

50^e Congrès UNSA-Ferroviaire

MARSEILLE

Du 16 au 19 juin 2025



PROJET

RAPPORT D'ACTIVITÉ DU BUREAU FÉDÉRAL 2022 – 2025

sur l'action et le fonctionnement de l'UNSA-Ferroviaire

Conseil national du 1^{er} avril 2025

SOMMAIRE

Édito.....	4
CHAPITRE 1 : accords négociés de la branche ferroviaire	6
Pro A	6
Protection sociale complémentaire	6
Rémunération	6
CHAPITRE 2 : focus sur certains accords d'entreprise SNCF négociés durant le dernier mandat	8
Le forfait mobilités durables est mis en place à la SNCF.....	8
Accord Jeux olympiques 2024	10
CHAPITRE 3 : bilan d'activité des CA de la SNCF.....	14
CHAPITRE 4 : bilan d'activité du CEE.....	18
CHAPITRE 5 : bilan d'activité de notre délégation à l'instance commune	19
CHAPITRE 6 : commission de recours.....	21
CHAPITRE 7 : bilan des services, pôles et zones de la Fédération.....	22
Le centre de formation	22
La gestion de la Fédération	23
Le pôle développement et communication	28
La fusion de deux axes stratégiques !.....	28
Le GN Développement syndical : se retrouver, discuter et collaborer.....	31
Le pôle Fret 2022 - 2025	33
Le pôle Holding / Optim'services.....	43
SA SNCF puis SNCF Holding.....	43
1- Sécurité ferroviaire	45
2- e.SNCF	47
3- Immobilier	48
Groupement d'intérêt économique SNCF Optim'services.....	49
Organisation des manifestations et des événements.....	52
Le pôle Matériel.....	53
Matériel, un périmètre en pleine croissance.....	53
Le GN Matériel.....	54
LES EFP	54
Le pôle Réseau - G&C.....	56
SNCF Réseau, une SA en transformation permanente	56
Maintenance & Travaux	58
La circulation	60
Développement dans les entreprises ferroviaires.....	62

<i>Gares & Connexions</i>	62
<i>Le GN ASC : les activités sociales et culturelles, la vitrine de l'UNSA-Ferroviaire</i>	65
<i>Le pôle Ressources Humaines, Juridique et Protection Sociale</i>	67
1. ORGANISATION ET MISSIONS DU POLE RH-J-PS	67
2. PRINCIPALES RÉALISATIONS DU POLE RH-J SUR LE MANDAT 2022-2025.....	69
3. PRINCIPALES RÉALISATIONS DU PÔLE PROTECTION SOCIALE SUR LE MANDAT 2022-2025	71
<i>Le pôle Stratégie et Prospective</i>	76
I. PRODUCTION REVENDICATIVE ET ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS SOCIALES ...	76
A. Négociation annuelle obligatoire (NAO) 2024	76
B. Conception du projet de grille unique	77
C. GT Ouverture à la concurrence	78
D. Cahier revendicatif pour l'encadrement : une vision résolument moderne	79
II. STRATÉGIE ET PROSPECTIVE SOCIALE.....	80
A. Blocs de politique générale CSE : une expression syndicale renouvelée	80
B. Groupe national des cadres supérieurs.....	81
C. Focus région Île-de-France.....	82
III. DIMENSION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE.....	85
<i>Le pôle Traction</i>	91
<i>Le pôle Voyageurs</i>	101
<i>La trésorerie</i>	113
<i>La Zone Atlantique</i>	114
<i>La Zone des Centraux</i>	116
<i>La Zone Sud Est</i>	118
<i>La Zone Nord-Est</i>	119
<i>Le GN Jeunes</i>	120
<i>Chapitre 8 : bilan de l'UFR</i>	122

Édito

C'est dans cette belle ville de Marseille que nous nous retrouverons pour travailler ensemble au futur de l'UNSA-Ferroviaire. Le congrès de la Fédération qui se tiendra du 16 au 20 juin sera un moment fort de démocratie et d'échanges.

Le rapport d'activité de la Fédération permet de dresser un état des travaux menés sur les trois années qui précèdent le congrès et de valider le fait que le Bureau fédéral a tenu les engagements pris au dernier congrès.

Comme vous le verrez dans ce rapport, l'activité n'a pas manqué et l'actualité a encore été très chargée :

- Une réforme des retraites impactant tous les salariés (dont les cheminots) a encore été combattue avec force par notre Fédération, avec toute l'UNSA. J'espère que le prochain rapport d'activité n'aura pas une nouvelle fois à faire état d'un tel combat, malheureusement récurrent ;
- Les premiers transferts de salariés du Groupe public SNCF vers les filiales SNCF Voyageurs TER se sont déroulés ces derniers mois : l'UNSA-Ferroviaire est au côté des salariés pour défendre leurs droits et en conquérir de nouveaux. L'UNSA-Ferroviaire a combattu cette concurrence qui a pour seul objectif d'affaiblir le corps social et de diminuer les droits des salariés. Lorsque la Fédération s'exprime contre cette filialisation au TER, ce n'est pas par dogme. C'est pour éviter un délitement des droits des salariés et garder une cohérence dans les transports ferrés ;
- Ce début d'année a également été marqué par la création de deux filiales Fret - Hexafret et Technis - et le transfert de 90 % des salariés de Fret SNCF dans ces deux entités. Là aussi, c'est avec une grande détermination que l'UNSA-Ferroviaire a agi pour tenter d'empêcher cette discontinuité et pour obtenir le maintien des droits des salariés.

L'UNSA-Ferroviaire est présente partout dans ces filiales et dans toutes les entreprises de la branche. Car c'est à ce niveau que se discute le socle des droits de tous les cheminots. Si les négociations annuelles de branche ont permis chaque année d'accroître les minimas par classe et ancienneté, l'UNSA-Ferroviaire a validé les trois avenants augmentant les seuils de rémunération de ces trois dernières années et l'accord sur la mise en place de la reconversion ou promotion par alternance « Pro A ». En revanche, l'accord sur la protection sociale de branche n'a pas été signé par la Fédération, nous étions encore loin du compte pour garantir des droits suffisants aux salariés de toute la branche.

Au total, l'UNSA-Ferroviaire a signé 24 accords, au niveau de la branche et de la SNCF, depuis le dernier congrès.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé aux différents ministres qui se sont succédé lors de cette mandature qu'il était urgent que les pouvoirs publics investissent dans les infrastructures ferroviaires. En effet, la France est la dernière de la classe en matière d'investissements dans le réseau ferré. Nous avons obtenu la tenue d'une conférence de financement sur le sujet.

Au nom de toute l'UNSA-Ferroviaire, je vous remercie pour votre investissement sans faille pour promouvoir notre syndicalisme, l'outil indispensable aux salariés de toute la branche. Toute l'équipe fédérale a été à la disposition de la structure pendant cette mandature pour lui permettre de démontrer la plus-value de l'UNSA. Mais c'est votre travail de terrain qui a permis notre progression.

L'UNSA-Ferroviaire est le syndicat réformiste qui permet de se défendre, de revendiquer, de négocier et d'obtenir de nouveaux droits.

Ensemble, continuons son développement.

Bonne lecture et bon congrès !

Fabrice CHARRIÈRE

Secrétaire général

CHAPITRE 1 : accords négociés de la branche ferroviaire

Pro A

L'UNSA-Ferroviaire, en tant que syndicat engagé dans la défense des droits des travailleurs du secteur ferroviaire, a signé l'accord de branche relatif à la Pro A.

La Pro A est un dispositif essentiel qui permet de sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur ferroviaire en leur offrant des opportunités de reconversion et d'évolution. L'enjeu principal de cet accord était de garantir un accompagnement de qualité à nos collègues, leur permettant ainsi de renforcer leurs compétences et d'accéder à des postes offrant de meilleures perspectives professionnelles.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la formation doit être accessible à tous, sans distinction, et les parcours de reconversion doivent être véritablement adaptés à la réalité du terrain. Il est indispensable que les salariés bénéficient d'un suivi personnalisé et que des moyens suffisants soient alloués pour garantir la réussite de ces dispositifs.

Ces mesures ne sont pas un levier de flexibilité pour l'entreprise, mais une réelle avancée pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés du ferroviaire. L'accord permettait d'offrir une plus grande stabilité à nos collègues à travers des perspectives claires d'évolution.

Malheureusement, si, avec la CFDT, nous avons signé l'accord, permettant sa validité au niveau de la branche avec plus de 30 % de représentativité, celui-ci a été dénoncé par la CGT et SUD-Rail, représentant plus de 50 % et le rendant ainsi caduc.

Protection sociale complémentaire

Si l'UNSA-Ferroviaire a signé l'accord à la SNCF sur la protection sociale complémentaire (complémentaire santé et prévoyance), elle n'a pas signé l'accord de branche sur le sujet. En effet, alors que l'UNSA-Ferroviaire revendiquait un haut degré de solidarité entre actifs et retraités, avec la mise en place d'une aide pérenne pour les retraités ayant les plus basses pensions, l'UTPF a refusé de nous entendre et a fermé la porte sur cette demande. De même, alors qu'un accord de protection sociale ne peut qu'apporter du plus pour les salariés, il est important de rappeler qu'une couverture est déjà prévue au niveau légal. Aussi, reprendre le légal sans ajouter de droits supplémentaires n'encourageait pas à la signature. Ainsi et en responsabilité, l'UNSA-Ferroviaire n'a pas signé cet accord. Les trois autres syndicats de la branche l'ont suivie dans cette non-signature.

Rémunération

Depuis trois ans, l'UNSA-Ferroviaire revendique des augmentations de tous les seuils à hauteur minimum de l'inflation, ainsi que l'augmentation des indemnités comme celles sur le travail de nuit, des dimanches et jours fériés.

L'UNSA-Ferroviaire a signé chaque année les évolutions des minimas de salaire de la branche et, ainsi, permis sur trois ans d'augmenter de 5 % les indemnités sur le travail de nuit, des dimanches et jours fériés et d'augmenter toutes les classes et tous les seuils d'ancienneté de 14,54 % pour la classe 1, 14,14 % pour la classe 2, de 13,50 % pour la classe 3, de 12,93 % pour la classe 4, de 12,26 % pour la classe 5 et de 11,40 % pour les classes 6 à 9.

L'UNSA-Ferroviaire revendique également la linéarisation de la prime d'ancienneté afin de permettre aux salariés d'avoir une progression chaque année au lieu de tous les trois ans. Cette revendication n'a, pour le moment, pas abouti.

L'UNSA-Ferroviaire est le syndicat du pouvoir d'achat.

CHAPITRE 2 : focus sur certains accords d'entreprise SNCF négociés durant le dernier mandat

Le forfait mobilités durables est mis en place à la SNCF

Merci l'UNSA !

