

BILAN DE MANDATURE 2022-2026

SNCF
VOYAGEURS



EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS : VOS CARRIÈRES ENFIN PRIORITAIRES ET SÉCURISÉES

Éclatement du GPU en plusieurs sociétés, ouverture à la concurrence, réorganisations en chaîne... La SNCF traverse une zone de turbulences inédite qui génère trop souvent opacité et perte de repères pour les agents. Face à ces mutations profondes, l'UNSA-Ferroviaire a jeté toutes ses forces dans la bataille avec une conviction claire : la transformation de l'entreprise ne doit jamais se faire au détriment de l'humain.

Après deux ans et demi de négociations opiniâtres, nous avons signé en novembre 2024 l'accord sur le Pilotage de l'Emploi et le Développement des Parcours Professionnels (PEDPP). Une victoire stratégique qui clarifie les règles du jeu, remet le salarié au centre des décisions et harmonise les droits entre statutaires et contractuels.

LA PRIORITÉ À LA MOBILITÉ INTERNE ET À LA RECONVERSION

L'une des grandes avancées de l'accord PEDPP est le renforcement de la priorité absolue donnée à la mobilité interne sur les recrutements externes, gravée dès son préambule.

Valorisation interne : l'entreprise doit d'abord valoriser et accompagner les agents déjà en poste au sein du groupe ferroviaire avant de chercher des compétences à l'extérieur.

Levier de santé au travail : l'accord intègre un cadre protecteur pour la reconversion professionnelle des salariés, en particulier pour les agents usés par

des conditions d'exercice difficiles, comme le travail en 3x8 ou le travail de nuit.

Fin des convenances personnelles : l'UNSA-Ferroviaire a obtenu la suppression de la distinction historique entre la mobilité « à l'initiative de l'entreprise » et celle pour « convenances personnelles ». Auparavant, cette notion impliquait des conditions d'accompagnement financier moins avantageuses. Sa suppression harmonise les règles pour que toutes les mobilités bénéficient du même socle d'accompagnement financier.

Droit à la formation : l'évolution au sein du groupe devient un droit accessible à tous. Chaque salarié peut désormais identifier les opportunités réelles et accéder à de nouvelles fonctions grâce à des parcours de formation renforcés.

DE NOUVELLES GARANTIES SALARIALES POUR LES CONTRACTUELS

L'UNSA-Ferroviaire a gravé dans l'accord des protections financières concrètes pour sécuriser les promotions et contrer l'arbitraire.

Hausse salariale garantie : tout salarié contractuel changeant de classe bénéficie désormais d'une augmentation minimale de 3 % dès la signature de son avenant.

Droit à l'entretien salarial : si l'augmentation individuelle d'un agent contractuel est inférieure à 1 % sur trois exercices consécutifs, ou en cas de promotion, l'agent peut exiger un rendez-vous avec les RH ou sa direction, avec le droit d'être accompagné par un représentant du personnel.

Sauvegarde des diplômes : l'UNSA a sauvé le référentiel GRH 00821, qui avait failli être abrogé, garantissant le maintien des modalités de reconnaissance de vos diplômes.

ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES MOBILITÉS ET DEFIS TECHNOLOGIQUES

Changer de métier ou de région est un défi qui exige une compensation financière à la hauteur. L'UNSA-Ferroviaire a obtenu de nouveaux droits solides :

Forfait reconversion de 4 000 € : acté pour tout salarié s'engageant dans une reconversion vers des emplois identifiés nécessitant une formation d'au moins trois mois.

Aides à la mobilité réévaluées : création d'un nouveau droit couvrant une partie des dépenses de nuitées pour les salariés rejoignant l'Île-de-France ou en mobilité sans déménagement.

Dispositif de mobilité externe : pour ceux qui envisagent un projet hors du groupe, nous avons négocié un accompagnement rémunéré pouvant aller jusqu'à 12 mois ainsi qu'une indemnité de départ défiscalisée.

Dialogue technologique face à l'IA : face au déploiement de l'IA, nous exigeons un véritable dialogue technologique et social afin de garantir une relation éthique. L'évolution technologique ne doit en aucun cas servir de prétexte pour réduire les effectifs.

MIXITÉ, PARENTALITÉ ET INCLUSION : FINIS LES SLOGANS DE FAÇADE !

Pour l'UNSA-Ferroviaire, être une entreprise inclusive doit être une réalité quotidienne sur le terrain, pas un argument de communication pour les forums de recrutement.

1. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Les congés maternités ne doivent plus être un frein à la carrière. Constatant que les métiers transverses et commerciaux (les plus féminisés) sont les plus fragilisés, l'UNSA-Ferroviaire travaille à faciliter la reconversion des cheminotes vers des métiers plus techniques par des efforts massifs de formation.

3. PRISE EN COMPTE DE TOUTES LES PARENTALITÉS

Nous revendiquons un partage équilibré des responsabilités familiales (horaires adaptés, congés pour enfants malades) avec une attention renforcée pour les familles monoparentales.

2. BROyer LES "PLAFONDS DE VERRE"

Au sein des comités de pilotage, l'UNSA-Ferroviaire exerce un suivi rigoureux et exige l'application d'actions concrètes et d'indicateurs non discriminatoires par famille de métiers pour neutraliser définitivement les biais qui bloquent l'évolution des femmes.

4. VALORISATION DES SINGULARITÉS

L'UNSA-Ferroviaire défend une réelle diversité des profils à l'embauche et dans l'évolution (handicap, neurodivergence, parcours singuliers), véritable source de richesse collective et de performance.