MINIMAL DE MAJORATION

Les modalités de calcul du complément fixe MST4 à la majoration salariale, définies dans la directive RH 0131, sont modifiées par l’ajout d’un seuil minimal applicable au montant mensuel du complément de majoration.

Ce seuil minimal s’exprime sous forme d’un montant fixe, indépendant notamment de la du niveau de qualification du salarié. Il ne dépend que du nombre de trimestres d’apprentissage cotisés mais non validés.

Conformément aux dispositions de ~~au mode de calcul prévu dans~~ la directive RH0131 pour précisant le calcul du complément MST4 à la majoration salariale, le nombre de trimestres d’apprentissage cotisés mais non validés pris en compte pour déterminer le seuil minimal applicable au salarié est défini comme suit :

$$\begin{aligned} \text{Nombre de trimestres d'apprentissage cotisés non validés} = & \\ & \text{nombre de trimestres d'apprentissage accomplis à la SNCF, limités à 8 trimestres} \\ & - \text{nombre de trimestres d'apprentissage accomplis à la SNCF et validés au régime général,} \\ & \text{limités à 8 trimestres} \end{aligned}$$

~~Au 1^{er} Octobre~~ Pour 2016, le montant de ce seuil minimal mensuel est fixé à ~~18~~ 20€ brut par trimestre d’apprentissage cotisé non validé.

Nombre de trimestres d'apprentissage cotisés non validés	Seuil minimal mensuel pour l'année 2016
1	20 €
2	40 €
3	60 €
4	80 €
5	100 €
6	120 €
7	140 €
8	160 €

Ainsi au ~~1^{er} Octobre 2016~~, à la mise en œuvre de l’accord et pour un salarié éligible au versement du complément MST4 de majoration salariale, le montant mensuel de celui-ci sera déterminé en prenant le plus favorable des deux montants:

- 0,25% du traitement mensuel X le nombre de trimestres d'apprentissage cotisés non validés (calculés comme indiqué ci-avant)
- Le seuil minimal mensuel déterminé en application du tableau présenté ci-dessus.

Les dispositions prévues par la directive RH0131 en matière de proratisation et de retenue pratiquées sur les majorations salariales de traitement s’appliquent au complément MST4 de traitement ainsi défini.

ARTICLE 3.1 – APPLICATION RETROACTIVE AU 1^{ER} JANVIER 2016

Les salariés satisfaisant aux critères d’application de l’accord tels que définis à l’article 2 et qui, au 1er jour du mois suivant la date de signature de l’accord, ont atteint la date d’ouverture de leur droit à retraite bénéficient d’une application rétroactive des nouvelles modalités de calcul du complément MST4 de majoration salariale avec effet :

- au 1er janvier 2016 pour les salariés dont la date d'ouverture des droits est antérieure au 1er janvier 2016 ou ;
- à la date d'ouverture des droits à la retraite si celle-ci est postérieure au 1er janvier 2016.

ARTICLE 3.1 2 – MODALITES DE REEVALUATION DU SEUIL MINIMAL

Le seuil minimal mensuel est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'augmentation du coût de rachat des trimestres d'apprentissage (1276 € en 2016).

Le seuil minimal mensuel est figé à 20€ par trimestre non validé pour les années 2016, 2017 et 2018. Pour l'année 2019, ce « seuil minimal » pourra faire l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la commission nationale instaurée par l'article 5 du projet d'accord, sous réserve d'un accord unanime des signataires de l'accord.

A partir de 2020, le seuil minimal mensuel sera indexé annuellement sur l'évolution du tarif préférentiel du rachat de trimestre d'apprentissage prévu par la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014. Il sera réévalué au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'augmentation de ce tarif par rapport à celui applicable au 1^{er} janvier de l'année précédente.