Revenons en 2015, plus précisément au 17 août 2015, puisque c'est à cette date que fut créée la **loi de transition énergétique pour la croissance verte**. Elle devait permettre à la France de lutter plus efficacement contre le dérèglement climatique et de renforcer son indépendance énergétique, tout en garantissant un accès à l'énergie à des coûts compétitifs. Si la fin de cette dernière phrase peut faire sourire aujourd'hui, retenons surtout que **cette loi instaura l'ancêtre du forfait mobilités durables : l'IKV** (l'indemnité kilométrique vélo).

Dès 2015, l'UNSA-Ferroviaire relança la direction SNCF à de nombreuses reprises pour qu'elle mette en application les dispositions, non obligatoires, prévues dans cette loi.

Stop, arrêtons-nous en 2017. Pour la première fois depuis la création du concours des Talents du vélo, une organisation professionnelle représentant des salariés se voyait décerner une mention du jury au Sénat, pour son action en faveur de la reconnaissance d'un Plan de déplacement d'entreprise et la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo au sein du Groupe public ferroviaire SNCF. **Cette organisation, évidemment, c'est l'UNSA-Ferroviaire !**

Depuis 2017, les ZFE (zones à faible émission) fleurissent dans les principales villes de France. Contraints également par les hausses de prix des carburants fossiles, ou – c'est autorisé – par conviction écologique, les modes de déplacement changent de plus en plus vite au profit de mobilités plus durables. En témoignent les stations de vélos en autopartage (free floating) prises d'assaut depuis maintenant de nombreuses années. Cette hausse du nombre d'utilisateurs des mobilités légères encourage par la même occasion une intermodalité avec les transports publics. Le train, notamment, a le vent en poupe.

Pour aider les cheminotes et cheminots qui le souhaitent, ou qui n'auront bientôt plus le choix, à se tourner vers les mobilités décarbonées pour se rendre à leur travail, l'UNSA-Ferroviaire n'a eu de cesse depuis 2017 de réclamer l'instauration d'un forfait mobilités durables (FMD) à la SNCF.

En septembre 2022, pugnace et combative, **notre Fédération adressait un nouveau courrier à la SNCF, cette fois au président FARANDOU**, pour réclamer l'ouverture de négociations pour la mise en place du FMD à la SNCF. La direction répondait alors qu'elle acceptait enfin d'étudier les modalités de mise en œuvre d'un accord national ambitieux. Dans ce cadre, elle reçut notre organisation syndicale pour entendre nos revendications et notre expertise.

Ces négociations aboutirent à **une première proposition d'accord FMD à la SNCF**. Toutefois, l'avoir proposé à la signature des organisations syndicales en décembre 2022 – en même temps qu'un accord salarial loin de répondre à l'urgence sur le pouvoir d'achat des cheminotes et cheminots – n'était peut-être pas opportun. Car si l'UNSA-Ferroviaire sut faire la part des choses et voir dans cet accord un projet ambitieux et innovant, ce ne fut pas le cas de toutes les organisations syndicales, qui refusèrent de signer l'accord.

Une nouvelle fois, en organisation syndicale responsable, l'UNSA intervint auprès de la direction pour faire maintenir l'ensemble des dispositions prévues dans le projet d'accord, qui furent transposées dans un projet d'accord unilatéral proposé par la direction aux organisations syndicales lors de l'instance commune du 19 avril 2023.

Si nous n'étions pas intervenus auprès de la direction, tout ce qui était proposé dans le projet d'accord initial FMD était perdu :

- L'allocation annuelle de 400 € pour aider et inciter les agents à utiliser un mode de déplacement doux ;
- La prime pour aider à l'achat d'un vélo mécanique ou électrique. Comme initialement prévue lors de la négociation du premier accord fin 2022, l'aide à l'achat d'un vélo d'un montant de 150 € n'est plus proposée à partir de 2025 ;
- La prise en charge à hauteur de 75 % des abonnements de transport collectif.

Alors c'est non, ou c'est oui ?

Alors que l'accord initial avait été refusé par certaines organisations syndicales, il semblerait qu'elles soient revenues à la raison. En effet, lors de l'instance commune du 19 avril 2023, elles ont décidé de ne plus voter contre le projet unilatéral de la direction pour « ne pas gêner la mise en place du FMD à la SNCF ».

L'accord avait ainsi pu intégrer les mêmes dispositions que le projet d'accord de fin 2022 obtenu par l'UNSA. Néanmoins, nous ne pouvons que regretter que les cheminotes et les cheminots n'aient pu bénéficier des dispositifs FMD dès janvier 2023.

Notons enfin que, lors de l'instance commune d'avril 2023, l'intervention de l'UNSA et le soutien de deux autres organisations syndicales ont empêché la direction de réduire l'allocation FMD 2023 à 300 € au lieu de 400 €, compte tenu de sa mise en application au 1^{er} avril et non au 1^{er} janvier.

Ils en bénéficient !

Chaque année, plus de 50 000 salariés SNCF profitent des modalités FMD négociées et obtenues par l'UNSA-Ferroviaire. Pour rappel, tous les salariés statutaires, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée (CDD et intérimaires d'une durée supérieure ou égale à un mois), les alternants et les stagiaires rémunérés sont éligibles au forfait mobilités durables, de même que les salariés SNCF mis à disposition d'organismes extérieurs.

Et maintenant, comment en profiter ?

Depuis mai 2023, un formulaire d'attestation sur l'honneur est disponible sur le site internet de l'Agence paie et famille (APF) (<https://agence-paie-et-famille.sncf.fr/site>). Une fois que l'ensemble des justificatifs demandés sont fournis, le salarié perçoit mensuellement l'allocation FMD. Attention, chaque année, la demande de renouvellement doit être formulée sur le site de l'APF.

Bon à savoir : l'utilisation de votre PEG

Les cheminotes et cheminots qui avaient fait le choix de verser leur prime d'intéressement sur le Plan d'épargne groupe peuvent bénéficier des nouvelles conditions de déblocage anticipé (avant l'échéance des cinq ans) pour **acheter un véhicule propre** : autrement dit un véhicule qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie (s'il s'agit d'un vélo à assistance électrique, il doit impérativement avoir été acheté neuf). Attention : cette demande doit être effectuée au maximum six mois après l'achat du véhicule propre.

Parce que les mobilités douces doivent enfin trouver leur place, le forfait mobilités durables est une démarche portée par l'UNSA-Ferroviaire dans toutes les entreprises du ferroviaire.

Accord Jeux olympiques 2024

La SNCF et, plus globalement, le ferroviaire à la hauteur des enjeux et de l'événement !

Après une année 2023 marquée par la continuité du morcellement de l'entreprise historique de la SNCF (création du GIE, discontinuité chez Fret SNCF, début des appels à volontaires dans le cadre de l'ouverture à la concurrence en PACA et à Amiens) combattu et dénoncé par l'UNSA-Ferroviaire, en 2024, la France, la SNCF et le monde du ferroviaire en général ont dû faire face à un événement planétaire : les Jeux olympiques et paralympiques. Le Groupe SNCF, plus grand acteur de ce défi au sein du domaine ferroviaire, a sollicité l'ensemble des cheminotes et des cheminots afin qu'ils soient très fortement engagés pendant cette période intense qu'ont été ces Jeux olympiques et paralympiques.

Lors de ces Jeux, les transports - et plus particulièrement les sociétés du Groupe SNCF - ont été fortement sollicités pendant les deux périodes (du 26 juillet au 11 août et du 28 août au 8 septembre) pour répondre aux besoins de cet événement mondial. Répondre aux besoins d'un tel événement était, pour le Groupe SNCF, un immense défi mêlant inquiétudes, besoin de reconnaissance face à la charge de travail et excitation de la part de l'ensemble du corps social cheminot. C'est un défi historique qu'a dû relever la SNCF. Lors de ces Jeux olympiques, la France a accueilli environ 15 millions de personnes sur l'ensemble de son territoire. Ces visiteurs ont été amenés à se déplacer et donc à utiliser les transports en commun, notamment pour se rendre sur les sites olympiques. La forte concentration des épreuves en Île-de-France a rassemblé la majeure partie des spectateurs dans cette région, ce qui a rendu extrêmement difficile l'accès à des logements pour ces derniers, mais aussi pour les salariés du quotidien devant se loger à Paris dans le cadre de leur travail. Cette difficulté a conduit les touristes à trouver des hébergements en proche banlieue ou dans les régions limitrophes, en transports, de Paris (Lille, Amiens, etc.). Cela a eu pour conséquence de fortement solliciter les transports en commun bien au-delà de la seule région parisienne. L'UNSA-Ferroviaire avait alerté la SNCF sur ce report de charge sur les régions limitrophes afin que cette problématique soit anticipée.

Même si le plus grand nombre d'épreuves était concentré sur la région parisienne, pour l'UNSA-Ferroviaire, il était essentiel de ne pas négliger les régions de province qui ont accueilli des épreuves, pour certaines dans un contexte extrêmement particulier d'ouverture à la concurrence. Et c'est bien dans ce contexte anxiogène pour de nombreux agents (notamment en PACA et à Amiens) que la SNCF leur a demandé d'être mobilisés. Forts du retour d'expérience de la Coupe du monde de rugby où des matchs avaient eu lieu en province, nous avons pu constater un report important des voyageurs vers le TER. L'UNSA-Ferroviaire avait d'ailleurs alerté l'entreprise qui a reconnu que nous avions raison, car ce report a été conséquent. Pour l'UNSA-Ferroviaire, la SNCF, sur la base du retour d'expérience de la Coupe du monde de rugby, aurait dû anticiper cette augmentation de la fréquentation.

Devant ce défi de taille, la SNCF a répondu favorablement à notre demande d'avoir un dialogue social nourri et régulier jusqu'aux Jeux olympiques. Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce dialogue devait permettre de répondre aux légitimes aspirations des cheminots concernant la gestion opérationnelle, leurs conditions de travail (déjà fortement dégradées au quotidien) et la valorisation de leur engagement en amont (avec la préparation) et lors de cet événement qui tombait pendant la période estivale. Le président de la SNCF a donné des signes encourageants en rappelant sa volonté de mener un dialogue social constructif, tout en rappelant sa volonté de valoriser l'engagement des cheminots. L'UNSA-Ferroviaire avait pris acte de la volonté du président et avait annoncé qu'elle la jugerait à la lueur de l'efficacité du dialogue social et des mesures mises en œuvre pour les agents.

Il s'avère que le Président de la SNCF a bien écouté l'UNSA-Ferroviaire, car le Groupe public unifié a organisé des réunions chaque mois à partir de novembre 2023. Ces réunions ont permis d'échanger sur l'opérationnel dans un premier temps, puis sur la reconnaissance des agents.

À l'annonce de ces réunions, la Fédération a organisé des réunions mensuelles avec l'ensemble des OSA afin de travailler en commun pour faire remonter les problématiques terrain et pouvoir transmettre en retour aux OSA les informations communiquées par le Groupe public unifié lors des réunions. Ce travail a permis à l'UNSA-Ferroviaire d'être réactive et de remonter les difficultés des agents et adhérents en direct.