ARTICLE 4

PARTICIPATION DE L'ENTREPRISE AU RACHAT DE TRIMESTRE

ARTICLE 4.1 – ELIGIBILITE

Est éligible aux dispositions du présent article un salarié qui, en plus de rentrer dans le champ d'application de l'accord tel que défini à l'article 2, remplit les conditions cumulatives suivantes :

- il a été apprenti au sein de l'entreprise (les anciens élèves ne sont pas éligibles dans la mesure où ils ne sont pas concernés par les mesures relatives au rachat de trimestre(s) à tarif préférentiel prévues dans la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014) ;
- la date d'ouverture de ses droits à pension est postérieure ou égale au 1^{er} janvier 2019 2016.
- Il est présent à l'effectif de l'un des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire au 1^{er} janvier 2019.

ARTICLE 4.2 – DISPOSITIF

Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité définis au paragraphe précédent et désireux de racheter des trimestres d'apprentissage peut demander à bénéficier, à l'ouverture de ses droits à retraite, d'un versement en une fois d'une participation financière de l'entreprise en lieu et place du complément MST4 payé mensuellement.

Ce choix ne sera toutefois effectif qu'à compter du 1er janvier 2019 et ne concerne de fait que les salariés qui seront encore présent à cette date à l'effectif de l'un des EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire. Aucune participation financière d'aide au rachat de trimestres ne sera versée avant le 1er janvier 2019.

Cette participation de l'entreprise est égale à 36 fois la valeur du seuil minimal mensuel de complément MST4 de majoration salariale auquel le salarié pourrait prétendre à la date d'ouverture de ses droits à la retraite, en application de l'article 3 et en tenant compte de son nombre de trimestres d'apprentissage cotisés mais non validés, déduction faite, le cas échéant pour les situations prévues aux articles 4.4 et 4.5, des montants déjà perçus au titre du complément de majoration MST4 mensuel.

L'employeur ne peut pas se substituer au salarié dans le paiement des sommes dues à ces organismes de Sécurité sociale compétents (les CARSAT et la CNAV en Ile-de-France) pour le rachat de trimestres. La participation financière versée par l'employeur au salarié à des fins de rachat de trimestre(s) constitue donc un complément de salaire, non liquidable mais soumis à charges sociales et impôt sur le revenu, versé sur la paie du salarié.

ARTICLE 4.3 – MODALITES POUR UN SALARIE DONT LA DATE D'OUVERTURE DES DROITS EST POSTERIEURE OU EGALE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en faire la demande par écrit au moment où il fait valoir ses droits aux majorations salariales relatives à sa situation d'ancien apprenti de la SNCF.

Le salarié se voit donc à ce moment-là proposer un choix entre le bénéfice du complément de majoration salariale ou celui de la participation de l'entreprise au rachat de trimestre. Le choix qu'il effectue alors est définitif.

Dans le cas où l'agent choisit de percevoir la participation de l'entreprise au rachat de trimestre, il renonce irrévocablement au bénéfice du complément MST4 de majoration et ce jusqu'à son départ de l'entreprise. Il bénéficie toutefois de la majoration salariale MST3, liquidable pour la retraite, selon les modalités prévues dans la directive RH0131.

A l'inverse, un salarié qui, suite au choix qu'il a signifié en ce sens à son Agence paie et Famille, a commencé à percevoir le complément MST4 de majoration salariale, ne serait-ce qu'un seul mois, ne peut plus prétendre bénéficier du dispositif de participation au rachat de trimestre, sauf dans le cas explicitement prévu à l'article 4.5 du présent accord.

Le salarié qui en fait la demande ne peut bénéficier de la participation de l'entreprise au rachat de trimestres de retraite que dans la mesure où il apporte à son Agence Paie et Famille la preuve d'une démarche effective de rachat auprès de la CARSAT ou de la CNAVTS en Ile-de-France. A cette fin, il doit produire la preuve de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse de retraite compétente du CERFA 15395 01 joint en annexe, ou à défaut une attestation ou un récépissé de la CARSAT ou de la CNAV attestant de la réalité du dépôt ou de la demande.

L'employeur ne peut pas se substituer au salarié dans les démarches à accomplir auprès des organismes compétents du Régime général (les CARSAT et la CNAV en Ile-de-France).