Lors des premiers échanges, l'UNSA-Ferroviaire a interpellé l'entreprise sur l'importance d'avoir un dialogue social de qualité, tant sur le plan local que national, ce dialogue social étant essentiel pour éviter les problématiques lors de l'événement. L'UNSA-Ferroviaire a alerté l'entreprise sur les difficultés de mise en place de ce dialogue social en local. Au niveau de la DRH Groupe, la volonté était affichée. Cependant, nos premiers retours terrain ont démontré que le dialogue social local n'était clairement pas au niveau dans un certain nombre de régions. À la suite de notre intervention, la DRH Groupe s'est engagée à revoir sa copie sur la manière dont le dialogue social devait avoir lieu en local.

À la suite de cela, l'UNSA-Ferroviaire a invité l'ensemble des agents du Groupe SNCF à se rapprocher des militants UNSA-Ferroviaire locaux pour faire remonter leurs questions et interrogations. Cette action a permis aux OSA de nous tenir informés des problématiques rencontrées, lors du groupe de travail interne spécifique sur les Jeux olympiques intégrant l'ensemble de nos structures locales. Ainsi, l'UNSA-Ferroviaire a pu intervenir à plusieurs reprises, lors des réunions avec le GPU, pour faire avancer de nombreuses situations collectives.

Lors des réunions avec le GPU, l'UNSA-Ferroviaire a abordé les sujets suivants : conditions de travail des agents pendant l'événement et au quotidien, la reconnaissance des métiers, le parcours de carrière des agents, le manque d'effectif, les congés des agents, etc.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé à l'entreprise que les conditions de travail des cheminots devaient faire l'objet d'améliorations. C'est pourquoi l'entreprise devait mener de front la préparation des Jeux olympiques et l'amélioration des conditions de travail des agents au quotidien. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il était essentiel que l'entreprise relève ses deux défis en même temps.

1. Congés des agents

L'UNSA-Ferroviaire a interpellé l'entreprise afin de connaître sa volonté concernant les congés des agents. En effet, plusieurs établissements avaient pris les devants annonçant le gel des congés durant la période estivale. Nous avons aussi questionné l'entreprise sur le décret n° 2023-1078 du 23 novembre 2023 relatif à la suspension temporaire du repos hebdomadaire dans les établissements qui devaient connaître un surcroît extraordinaire de travail dans le cadre des Jeux olympiques de 2024.

Ces deux sujets ont créé une forte inquiétude auprès des agents, notamment les couples de cheminots, les parents seuls, etc. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il était essentiel que le Groupe lève toute ambiguïté sur le sujet. L'entreprise a annoncé que l'objectif était que les agents puissent prendre des congés tout en rappelant qu'elle devrait malgré tout répondre aux besoins de production exceptionnelle pendant la période. **À la suite de notre interpellation, le Directeur des Ressources humaines a annoncé que le décret ne serait pas appliqué à la SNCF.** Afin d'avoir le personnel nécessaire pour assurer les besoins en production pendant la période, la SNCF ne souhaitait pas être dans une posture de contrainte vis-à-vis de ses agents, mais dans une incitation à participer à un tel événement. C'est pourquoi elle a choisi de soumettre à la négociation un certain nombre de mesures RH applicables lors de cette période.

L'UNSA-Ferroviaire a interpellé l'entreprise sur le cas particulier de la Sûreté ferroviaire qui était la seule activité à pratiquer la politique du « 0 congé » lors de l'événement, même sur des régions où il n'y avait aucune épreuve. L'UNSA-Ferroviaire avait bien conscience que la sûreté serait un enjeu majeur lors de cet événement et n'était pas opposée à la sollicitation de volontaires en région souhaitant renforcer leurs collègues parisiens ou des régions voisines. Cependant, il n'était pas acceptable que les agents de la Sûreté ferroviaire ne soient pas considérés comme leurs collègues du Groupe SNCF.

2. Reconnaissance des agents : mesures RH (base de négociation)

Afin de valoriser l'engagement des agents et les inciter à travailler pendant les périodes des Jeux olympiques et paralympiques, l'entreprise a soumis aux organisations syndicales un premier volet de mesures RH. Ce premier volet de mesures a servi de base pour les échanges entre les organisations syndicales et l'entreprise. Ces mesures étaient donc amenées à évoluer dans le temps.

De plus, l'UNSA-Ferroviaire a rappelé à l'entreprise, dès le début des négociations, que comme lors la Coupe du monde de rugby, nous revendiquions l'application des mesures RH à l'ensemble des agents du Groupe public unifié.

Les mesures présentées par l'entreprise

- Permettre le report des congés pendant tout le premier semestre 2025 avec une procédure simplifiée.
 1. Tous les salariés tels que définis plus bas¹ ont eu la possibilité d'utiliser leurs congés 2024 jusqu'au 30 juin 2025, et ce, sans justificatif.
 2. 8 jours pouvaient être reportés.
 3. L'attribution des congés était, bien sûr, toujours soumise à validation du management.
- Valoriser les congés en période de moindre besoin
 1. Élargir la période dite de moindre besoin en y incluant les vacances de février et de printemps 2024 et 2025.
 2. Doubler l'indemnité de congés en période de moindre besoin :
 - Elle est passée de 11,38 € à 22,76 € par jour pour le taux a ;
 - Elle est passée de 7,65 € à 15,30 € par jour pour le taux b.
 3. Appliquer l'indemnité dès le 1^{er} jour de congé en période de moindre besoin au lieu du 8^e jour en temps normal.
- Alimentation du compte épargne temps (CET)
 1. Le nombre de jours pouvant être posés sur le CET a été porté de 10 à 17 jours pour l'année 2024.
 2. L'abondement de l'entreprise a été doublé à partir du 6^e jour posé sur le CET (passant de 1 à 2 jours d'abondement).
- Paiement des jours de repos (complémentaires et supplémentaires) dits « rachat de RTT »
 - La majoration a été portée de 25 à 30 %.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé à l'entreprise que ces seules mesures n'étaient pas à la hauteur du travail qui allait être fourni par l'ensemble des cheminots dans la période des Jeux olympiques et paralympiques.

Dans le même temps et afin d'avoir une ligne revendicative claire et assumée, l'équipe fédérale a présenté les revendications qui seraient portées auprès de l'entreprise en bureau fédéral afin d'avoir l'aval de ce dernier pour négocier avec l'entreprise.

¹ Les salariés éligibles à l'application de ces mesures étaient ceux dont l'activité était directement impactée par le niveau de production ferroviaire exceptionnel attendu pour les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (une liste précise a été communiquée par l'entreprise).

Revendications supplémentaires de l'UNSA-Ferroviaire :

- Prime spécifique Jeux olympiques et paralympiques de 1 000 euros versée à la fin des épreuves ;
- Reconnaissance des agents détachés et réalisant des tâches en vue des Jeux olympiques ;
- Garde d'enfant : l'UNSA-Ferroviaire demandait que les gardes d'enfant soient prises en charge par l'entreprise pour les agents qui participaient à la production en amont, en aval et pendant la période des Jeux olympiques ;
- Logement des agents et des volontaires en service ;
- Volontaires JOP éligibles à l'indemnité de 100 euros par jour ;
- Augmentation de 20 % de l'ensemble des indemnités prévues au chapitre 3 du GRH00389, annexe du GRH00131.

Ces revendications claires, validées par le bureau fédéral, ont donné un mandat précis aux négociateurs.

Lors de la réunion conclusive en présence du Président de la SNCF, **l'UNSA-Ferroviaire** a porté seule une prime journalière unique de 100 euros apportant de la clarté au mécanisme de compensation, alors que l'entreprise nous avait proposé un système avec des paliers qui désavantageait les agents de province. Après échange avec l'ensemble des acteurs, la proposition de **l'UNSA-Ferroviaire** a été retenue, mais à hauteur de 95 euros par jour. Grâce à **l'UNSA-Ferroviaire**, le système mis en place était plus juste, même s'il ne concernait pas l'ensemble des cheminotes et cheminots. Cependant, **l'UNSA-Ferroviaire** a demandé l'ajout de mesures spécifiques pour les agents ayant travaillé en amont et en aval des JOP ainsi que les agents qui auraient eu une charge de travail fortement augmentée par les JOP. Ce dispositif a été intégré et il a permis de traiter les cas particuliers dans le cadre du suivi de l'accord post JOP.

CONCLUSION

Grâce au travail de négociation de l'UNSA-Ferroviaire et à son implication en amont et pendant la période des JO, les agents ont pu bénéficier de mesures financières de compensation à la hauteur de leur engagement, et l'impact sur leurs conditions de travail en a été limité.

CHAPITRE 3 : bilan d'activité des CA de la SNCF

Conseils d'administration

La voix des salariés dans la gouvernance du GPU

Les élections des conseils d'administration des SA du GPU, organisées fin mars 2024, ont permis à l'UNSA-Ferroviaire d'être la seule OS à conserver au moins un administrateur dans chacune des SA et de conforter sa présence sur l'ensemble du GPU pour le deuxième mandat consécutif. Ainsi, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu un siège sur les quatre réservés aux administrateurs salariés au CA de la SA SNCF, un siège sur quatre au CA de la SA SNCF Réseau, un siège sur trois au CA de la SA SNCF Voyageurs et l'intégralité des deux sièges au CA de la SA SNCF Gares & Connexions.

Le mandat des représentants des salariés est de quatre ans.

Les élus sont Didier MATHIS à la SA Holding, Dominique GABILLET à la SA Voyageurs, Fanny ARAV à la SA Réseau, Valérie LOURDAIN et Adrien LEROY pour la SA G&C. Au 1^{er} janvier 2025, Benoît THÉVENARD, deuxième de liste élu, a remplacé Fanny ARAV qui a démissionné pour exercer pleinement son mandat de Secrétaire générale adjointe.

Rôle de l'administrateur

Membre de l'instance collégiale qu'est le conseil d'administration, votre ARS (administrateur représentant les salariés) est une administratrice ou un administrateur comme les autres, avec les mêmes devoirs et les mêmes droits, dont le droit de voter à chaque délibération du CA. Il est à ce titre « mandataire » de l'entreprise et a pour mission de prendre les meilleures décisions en faveur de la pérennité de cette dernière. Toutefois, même si son statut n'est pas celui d'un élu d'une IRP, l'ARS est soucieux de porter les interrogations et la voix des salariés.

Pour chacun des conseils d'administration, les membres du CA, ARS compris, sont considérés comme des personnes relevant du délit d'initié en cas de non-respect de la confidentialité. Ils sont soumis à la charte de déontologie des administrateurs.

Le souci du long terme et le choix d'une stratégie favorable au ferroviaire et aux salariés des différentes entités de la SNCF, mais aussi impliquée dans une sous-traitance limitée et surtout responsable, différencient l'ARS des autres administratrices et administrateurs dont le mandat peut s'avérer très court, particulièrement dépendant de tutelles (Bercy, DGITM et organismes associés). Plus indépendant et légitimé par son élection, l'ARS garde une réelle liberté de parole, même si ses capacités d'influence sont malheureusement limitées, mais pas inexistantes.

Devenir ARS est une responsabilité importante qui engage l'administrateur cinq ans au-delà de son mandat, selon le règlement intérieur.

L'ARS doit entretenir des relations d'égal à égal avec les autres administratrices et administrateurs représentant les services de l'État, les personnalités qualifiées et les dirigeants de la société. En effet, les sujets traités au sein des CA ne se limitent pas à la stratégie économique et financière, mais découlent également de l'écosystème autour de l'entreprise (ensemble des parties prenantes) qu'il convient d'écouter pour co-dessiner l'avenir (avec les clients, les chargeurs, les autorités organisatrices des mobilités, les acteurs des bassins d'emploi, les associations, y compris du secteur protégé, etc.).

Enfin, l'ARS prend toute sa part dans l'évaluation du fonctionnement du CA, des risques associés et dans le suivi des mesures correctives engagées pour pallier les dysfonctionnements constatés dans la gouvernance.

Contexte général du mandat

Le système ferroviaire n'a pas fini d'absorber la double crise du Covid et de l'inflation qui a pénalisé ses comptes sans pouvoir compter sur des compensations, à la différence d'autres opérateurs de l'État. Cela a conduit le gouvernement à demander à la SNCF de mettre à disposition de Réseau davantage de fonds en provenance des autres entités et, notamment, de SNCF Voyageurs via le fonds de concours alimenté par les dividendes obtenus par les entreprises de mobilité (TGV, Keolis, Geodis). Cette tension financière s'est également ressentie dans des retards d'investissements et de recrutement malgré des efforts conséquents de l'entreprise pour tenir le fameux contrat de performance. Pas tout à fait le résultat escompté, mais presque, d'autant que la période se caractérise par un manque de matériel roulant lié aux retards des différents fournisseurs pour l'ensemble des commandes. Il existe ponctuellement des manques de personnel qui contribuent aux problèmes de production. Pour autant, la SNCF a su répondre à toutes les attentes pour les Jeux olympiques qui ont été un véritable succès, avec un engagement remarquable de toutes les équipes, y compris pour gérer des imprévus de taille comme le sabotage de la signalisation ferroviaire le premier jour. Mobiliser un personnel en nombre, sur un large périmètre et susciter l'envie, ça marche !

Quant au contrat de performance, voté en catimini un soir de fin décembre 2021, et décrié unanimement par tous les acteurs du ferroviaire, il devait être réactualisé en 2024. Mais l'incapacité de l'État à formaliser une véritable politique de financement du ferroviaire (et les récentes péripéties politiques et budgétaires au niveau national), a reporté et surtout amoindri la portée de cette "revoyure".

Ces dernières années ont été également des périodes charnières de recomposition du paysage ferroviaire, par la concrétisation de l'ouverture à la concurrence, de la filialisation des entités SNCF, et ce, pour toutes les activités.

Conseil d'administration de la SA SNCF

Près de 400 dossiers (appels d'offres, cybersécurité, acquisitions et cessions, etc.) ont été traités au niveau de la Holding depuis juillet 2022, sur l'ensemble du périmètre du GPU. Pour la SA SNCF Holding, Didier MATHIS a pris ses fonctions en mai 2024. Ce nouveau mandat est une espèce de continuité de son mandat de Secrétaire général sur plusieurs points, notamment sur l'aspect confidentiel des dossiers. Au niveau de la Holding, tous les dossiers prégnants dans les autres CA de la SNCF passent également au CA de la SA SNCF Holding. Il faut donc qu'un échange nourri se fasse avec l'ensemble des ARS UNSA-Ferroviaire pour convenir de la meilleure stratégie à tenir dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

L'ouverture à la concurrence de nos différents segments de marché a été traitée à plusieurs reprises par le CA SNCF. Toutes les activités Voyageurs sont concernées et plus seulement la grande vitesse. Ainsi, TER, Intercités, Transilien sont soumis à des appels d'offres. La maintenance du matériel est également fortement impactée par des organisations nouvelles permettant de répondre à ces appels d'offres. Pour ce faire, l'entreprise a fait le choix de créer une filiale dédiée, calée sur le périmètre de chaque soumission. On voit donc insidieusement apparaître un démembrement de notre entreprise et une redistribution des emplois et des effectifs, ainsi que des modifications des conditions de travail.

Sans oublier la SAS FRET qui a été dissoute pour créer au 1^{er} janvier 2025, deux entités distinctes : HEXAFRET et TECHNIS. Ce sont bien deux sociétés filialisées au sein de RLE (Rail Logistics Europe).

Didier MATHIS profite de ce bilan pour rappeler sa disponibilité pour venir à la rencontre des salariés du rail. Il répondra à toutes les invitations des OSA pour échanger avec leurs adhérents ou les cheminots de leur périmètre.

Conseil d'administration de SNCF Gares & Connexions

Le CA G&C a, lui, concentré ses efforts sur les éléments clés, notamment le projet d'entreprise "EnVIEdeGARE", le plan d'entreprise du Groupe SNCF et le plan stratégique coordonnant les engagements

de l'État, du Groupe SNCF et de SNCF Gares & Connexions. Chaque année, le document de référence des gares (DRG), élaboré avec l'autorité de régulation des transports (ART) et les services de l'État, est approuvé pour présenter le catalogue des prestations offertes à tous les transporteurs. Parmi les dossiers majeurs, le conseil a travaillé sur la Coupe du monde de rugby 2023, les Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024, la création du GIE Optim'Services, le déménagement du siège de Panhard/Saint-Denis vers Pantin, le suivi de nombreux projets à plus de 10 M€, l'état des lieux des Grandes Halles Voyageurs, le déploiement de LIVE avec la reprise aux exploitants ferroviaires de missions liées à l'information Voyageurs, la poursuite de la reprise de prestations assurées par les transporteurs dans le cadre de l'ouverture à la concurrence, la mise en place du service Assist'enGare (plateforme unique de prise en charge des PSH/PMR) et le bilan social. Un des dossiers structurants fut la validation du contrat de performance État – SNCF G&C pour 2021-2026. La prolongation des schémas d'accessibilité ainsi que la convention de maîtrise d'œuvre entre G&C et Transilien ont permis la mise en conformité de près de 200 gares franciliennes pour les sites olympiques. Enfin, sur le plan juridique, le Conseil a résilié pour fraude le marché de nettoyage de la gare de Marseille Saint-Charles conclu avec la société Laser Propreté.

Conseil d'administration de SNCF Réseau

La période a été marquée par la poursuite du plan de performance et les réductions d'effectifs sur les fonctions supports, en lien avec "Maintenir demain", suivies par le démarrage d'une nouvelle réorganisation "RÉSONANCES" portant à régionaliser davantage un certain nombre de missions. Les budgets qui se sont succédé ont rivalisé en hypothèses optimistes, volontaristes, voire pour certaines franchement fantaisistes, amenant à restreindre encore l'action de rénovation et de modernisation du réseau qui continue de vieillir. Le transfert de lignes, dont la propriété, a démarré avec plus ou moins de force suivant la volonté et la capacité financière des régions. L'absence de vision stratégique sur le dimensionnement du réseau et la faiblesse juridique de SNCF Réseau sur la portée de leur avis nous amènent à nous interroger sur la possibilité d'une balkanisation du réseau, et la perte de voies stratégiques en termes de réseau, mais aussi de stratégie nationale (approvisionnement fret, défense, etc.) assez étonnante en cette période marquée par une volonté de réindustrialisation et nouvelle souveraineté sur des secteurs stratégiques et de défense.

Par ailleurs, le dérèglement climatique fragilise d'autant plus nos infrastructures et ouvrages d'art. Les investissements de résilience et de renforcement ne sont pas pris en compte dans les schémas de financement actuels. Ce sujet du réchauffement climatique emporte également des interrogations sur le devenir du travail, notamment par forte chaleur. L'IA, déjà présente dans l'entreprise, prend récemment un nouvel essor par de nouvelles fonctionnalités et usages qui nécessitent une réflexion globale sur les impacts emplois/travail et un véritable dialogue technologique avec les OS pour en tirer le meilleur parti et éviter que son déploiement ne se fasse sous une visée productiviste et aliénante.

Conseil d'administration de SNCF Voyageurs

La voix d'un nouvel élu, Dominique GABILLET

« Au mois d'avril 2024, vous avez choisi vos administrateurs représentant les salariés. À l'issue du scrutin et de la divulgation des résultats, l'UNSA-Ferroviaire se retrouvait à nouveau la seule organisation syndicale ayant des représentants dans chaque SA. Pour la SA Voyageurs, c'est avec une immense joie que j'accueillais ce nouveau mandat qui m'échoit. Dès le mois de mai, un conseil d'administration extraordinaire entérinait le résultat des votes et me nommait donc officiellement « administrateur ».

Je découvrais, le 20 juin 2024, l'ambiance feutrée et « confidentielle » du CA lors de ma première réunion. Confidentiel, c'est le mot sans cesse répété à nos oreilles. Données stratégiques, données économiques, tout est prétexte à un mutisme complet sur les dossiers traités.

Malgré toutes ces restrictions, je porte la voix de l'UNSA-Ferroviaire et des salariés dans cette instance, gardant à l'esprit mon engagement pour la pérennité de l'entreprise et l'intérêt des cheminots. »

Sans divulguer de « secrets », ce sont les dossiers d'ouverture à la concurrence et la mise en œuvre des

réponses aux différents appels d'offres qui occupent principalement les conseils d'administration de la SNCF Voyageurs. L'acquisition de nouveaux matériels et l'entretien de ceux déjà à notre disposition font également l'objet de nombreux points à l'ordre du jour.

Contribution des ARS à la vie de la structure

Le rôle des administrateurs ne se limite pas à la participation aux réunions du conseil et des comités associés. Les ARS portent la vision des représentants du personnel de la SNCF auprès des membres du conseil et des autres membres de la direction. Leur attention est prioritairement portée sur la pérennité de l'entreprise et l'avenir des salariés. En première ligne sur certains dossiers, notamment financiers, il est important que les administrateurs puissent échanger avec la Fédération pour transmettre des alertes, mais aussi pour recueillir l'avis et l'expertise des équipes.

Notre présence au SF et au BF constitue, à ce titre, un moment important d'échanges et de discussions au cours duquel nous pouvons croiser nos avis et expériences entre salariés de différentes SA, de différentes zones, entre la structure fédérale et l'ensemble des experts. Le partage d'informations est une richesse utile à tous pour envisager actions et communications en pleine cohérence.

Notre communication écrite est limitée par notre devoir de confidentialité, mais chacun trouve le mode d'expression qui lui semble le plus adapté (lettre de l'équipe fédérale, lettre des administrateurs, etc.) et nous sommes également connectés avec les différentes strates de notre structure, notamment dans les périodes électorales où toutes les forces sont nécessaires.