Le versement de la participation de l'entreprise au rachat de trimestre sur la paie du salarié interviendra au plus tôt trois mois avant le mois de l'âge d'ouverture de ses droits à pensions, sous réserve de la fourniture des pièces justificatives et des délais de traitement nécessaires à l'Agence paie et Famille pour prendre en compte sa demande et sans que ce versement ne puisse intervenir avant le 1^{er} janvier 2019.

EXEMPLE

Un salarié atteint l'ouverture des droits après le 1^{er} janvier 2019. Il a effectué, au cours de sa carrière à la SNCF, 8 trimestres d'apprentissage. Deux trimestres ont été validés. Six trimestres n'ont pas été validés.

~~Nous prenons l'hypothèse d'un seuil minimal brut de complément MST4 valorisé à 18€ par trimestre non validé à la date d'ouverture des droits du salarié (cette hypothèse, donnée à fins d'exemple, ne tient pas compte du processus de revalorisation annuelle de ce seuil).~~

Le salarié, au moment de faire valoir auprès de son Agence Paie et Famille ses droits à majoration salariale, se voit proposer le choix entre :

- Le bénéficiaire du complément MST4 de majoration salariale : le seuil minimal mensuel de MST4 qui lui sera appliqué est $6 \times 18 \times 20\text{€}$ bruts par mois, soit ~~78~~ 120€ bruts mensuels. Ce montant lui sera versé jusqu'à son départ en retraite (moyennant une revalorisation annuelle).
- Le versement d'une somme unique correspondant à $36 \times 6 \times 18 \times 20\text{€}$, soit un montant brut de ~~3 888~~ 4320€. Dans ce cas, il renonce irrévocablement à tout versement ultérieur au titre du complément de majoration MST4.

Dans les deux cas le salarié bénéficiera du versement de la majoration salariale MST3 liquidable.

ARTICLE 4.4 – MODALITES POUR UN SALARIE DONT LA DATE D'OUVERTURE DES DROITS EST ANTERIEURE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Dans le cas où le salarié souhaite bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2019 du versement de la participation de l'entreprise à l'aide au rachat il doit en faire la demande auprès de son Agence paie et Famille.

Il doit joindre à sa demande la preuve d'une démarche effective de rachat auprès de la CARSAT ou de la CNAVTS en Ile-de-France. A cette fin, il doit produire la preuve de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception à la caisse de retraite compétente du CERFA 15395 01 joint en annexe, ou à défaut une attestation ou un récépissé de la CARSAT ou de la CNAV attestant de la réalité du dépôt ou de la demande.

Comme précisé à l'article 4.2, le montant de la participation de l'entreprise au rachat de trimestres tient compte des sommes déjà perçues par le salarié au titre du complément MST4 de majoration salariale versé mensuellement. Ainsi le montant de la participation de l'entreprise au rachat de trimestres à verser au salarié est déterminé de la façon suivante :

$$\text{Participation au rachat de trimestres} = (36 - \text{nombre de mois pendant lesquels le salarié a bénéficié du versement mensuel de MST4}) \times \text{montant du seuil minimal de MST4 applicable au salarié à sa date d'ouverture des droits à pension}$$

Du fait que, pour pouvoir bénéficier des dispositions du présent article, le salarié doit avoir atteint l'âge d'ouverture des droits entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2018, le montant du seuil minimal applicable est égal à 20€ par trimestre d'apprentissage cotisé non validé.

A compter du versement de la participation de l'entreprise au rachat de trimestre, le salarié cesse de percevoir le complément MST4 de majoration et ce jusqu'à son départ de l'entreprise. Il continue toutefois de bénéficier de la majoration salariale MST3, liquidable pour la retraite, selon les modalités prévues dans la directive RH0131.

L'employeur ne peut pas se substituer au salarié dans les démarches à accomplir auprès des organismes compétents du Régime général (les CARSAT et la CNAV en Ile-de-France).

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, les salariés dont la date d'ouverture est antérieure au 1^{er} janvier 2019 devront en avoir fait la demande au plus tard le 31 Décembre 2019.