Forts de nos parcours professionnels, syndicaux et des divers engagements qui nous animent, nous mettons à disposition de la Fédération nos compétences plus spécifiques et nos réseaux, qu'ils soient internes ou externes.

La relation vise à garder le lien avec les problématiques concrètes vécues par les adhérents du terrain, de tous les métiers et fonctions supports, par leurs représentants de proximité, jusqu'au niveau fédéral qui négocie les accords collectifs. La participation fréquente aux réunions locales, zonales ou nationales permet de prendre le pouls en direct et de contribuer à nourrir le débat en écoutant les arguments des uns et des autres. Ces échanges sont indispensables à la préparation des prochaines échéances et alimentent en éléments de compréhension ou en nouveaux questionnements.

Les décisions du conseil d'administration portent occasionnellement sur des sujets d'actualité, mais, le plus souvent, sur le temps long lié à des sujets de prospective et de stratégie. À ce titre, nous pouvons contribuer à la construction d'une vision stratégique de la structure.

Les grandes orientations de l'entreprise se décident dans les CA. Nous, administrateurs représentant les salariés, sommes présents pour garantir sa pérennité !

CHAPITRE 4 : bilan d'activité du CEE

Comité d'entreprise européen (CEE) du Groupe SNCF

Une instance transnationale de dialogue et de consultation

Le Comité d'entreprise européen (CEE) du Groupe SNCF est une instance de dialogue, d'information et de consultation créée en vertu de la directive 2009/38/CE, transposée en droit français. Il a été mis en place à la suite d'un accord signé le 6 décembre 2012. Le CEE a pour mission de traiter des questions liées aux évolutions, restructurations et orientations stratégiques du Groupe SNCF, notamment dans les domaines économique et social.

Fonctionnement et création du CEE

Le CEE est obligatoire pour les entreprises employant plus de 1 000 salariés dans l'Union européenne, dont au moins 150 dans deux pays différents. Sa création peut être initiée par la direction ou par les salariés, et passe par la constitution d'un groupe spécial de négociation (GSN). Ce groupe, composé de représentants du personnel des pays concernés, négocie un accord définissant :

- Les entreprises incluses dans le périmètre du CEE ;
- Les modalités de fonctionnement (nombre de représentants, fréquence des réunions, etc.) ;
- Les moyens financiers et logistiques nécessaires (traduction, frais de déplacement, expertise).

Rôle et compétences du CEE

Le CEE représente les salariés européens du Groupe SNCF et est consulté par la direction sur les décisions significatives à l'échelle européenne pouvant affecter les conditions de travail ou d'emploi. Il intervient notamment lorsque :

- Une restructuration, vente ou cession dans une filiale d'un pays a des répercussions dans d'autres filiales de l'Union européenne ;
- Une décision de la maison mère (en France) impacte des filiales dans d'autres pays.

Le CEE SNCF a également une compétence globale sur les groupes Keolis et Geodis. Il revendique un élargissement de son champ d'action à l'échelle mondiale, notamment pour négocier des accords-cadres internationaux et mettre en place un dispositif d'alerte lié à la loi sur le devoir de vigilance.

Participation de l'UNSA-Ferroviaire

La mandature actuelle, qui se termine en septembre 2025, se base sur les élections 2018 du GPU. Cette élection détermine à 90 % les sièges du CEE. La directive européenne 2009/38 précise que les pays ont un membre par tranche de 10 % des effectifs, sauf dérogation par accord. Les effectifs en France représentent, au 1^{er} janvier 2025, 90,2 % soit 10 membres. Les sièges des autres pays de l'UE sont répartis par une formule dans l'accord CEE SNCF. L'UNSA-Ferroviaire, présente depuis la création du CEE SNCF, dispose de deux membres titulaires et de deux suppléants. Elle participe activement aux plénières où sont abordés des sujets transnationaux tels que les restructurations, la digitalisation, et les bilans sociaux et économiques. L'UNSA-Ferroviaire réaffirme régulièrement ses priorités en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés européens et contre le dumping social. L'information sur le devoir de vigilance et les alertes éthiques, le projet Magritte (liaison Bruxelles-Paris par voie classique), l'ouverture d'une ligne ferroviaire entre la Pologne et l'Espagne, le dossier de fusion Eurostar / Thalys et ses conséquences sociales sur les salariés ou le droit des travailleurs transfrontaliers sont des sujets qui sont abordés au sein de l'instance européenne.

Le CEE SNCF est une instance essentielle pour le dialogue social transnational au sein du Groupe SNCF, permettant aux salariés européens d'être informés et consultés sur les décisions stratégiques les concernant.

CHAPITRE 5 : bilan d'activité de notre délégation à l'instance commune

Instance commune

Une instance au cœur des débats !

En application des articles L.2101-5 et L.2101-6 du Code des transports, une instance commune, dont la composition et les moyens de fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'État, a été mise en place en 2020.

Cette instance est présidée par l'employeur ou son représentant, assisté éventuellement de trois assesseurs et, ponctuellement, des intervenants qu'il juge nécessaires à la bonne présentation des dossiers inscrits à l'ordre du jour.

Quant à la délégation du personnel à l'instance commune, elle est composée (depuis la création du GIE) de 34 titulaires, dont 7 pour l'UNSA-Ferroviaire, et 34 suppléants, dont 10 pour notre OS. Les élus UNSA-Ferroviaire représentent les différentes SA et un représentant syndical fait valoir les orientations syndicales de la Fédération. Les représentants suppléants siègent aux réunions de l'instance commune seulement en l'absence des représentants titulaires.

L'UNSA-Ferroviaire assume une part active dans le fonctionnement de l'instance commune. Outre les deux membres permanents du bureau, l'UNSA-Ferroviaire préside les commissions *Budget, Encadrement, Sécurité ferroviaire, Activités et relations avec les sociétés d'agents*. Vingt-sept membres représentent l'UNSA-Ferroviaire dans les différentes commissions de l'instance commune.

En plus des consultations légales récurrentes (emploi - formation - comptes - orientations stratégiques - budgets - bilan social - rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service de santé au travail - contrôle social de la santé), pendant cette mandature, les débats de l'instance commune ont également porté sur des points marquants dans la période, notamment :

- Le Forfait mobilités durables (FMD) ;
- Le projet de création d'un groupement interentreprises (GIE), centre de services partagés pour les sociétés SNCF ;
- L'organisation de la production pendant les Jeux olympiques de Paris 2024 ;
- Un diagnostic de l'état des pratiques en matière de diversité et d'inclusion ;
- La consultation relative au versement d'une prime de partage de la valeur en décembre 2023 ;
- La création de la filiale SNCF Renouvelables ;
- Les suites données à l'éboulement dans la vallée de la Maurienne, le 27 août 2023 ;
- La remise sur le marché des flux dédiés de Fret SNCF ;
- L'ouverture à la concurrence des lots de TER Grand Est couvrant l'exploitation et la gestion de l'infrastructure ;
- Les résultats du baromètre « C'est à vous » ;
- La présentation de station C ;
- Les enjeux numériques dans le groupe SNCF ;
- La restitution des enquêtes des accidents mortels de mars 2024, avec la mise en place d'une expertise libre ;
- La mise en place de la protection sociale complémentaire pour l'ensemble des personnels.

L'ensemble des dossiers est étudié, argumenté et les positions de l'UNSA-Ferroviaire sont clairement explicitées à la direction et aux intervenants.

Pour cela, les élus de l'instance commune travaillent en collaboration avec les secrétaires fédéraux concernés et leurs experts, ainsi qu'avec les membres des commissions.

L'instance commune a également en gestion les activités sociales du CCGPF. Les orientations et les bilans sont présentés aux représentants des organisations syndicales lors de commissions, notamment :

- Enfance / Jeunesse ;
- Villages vacances famille ;
- Service livre et bibliothèques.

Les représentants UNSA-Ferroviaire et les membres du bureau de l'instance commune défendent les visions UNSA-Ferroviaire des activités sociales et de l'utilisation des budgets qui leur sont alloués. Mais la première organisation syndicale ayant obligatoirement au moins 50 % des sièges (en raison d'un mode d'attribution des sièges qui lui est favorable), les lignes sont difficiles à faire bouger. Cela n'entame en rien notre détermination à faire évoluer celles-ci.

En lien étroit avec les élu(e)s des CSE et les équipes de la Fédération, les membres UNSA-Ferroviaire de l'instance commune portent les revendications de notre organisation syndicale au plus haut niveau de l'entreprise et du CCGPF. Toujours dans l'intérêt des salariés et en s'assurant qu'en ces temps de réorganisations incessantes et d'ouverture à la concurrence tous azimuts, le Groupe public ferroviaire reste unifié et protège ses salariés.

CHAPITRE 6 : commission de recours

Rapport d'activité de la commission de recours

La commission de recours a été saisie une seule fois pour un litige entre deux OSA.

- Composition de la commission : Fabrice ARDEOIS, Jean-Marc DAVID, Pierre BERTRAND, Christophe MESMIN, Véronique MIRA CHARDENET.
- Saisine : le 13 février 2024, lors du Bureau fédéral.
- Motif : litige entre deux OSA, conformément à l'article 11 des statuts.
- Réunion : le 4 avril 2024, les parties ont été entendues.
- Décision : la commission a débattu et rédigé des conclusions avec des préconisations.
- Rapporteur : Véronique MIRA CHARDENET a présenté les conclusions lors du Bureau fédéral du 9 avril et du Conseil national du 14 mai 2024.

Résultat : les préconisations ont été suivies, aucune suite n'a été donnée lors du Conseil national.

En résumé, la commission de recours a traité un litige entre deux OSA, a rendu ses conclusions et celles-ci ont été appliquées sans contestation.

CHAPITRE 7 : bilan des services, pôles et zones de la Fédération

Le centre de formation

La formation syndicale joue un rôle central dans le renouveau du syndicalisme, le développement syndical et la consolidation de la démocratie syndicale. Elle représente un levier essentiel pour revitaliser l'adhésion et l'engagement militant. Face à un agenda social riche dans le ferroviaire, le centre de formation se situe en première ligne pour agir concrètement dans l'intérêt général et au service des sections syndicales en région.

En 2020, le centre de formation a repensé son offre pour être en phase avec la nouvelle conjoncture. Un des objectifs opérationnels était de le doter de moyens techniques permettant de gérer l'activité, de l'inscription et du suivi des stagiaires jusqu'à la facturation. Au terme de plusieurs études, le choix s'est porté sur la solution Dendreo. À ce jour, l'outil permet un pilotage fiable de l'organisation du centre. Enfin, une campagne de recrutement d'animateurs avait été engagée qui visait à permettre de répondre aux besoins d'actions de formation au niveau national.

Fin 2024, sous l'impulsion du Secrétaire général, des travaux ont débuté afin de s'assurer de la transparence et de la bonne gestion globale du centre de formation pour nourrir un but commun, la montée en compétences des militants à tous les niveaux et dans toutes les régions, ainsi que la professionnalisation de nos processus.

En début d'année 2025, afin d'offrir aux militant.es un cadre d'apprentissage optimal, le centre de formation UNSA-Ferroviaire s'est doté de nouveaux locaux situés au niveau du rez-de-chaussée de la Fédération.

Quelques objectifs pour la période 2025-2027

- **Renforcer le déroulement des formations en présentiel**, à la fois dans les nouveaux locaux situés à la Fédération et en région. En 2020 et à la suite du COVID-19, le centre de formation a su s'adapter en proposant davantage de sessions en format distanciel, mais grâce à de nombreux retours de la part des OSA et des stagiaires, l'équipe mettra tout en œuvre pour trouver un juste équilibre dans une organisation incluant des formats en présentiel, en délocalisé et en distanciel.
- **Créer un contenu de formation adapté pour les EF privées**. Le centre de formation, via notre agrément ministériel, peut former les salarié.es des filiales SNCF et aussi celles et ceux des EF privées (Trenitalia, Eurostar, filiales TER autres que SNCF comme Transdev PACA, SFERIS, Esitract, Esirail, ETF, ETMF, Gate Gourmet, Newrest wagons-lits, etc.) ouvrant droit aux congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. Le centre de formation travaille sur l'adaptation des contenus de ces formations.
- **S'appuyer sur les demandes des OSA**. Le centre de formation est un véritable outil opérationnel au service des OSA. À ce titre, il est capital de proposer des offres de formations répondant aux besoins de nos militant.es dans l'objectif de développer un pouvoir véritable sur le lieu de travail de chacun et dans tous les métiers, des formations adaptées aux réalités professionnelles et culturelles des militant.es.

Le centre de formation de l'UNSA-Ferroviaire vise à **renforcer la gestion globale, développer les compétences des militants** à tous les niveaux, **anticiper les évolutions à venir, contribuer au développement syndical et continuer à progresser** dans son rôle et ses missions avec les organisations syndicales en région.

La gestion de la Fédération

La Fédération au service de l'UNSA-Ferroviaire

LE RÔLE DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DES SERVICES (SGS)

Le poste de Secrétaire générale des Services (SGS) est essentiel au bon fonctionnement de la Fédération, puisqu'elle en assure l'intendance. Ses compétences s'étendent à plusieurs domaines clés :

- **Organisation interne et gestion des ressources humaines** : la SGS est responsable de l'organisation interne de la Fédération et de la gestion des ressources humaines qui y travaillent ;
- **Gestion administrative et logistique** : elle s'occupe de la gestion du bâtiment, des contrats et des fournitures nécessaires au fonctionnement de la Fédération ;
- **Contrôle de l'application du Guide de la Vie interne (GVI)** : la SGS veille à ce que le GVI soit respecté par l'ensemble des personnes relevant de la Fédération.

Participation à des instances clés

La SGS apporte son soutien au Secrétaire général dans le cadre de diverses réunions et négociations avec la SNCF. Sa présence est également requise dans différentes instances, telles que :

- La **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche (CPPNI)** ;
- Les **réunions de l'UNSA** à l'interprofessionnel.

Défis et adaptations dans l'organisation interne

Complexité de la gestion des ressources humaines

La gestion des ressources humaines au sein de la Fédération présente des défis uniques, notamment l'absence de pouvoir disciplinaire et de notation sur les agents détachés, contrairement à une entreprise classique.

Adaptation des ressources et efficacité

Malgré ces complexités, la SGS assume pleinement l'organisation de la Fédération, notamment avec l'appui d'**Isabelle GRICOURT, assistante de direction**.

En janvier 2023, un changement important a eu lieu à la suite du départ à la retraite d'un membre du pôle. Les missions de ce dernier ont été réparties entre différentes personnes, nécessitant une réorganisation interne.

Banque de données fédérale UNSA-Ferroviaire

En juillet 2024, la migration de la base de données UNSA-Ferroviaire vers la « Banque de Données fédérale UNSA-Ferroviaire » sur le drive d'une adresse électronique du domaine UNSA-Ferroviaire dédiée à l'archivage a permis un stockage centralisé plus sécurisé. Cet outil est désormais divisé en dossiers distincts dont les accès sont donnés en fonction du rôle de chacun dans l'organisation syndicale et/ou au sein de la Fédération (OSA, Secrétaire fédéral, trio, etc.).

La création de ce drive est d'utilité pratique en facilitant l'accès au quotidien, notamment dans les OSA, aux données liées à nos activités syndicales (négociations, accords, communications, etc.) et aux informations pertinentes du secteur du transport ferroviaire.

L'utilité est également d'assurer la conservation de la mémoire de l'UNSA-Ferroviaire, de ses actions

militantes et de négociation, de ses décisions et de ses orientations – informations indispensables à la structure et aux militants du terrain – et de proposer une référence dans le futur.

De même, cette banque joue un rôle essentiel dans l'organisation interne de la Fédération en termes d'administration, de suivi et de logistique.

Cet archivage offre aussi l'intérêt non négligeable d'être en conformité pour faire face à d'éventuelles obligations légales en cas de contestation et présenter les documents nécessaires (PV de BF/CN, courriers, etc.).

Optimisation des coûts et des contrats

La Fédération a mis en place plusieurs mesures pour optimiser ses coûts et améliorer son efficacité :

- **Résiliation du contrat d'affranchissement avec La Poste** : un contrat jugé surdimensionné et onéreux a été résilié, permettant de réaliser des économies ;
- **Refacturation des impressions et de la fourniture du papier à l'UNSA Transport** : la refacturation des impressions et de la fourniture du papier n'avait jamais été faite. Le montant s'élevait respectivement à 600 €, 6 900 € et 5 080 € pour 2021, 2022 et 2023 ;
- **Nouveau prestataire pour la reprographie** : en octobre 2023, le contrat de reprographie, d'un coût annuel de 40 000 €, est arrivé à échéance et n'a pas été renouvelé. La Fédération a opté pour un prestataire local, "Activcopie", pour un coût annuel de 12 000 € en 2024, soit une économie de 28 000 € ;
- **Mise en place de conventions ASL** : des conventions ASL ont été mises en place pour contractualiser les engagements entre l'ASL et la Fédération, notamment en ce qui concerne la gestion administrative et l'utilisation des ASL (demandes d'absence, arrêts de travail, CET) ;
- **Retour des Bureaux fédéraux au 56 rue du Faubourg Montmartre** : début 2024, la Fédération a relocalisé les réunions des BF au 56 rue du Faubourg Montmartre, ce qui a permis de réaliser une économie de 14 000 € par an.

La Fédération UNSA-Ferroviaire renforce sa position

Affiliation directe aux Fédérations européennes ETF et ITF

La Fédération UNSA-Ferroviaire a pris une décision stratégique importante en régularisant sa situation administrative. Désormais, elle est affiliée directement aux Fédérations européennes ETF (Fédération européenne des Travailleurs des Transports) et ITF (Fédération internationale des Ouvriers du Transport) dès cette année 2025.

Auparavant, la prise en compte des sujets ferroviaires était assurée par l'intermédiaire de la Fédération des Transports. Cette affiliation directe permet à la Fédération UNSA-Ferroviaire de défendre plus efficacement les intérêts de ses adhérents au niveau européen et international.

Gestion des contrats, des fournitures et du bâtiment

Processus de concertation pour les contrats et fournitures

Afin d'assurer une gestion efficace et transparente, les différents contrats et fournitures font l'objet d'une concertation entre le demandeur, le Secrétaire général (SG) ou la Secrétaire générale des Services (SGS).

Gestion du bâtiment

🔧 Expertise et défis

La gestion du bâtiment est assurée par la SGS, avec l'expertise d'**Eddy LIMA-PEREIRA, expert du bâtiment**.

Défis rencontrés et sollicitations de la copropriété

Au cours de la mandature, plusieurs défis ont été rencontrés dans la gestion du bâtiment :

- **Travaux du propriétaire du 5^e étage** : les travaux effectués par le propriétaire du 5^e étage ont causé des dégâts collatéraux importants, tels que des infiltrations d'eau et des débordements du réagréage au plafond de la salle Redon ;
- **Sinistres et assurances** : ces incidents ont entraîné de nombreux sinistres qui ont dû être déclarés à l'assurance ;
- **Ascenseur** : l'ascenseur a connu des pannes fréquentes en raison de son utilisation comme monte-charge par les entreprises de travaux du propriétaire du 5^e étage.

Principaux dossiers gérés durant la mandature

De nombreux dossiers ont été gérés avec succès durant cette mandature, améliorant les conditions de travail et de vie des occupants de la Fédération :

Bâtiment

- **Sécurité renforcée** : à la suite d'un cambriolage et du squat de sans-abris, la sécurité du 56 a été renforcée.
- **Contrôle d'accès** : le code de la porte d'entrée principale est changé régulièrement et la fermeture de la porte vitrée en dehors des heures de bureau a été planifiée.
- **Porte palière** : une porte palière a été installée au 6^e étage pour améliorer la sécurité.
- **Nettoyage optimisé** : le contrat de nettoyage du 56 a été optimisé pour réduire les coûts et améliorer la qualité du service.
- **Remplacement des chaudières** : les anciennes chaudières ont été remplacées pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des occupants.
- **Transformation de bureaux en chambres** : des bureaux ont été transformés et réaménagés en chambres pour les Secrétaires fédéraux (SF), réduisant ainsi les frais d'hôtel.
- **Journée "Fédération place nette"** : une journée de nettoyage et de débarras des encombrants a été organisée pour améliorer l'environnement de travail.
- **Amélioration continue des locaux** : des travaux d'amélioration des locaux sont régulièrement effectués pour offrir un cadre de travail agréable et fonctionnel.
- **Étude et réorganisation des surfaces** : une étude a été menée pour réorganiser et optimiser l'utilisation des surfaces du bâtiment.
- **Réorganisation des bureaux des SF et de leurs experts** : les bureaux des Secrétaires fédéraux et de leurs experts ont été réorganisés pour faciliter la collaboration et améliorer l'efficacité.
- **Création d'une buanderie** : une buanderie a été créée pour les résidents du 56, offrant un service pratique et apprécié.
- **Centre de formation** : un centre de formation avec accès PMR, dont la salle peut accueillir une douzaine de personnes, a été créé au rez-de-chaussée pour faciliter les formations.
- **Bureau pour les formateurs** : un bureau a été aménagé pour les formateurs à côté de la salle du Centre de formation.

Projets de travaux à prévoir

Afin de continuer à améliorer les locaux et les services offerts à la Fédération, plusieurs projets de travaux sont à l'étude :

- **Salle de réunion de 110 m²** : un projet de création d'une salle de réunion de 110 m² au 2^e étage

est en cours d'étude par un architecte, avec pour objectif que puissent se tenir les Bureaux fédéraux et les Conseils nationaux au 56.

- **Réorganisation de la salle Redon** : la salle Redon fera l'objet d'une réorganisation pour optimiser son utilisation et la rendre plus fonctionnelle.