EXEMPLE

Un salarié atteint l'ouverture des droits après le 1^{er} janvier 2017. Il a effectué, au cours de sa carrière à la SNCF, 8 trimestres d'apprentissage. Deux trimestres ont été validés. Six trimestres n'ont pas été validés.

De janvier 2017 à décembre 2018 il percevait mensuellement une majoration salariale MST3 et un complément MST4 de majoration salariale. Le montant mensuel de ce dernier est de $6 \times 20\text{€} = 120\text{€}$.

Il demande à bénéficier de la participation de l'entreprise au rachat de trimestres.

Il percevra dans ce cas sur sa paie de janvier 2019 (dans la mesure où sa demande aura été faite dans un délai permettant son traitement par les Agence Paie et Famille sur ce mois de paie) un complément de rémunération d'un montant de $(36 - 24$ [nombre de mois pendant lesquels le salarié a bénéficié du versement mensuel de MST4]) $\times 6$ [trimestres cotisés non validés] $\times 20 \text{€}$, soit 1 440€.

A compter de janvier 2019 et jusqu'à son départ de l'entreprise il ne bénéficiera plus du versement mensuel du complément MST4 à la majoration salariale.

Il continuera cependant de bénéficier du versement de la majoration salariale MST3 liquidable.

ARTICLE 4.5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Après le 1^{er} janvier 2019 le salarié qui a fait le choix d'un versement mensuel du complément MST4 de majoration salariale peut revenir sur son choix et demander à bénéficier de la participation de l'entreprise au rachat de trimestres en cas d'évènement exceptionnel de nature à justifier le souhait du salarié d'anticiper son départ de l'entreprise (décès ou longue maladie du conjoint ou d'un enfant, longue maladie du salarié,...).

Le montant de la participation versée au salarié est alors déterminé en déduisant du montant de la participation au rachat à laquelle il était en droit de prétendre à sa date d'ouverture des droits à retraite les sommes déjà perçues au titre du complément MST4 de majoration salariale versé mensuellement.

A compter du versement de la participation de l'entreprise au rachat de trimestre, le salarié cesse de percevoir le complément MST4 de majoration et ce jusqu'à son départ de l'entreprise. Il continue toutefois de bénéficier de la majoration salariale MST3, liquidable pour la retraite, selon les modalités prévues dans la directive RH0131.

ARTICLE 5

DUREE – ~~DATE D'EFFET~~ – SUIVI – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Le suivi de cet accord sera assuré par une commission nationale, réunie par l'EPIC SNCF, pour l'ensemble des établissements publics du Groupe Public Ferroviaire et composée par des représentants de chaque Organisation Syndicale ayant signé le présent accord et étant représentative à la date de la réunion de ladite commission. Cette commission nationale se réunit une fois par an. Des réunions supplémentaires pourront être organisées par accord entre le représentant de la Direction et les représentants des Organisations Syndicales amenées à participer à cette commission.

Le présent accord pourra, à tout moment, être révisé ou dénoncé en respectant la procédure prévue aux articles L. 2261-7-1 et suivants du Code du travail.

Ainsi, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le **réviser**. La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires. L'ensemble des

partenaires sociaux se réunira alors dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision. L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt. Les conséquences de cette dénonciation sont régies, notamment, par les articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du Code du travail.

ARTICLE 6

DEPOT ET PUBLICITE

Un exemplaire du présent accord sera déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'Ile-de-France, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris Bobigny.

Le dépôt est accompagné des pièces listées à l'article D. 2231-7 du Code du Travail et une version sur support électronique est également communiquée à la Direccte.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives sur l'ensemble du périmètre du Groupe Public Ferroviaire et non signataires de celui-ci.

A Paris, le

Fait enexemplaires originaux, dont deux pour les formalités de publicité.

Pour l'EPIC SNCF :

Pour les organisations syndicales représentatives :

- Pour le syndicat CGT représenté par, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat UNSA-Ferroviaire représenté par, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat SUD-Rail représenté par, en sa qualité de délégué syndical central

- Pour le syndicat CFDT représenté par, en sa qualité de délégué syndical central.