Copropriété

La copropriété fonctionne de manière satisfaisante et les assemblées générales (AG) se sont déroulées dans de bonnes conditions.

Matériel et logistique

Gestion du parc informatique et téléphonique

La gestion du parc informatique et téléphonique de la Fédération est assurée par la Secrétaire générale des Services (SGS), avec l'expertise de **Jean-François NEISSE, expert en informatique**.

Améliorations et acquisitions

Plusieurs actions ont été entreprises pour moderniser et optimiser le matériel et les outils à disposition de la Fédération :

- **Investissement en matériel de sonorisation** : l'ancien matériel de la salle Redon, devenu obsolète, a été remplacé pour assurer des visioconférences de qualité lors des Bureaux fédéraux (BF) en duplex ;
- **Inventaire du parc** : un inventaire précis des immobilisations du parc informatique et téléphonique a été réalisé pour refléter au mieux la réalité du matériel disponible ;
- **Optimisation du réseau** : les lignes fixes internes et le réseau informatique ont été optimisés grâce à la fibre, et une session spéciale "invité" a été créée pour faciliter l'accès au réseau aux visiteurs occasionnels ;
- **Acquisition d'un logiciel de gestion** : un nouveau logiciel de gestion des adhérents dénommé PHENIX, désormais propriété de la Fédération, a été acquis pour améliorer la gestion des membres, en lieu et place d'ALPAGA.

Mise en place d'un mode opératoire

Un mode opératoire a été mis en place pour standardiser et simplifier la méthode d'achat des matériels destinés aux demandeurs de la Fédération. Bien qu'il ait nécessité une période d'adaptation, ce processus est désormais bien intégré dans les habitudes des demandeurs.

Contrôle de gestion et vie interne

Validation des dépenses

Comme mentionné précédemment, la plupart des dépenses courantes de la Fédération sont soumises à la validation du Secrétaire général (SG) ou de la Secrétaire générale des Services (SGS), garantissant ainsi une gestion rigoureuse des finances.

Contrôle du Guide de la Vie interne

Des contrôles réguliers ont été effectués sur le respect des éléments du Guide de la Vie interne. Des points de correction ont été identifiés et ont fait l'objet de remarques et de mesures correctives lorsque cela s'est avéré nécessaire.

CONCLUSION

Évolution de la structure de l'entreprise et impact sur les ressources de la Fédération

La mandature actuelle a été marquée par une évolution majeure dans la structure de l'entreprise, avec la création de plusieurs filiales : Technis, Hexafret, SNCF Voyageurs Loire Océan (SVLO), SNCF Voyageurs Étoile d'Amiens (SVEA) et SNCF Voyageurs Sud Azur (Sud Azur).

Cette nouvelle configuration aura un impact significatif sur les ressources de la Fédération, tant humaines que financières. Une gestion rigoureuse sera essentielle pour assurer la pérennité et le bon fonctionnement de l'UNSA-Ferroviaire.

Réflexion sur le rôle de la SGS

Ces changements nécessitent une réflexion approfondie sur le fonctionnement de notre Fédération et sur nos textes. Le rôle de la Secrétaire générale des Services, tel que décrit dans ce rapport d'activité, est donc important. Ses fonctions pourront évoluer en fonction des méthodes de travail et des personnalités des futurs SG, SGA et SGS, ce trio étant indispensable pour un fonctionnement optimal de la Fédération.

Le fonctionnement général reste bien évidemment sous contrôle du Bureau fédéral qui reste l'organisme décisionnaire de l'UNSA-Ferroviaire.

Le pôle développement et communication

La fusion de deux axes stratégiques !

La fusion au sein du même pôle des deux activités - le développement et la communication - permet à présent une gestion globalisée de deux axes stratégiques pour le développement de notre organisation syndicale.

Si le développement syndical est avant tout un travail de terrain mené au quotidien par nos militantes et militants, la Fédération agit, elle, en appui. Ses objectifs sont multiples :

- Aider les organisations syndicales à élargir leurs équipes militantes en transformant nos adhérents en militants grâce, notamment, aux campagnes de parrainages ;
- Apporter les outils nécessaires aux militantes et militants afin que l'expertise de l'UNSA-Ferroviaire soit mise en avant auprès des salariés de la branche ferroviaire ;
- Fidéliser les adhérentes et adhérents à l'aide des services aux adhérents présents sur notre site internet, etc. ;
- Focaliser l'attention des salariés et de notre structure grâce à des campagnes marketing articulées autour du programme Les Moi(s) UNSA. Ce programme est défini et validé lors des Groupes nationaux développement syndical. L'objectif est de former pour chaque campagne le référent ou la personne en responsabilité du sujet. Plusieurs campagnes ont été menées durant ce mandat : Parrainez-moi(s), Formez-moi(s), Contactez-moi(s), Informez-moi(s), UFR-moi(s) ;
- Organiser nos campagnes de communication en confectionnant notre communication événementielle (congrès, élections, etc.).

Auparavant, l'entière responsabilité du fonctionnement de l'ex-pôle développement reposait sur quelques bonnes volontés. Dès 2022, nous avons fait le choix d'élargir notre cercle de compétences. Ainsi, les Secrétaires fédéraux métiers interviennent dans l'accompagnement métier et revendicatif auprès des sociétés de leurs périmètres (Voyageurs, fret ferroviaire, Réseau, etc.). Le pôle DevCom est, quant à lui, en appui des lignes revendicatives et aide à la création de sections syndicales, à la désignation des DS, au montage des listes électorales et des plans de campagnes électorales.

Pour se développer, la communication constitue un levier majeur de l'action syndicale, au même titre que la formation de nos militants et de nos élus. Dans le fonctionnement souhaité depuis cette mandature, la communication agit comme un outil au service de la structure et des axes prioritaires détaillés ci-dessus.

Le mandat précédent avait comme fil conducteur la centralisation des outils et opérations de communication au sein de notre pôle. La gestion centralisée et globalisée de notre communication devait nous permettre de mieux maîtriser les messages que nous souhaitions délivrer. Nos travaux portaient d'une situation où la communication de notre Fédération reposait sur quelques individualités dispersées et des canaux de diffusion sans lien entre eux. Il a fallu recruter et faire monter en compétence l'ensemble des acteurs de la communication avant de pouvoir passer à l'étape suivante...

L'objectif du mandat 2022-2025 ? Faire de notre communication un enjeu stratégique !

Pour faire de notre communication un paramètre d'aide à la prise des décisions politiques et des orientations stratégiques de notre organisation syndicale, la professionnalisation de notre pôle était une première étape indispensable.

La mise en place de la charte graphique, accessible à tout moment depuis notre site internet, permet à présent à nos militants et élus de concevoir plus facilement et rapidement leurs communications. Elle permet également de garantir une cohérence des éléments graphiques qui composent notre identité visuelle sur les différents supports qui peuvent être créés. Pour les équipes qui souhaitaient renforcer

leurs compétences, le pôle leur a dispensé une information/animation à la conception des communications locales s'appuyant sur notre charte graphique et sur les éléments mis à disposition dans le drive fédéral.

La transformation du pôle en un service d'appui à nos élus, militants, et plus globalement à destination de nos organisations syndicales affiliées, permet de réduire le coût financier et temps de nos activités syndicales. La conception des comptes-rendus de certaines délégations CSE par le pôle permet de libérer du temps à nos équipes militantes et ainsi de renforcer notre présence au plus près des salariés. La centralisation des commandes d'objets médias au niveau national permet une meilleure maîtrise financière et garantit l'application d'une communication uniforme sur l'ensemble du territoire (deux commandes groupées annuelles et la mise à disposition des OSA d'un stock en cas de besoin).

Durant ce mandat, nos outils n'ont eu de cesse d'évoluer.

Notre site internet a fait peau neuve dès fin 2022 avec, notamment, un rubriquage plus efficace et un contenu modernisé. La possibilité de nous adresser en quelques clics seulement une adhésion complète (RIB inclus) nous permet d'obtenir, chaque année, une progression du nombre d'adhésions formulées en ligne (+ 44 % entre 2022 et 2024). Une nouvelle application mobile a également vu le jour. Son contenu a été étudié pour faciliter le travail de nos militants, on y retrouve rapidement nos actualités et nos publications. L'application permet également d'adhérer en ligne et de trouver rapidement sur Google Maps le bureau UNSA-Ferroviaire le plus proche. Nos réseaux sociaux ont bénéficié d'une animation permanente et d'un contenu toujours rafraîchi. Enfin, pour compléter cette partie *numérique*, la mise en place d'une newsletter fédérale et l'utilisation des mails DIVA à leur maximum nous ont permis d'amplifier encore notre visibilité.

Notre magazine syndical mensuel n'y a pas non plus échappé, avec notamment le passage dans un format plus moderne, l'utilisation d'un papier et d'un emballage plus respectueux de l'environnement et un contenu éditorial constamment amélioré. En plus des dix numéros annuels, de nombreux magazines thématiques ont pu être réalisés à l'occasion de différentes élections, mais aussi en fonction des négociations menées au sein de la branche ferroviaire et de la SNCF. Ces différents numéros qui ont été imprimés en grande quantité - on recense plus de 213 000 magazines imprimés et diffusés - ont été pris en charge à 100 % par la Fédération. Le passage automatique des actifs au format digital (sauf pour ceux qui ont demandé à continuer à recevoir la version papier) a permis de pérenniser le financement fédéral malgré l'augmentation du coût de fabrication (prix du papier, de l'énergie et des acheminements/livraisons).

Nos communications internes se veulent toujours plus réactives et complètes. La conception des Flashs, des Flashs L'essentiel et des Zooms UNSA permettent de monter en compétences nos militantes et militants, et de favoriser leur engagement en leur fournissant une information thématique utilisable sur le terrain pour accompagner les salariés. Nos autres publications (tracts, comptes-rendus de CSE, lettres d'information) ont bénéficié d'un gros lifting et ceci plusieurs fois durant le mandat. Convaincu que la réussite de la communication repose sur la rapidité de parution des informations, l'organisation du pôle est bâtie pour pouvoir répondre aux diverses sollicitations dans un délai raisonnable - voire express.

À l'heure de rédiger ces quelques lignes, nous pouvons affirmer que le fonctionnement quotidien de la communication est solide et performant. Nos canaux de diffusion sont désormais coordonnés et nos méthodes de travail rodées. L'équipe du pôle développement et communication est soudée. Les experts travaillent de concert dans un seul et même objectif : faire de notre organisation syndicale une organisation syndicale moderne et efficace.

À présent, nos actions sont professionnalisées et maîtrisées. Elles renforcent notre image de marque et le positionnement de notre organisation syndicale au plus près des salariés, de l'entreprise et des tutelles du gouvernement.

Bien naturellement, nous avons encore de nombreuses pistes à explorer pour progresser. Nos activités se doivent d'évoluer au rythme d'un univers qui ne cesse de se transformer, mais ça, c'est le défi de demain !

Les travaux du pôle en quelques chiffres (2022-2025)

<i>Type de communication</i>	<i>Nombre de communications réalisées</i>
Tracts	448
Flash & Flash l'essentiel	97
Zooms UNSA	28
LeMag	29 numéros pour 828 pages
Comptes-rendus CSE	209
Communiqué de presse	26
Comptes-rendus GN & GT	49
Tracts locaux OSA	93

Le GN Développement syndical : se retrouver, discuter et collaborer

Dans un contexte où les enjeux nationaux se révèlent de plus en plus complexes et interconnectés, notre groupe national s'est réuni avec assiduité pour aborder les défis qui se présentent à nous. Portés par une équipe déterminée et motivée, nous avons su créer un environnement propice à l'échange, à la réflexion et à l'innovation. Cette dynamique collective nous permet de conjuguer nos compétences et nos expériences afin de proposer des solutions pertinentes et adaptées. Ensemble, nous aspirons à renforcer l'image de marque de notre organisation syndicale et à contribuer efficacement au développement de notre organisation syndicale.

- **La mise en place des *Moi(s) UNSA***

L'objectif est de mobiliser nos militantes et nos militants dans le cadre de campagnes nationales pour promouvoir notre organisation syndicale et renforcer son attractivité.

Dans un contexte social en constante évolution, il est essentiel pour notre OS de renforcer son attractivité et de rassembler nos militants autour de campagnes nationales. C'est dans cette optique que nous avons proposé la mise en place des *Moi(s) UNSA*, une initiative visant à dynamiser notre action syndicale et à promouvoir nos valeurs.

Les *Moi(s) UNSA* ont été l'occasion de créer un élan collectif, où chaque militant peut s'impliquer activement dans des actions de sensibilisation et de promotion de notre organisation. Ces campagnes permettent de mettre en avant nos revendications, de valoriser notre travail et de montrer l'importance de l'engagement syndical.

Pour réussir cette mobilisation, il était crucial de fédérer nos forces et de développer des outils de communication adaptés. Les différents groupes nationaux ont été organisés pour échanger sur nos expériences, partager nos idées et renforcer notre cohésion. Chaque participant avait un rôle à jouer en relayant nos messages auprès des équipes militantes de son syndicat local. Ensemble, nous avons fait des *Moi(s) UNSA* des moments forts de notre vie syndicale, permettant de renforcer notre visibilité et d'attirer de nouveaux adhérents. C'est notamment en mobilisant nos militants autour de cette initiative que nous avons pu affirmer notre place en tant qu'acteur incontournable du paysage syndical.

- **Un lieu d'échange qui alimente les travaux du pôle Développement & Communication.**

Pour notre Fédération, les groupes nationaux jouent un rôle fondamental puisqu'ils sont des lieux d'échange et de partage d'expériences. Ils constituent des espaces privilégiés où les militants peuvent se retrouver, discuter et collaborer autour de thématiques communes. Ces échanges enrichissent notre réflexion collective et alimentent les travaux du pôle Développement & Communication de notre Fédération. Nos groupes nationaux permettent de fédérer les idées et les initiatives de chacun. Ils favorisent un dialogue constructif entre les membres, facilitant ainsi l'émergence de nouvelles propositions et solutions adaptées aux enjeux actuels. En partageant leurs expériences, les participants contribuent à la création d'un savoir collectif qui renforce notre action syndicale et notre capacité à répondre aux attentes des salariés que nous défendons. De plus, ces groupes sont essentiels pour nourrir les stratégies de communication de notre Fédération. Les retours d'expérience et les suggestions formulées lors de ces échanges sont précieux pour développer des messages clairs et impactants, qui reflètent notre engagement et nos valeurs. En intégrant les idées provenant des membres du groupe national, nous pouvons améliorer notre visibilité et notre attractivité, tout en restant à l'écoute des besoins de nos militantes et militants. En résumé, les groupes nationaux sont bien plus que de simples espaces de rencontre : ils sont le cœur battant de notre démarche de développement et de notre communication syndicale. En encourageant la participation de tous, nous renforçons notre cohésion et notre capacité à agir ensemble pour défendre les intérêts de nos adhérents et promouvoir nos valeurs syndicales.

Les prochaines années marqueront à coup sûr un tournant pour notre branche ferroviaire et pour notre organisation syndicale. Savoir se réinventer et améliorer notre fonctionnement dans un périmètre en pleine évolution, avec notamment l'arrivée de nouveaux opérateurs ferroviaires et la création des filiales SNCF pour les activités de fret ferroviaire et de transport de voyageurs, apparaît comme une nécessité. Renforcer notre présence sur les nouveaux modes de communication (réseaux sociaux, podcasts, etc.) nous permettrait notamment de renforcer la place de notre Fédération en sa qualité d'acteur incontournable de la branche ferroviaire.

L'équipe d'animation du groupe national Développement syndical est prête à accompagner et à mettre en œuvre les volontés futures de nos instances fédérales de gouvernance que sont le Congrès, le Conseil national et le Bureau fédéral.

Le pôle Fret 2022 - 2025

Adieu FRET SNCF, bonjour HEXAFRET et TECHNIS...

Il est une évidence qu'il est malheureusement nécessaire de rappeler : la décennie qui vient de s'écouler à Fret SNCF a été la pire qu'a pu connaître cette branche mal aimée de la SNCF. On s'en rend facilement compte en effectuant un petit retour en arrière.

FRET SNCF, ses cheminotes et ses cheminots font preuve d'une résilience au quotidien. Effectivement, tous ont dû faire face, directement ou indirectement, à une ou plusieurs réorganisations qui ont engendré des mutations de leur cœur de métier et qui ont, parfois même, eu des répercussions extraprofessionnelles. Tous ces efforts consentis avaient pour objectif le redressement du Fret au sein du Groupe public unifié et, plus particulièrement, les nouvelles obligations de l'opérateur historique en matière de filialisation depuis l'ouverture à la concurrence en 2006. Les nouveaux venus, les autres opérateurs de fret ferroviaire (y compris certaines de nos filiales), ont fait preuve d'une concurrence féroce et exacerbée, allant jusqu'à capter certains trafics qui étaient « historiques » pour Fret SNCF.

Mais notre principal concurrent demeure néanmoins le transport routier. Nous constatons que le fret ferroviaire fait face à une rivalité déloyale. Le combat est commercialement perdu d'avance, car nous ne pouvons pas lutter économiquement face à la politique du « tout en camion », bien plus facile à organiser et bien moins réglementée. Ironie de l'histoire, le premier transporteur routier mondial s'appelle Géodis et n'est autre qu'une filiale de la SNCF...

Après une période de confinement qui a mis à genou l'organisation et l'économie, Fret SNCF qui commençait à afficher un visage serein à l'aube de 2023, avec une marge opérationnelle enfin positive, a subi de plein fouet la discontinuité imposée par le gouvernement français et la Commission européenne.

C'est le lundi 4 novembre 2024 que la Direction de Fret SNCF a dévoilé le nom des deux sociétés qui seront créées début 2025 au sein de Rail Logistics Europe, ainsi que leur stratégie de développement, avec pour missions respectives le transport ferroviaire de marchandises et la maintenance de locomotives.

Pour la direction, Hexafret sera spécialisée dans le groupage de wagons dans l'Hexagone et a pour ambition de devenir la nouvelle référence du transport ferroviaire de marchandises qui connecte les territoires entre eux et à l'Europe, et qui fait préférer le rail à la route. Hexafret sera dirigée par Charles PUECH D'ALISSAC, l'actuel Directeur général de Fret SNCF. Technis se positionne, en partenariat avec les autres entités du Groupe, comme mainteneur performant et accessible qui optimise les locomotives au service de l'ensemble des clients du marché, pour un fret ferroviaire porteur d'avenir. Technis sera dirigée par Tristan ROUZES, précédemment Directeur Performance, Transformation et Numérique de Rail Logistics Europe.

Finalement, FRET SNCF disparaît au 1^{er} janvier 2025 et est scindée en deux nouvelles entreprises : HEXAFRET qui regroupera la partie transport et TECHNIS qui s'occupera de la maintenance des engins.

FONCTIONNEMENT DU CSE Une efficacité retrouvée

Après des mandatures passées que l'on peut qualifier au mieux de difficiles, et au pire de chaotiques, on peut sans peine affirmer que cette dernière mandature s'est déroulée sous le sceau d'un travail acharné et d'une bienveillance commune entre les membres de l'équipe en place. L'équipe Fret UNSA-Ferroviaire a su imposer sa marque dans les débats et se distinguer en créant un dialogue alliant la sauvegarde de l'emploi et les valeurs fondamentales de l'UNSA.

En ce qui concerne le comité social et économique (CSE), la création en 2020 de la SAS Fret SNCF n'a pas créé un terreau social favorable aux cheminots. Pour rappel, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été dissous et englobés dans une instance unique de représentation du personnel : les élus nationaux se sont donc vus submergés de dossiers locaux. Il est devenu extrêmement difficile de traiter correctement et efficacement tous les sujets. Les 39 CHSCT répartis auparavant sur le territoire ont disparu et ont laissé place à des commissions locales sans existence légale, donc, sans pouvoir de décision. Leur rôle est de traiter les sujets locaux et de fournir un avis détaillé aux membres de la commission centrale santé, sécurité et conditions de travail (CCSSCT) qui possède une latitude toute relative pour se pencher ou pas sur les sujets.

Devant cette évolution imposée par l'entreprise, l'équipe Fret a donc œuvré dans l'intérêt des salariés. La transformation du Fret a révélé également la difficulté d'adapter notre mode de fonctionnement interne, basé sur la proximité et les régions, à ces structures nationales pas toujours homogènes sur le plan géographique.

DISCONTINUITÉ

La fin de Fret SNCF

Rappel des faits.

À partir de 2003, Fret SNCF a commencé à connaître des difficultés financières qui ont fini par se monter à plus de quatre milliards d'euros fin 2019. C'est à partir de 2007 que la SNCF va couvrir les pertes de son activité Fret. Il est nécessaire de rappeler que cette activité était à l'époque intégrée à la branche SNCF Mobilités et ne possédait pas de statut propre indépendant. Ces opérations n'ont donc relevé que d'un ajustement de trésorerie dans une entreprise qui n'était pas déficitaire. Voilà où se joue le nœud du problème. On reproche des aides croisées au sein même d'une entreprise intégrée, en oubliant que l'entité Fret SNCF n'avait pas de statut propre avant 2020.

Au 1^{er} janvier 2020, Fret SNCF a cessé d'être une branche d'activité intégrée à la SNCF, sans réelle personnalité juridique. Depuis cette date, l'activité de fret ferroviaire historique français est devenue une société par actions simplifiée, soumise aux procédures d'insolvabilité et de faillite de droit commun. Fret SNCF se présente comme une entité à part entière et rattachée à Rail Logistics Europe. Ses concurrents principaux sont VIAA, Naviland Cargo, Captrain et Forwardis. Avec cette mutation, Fret SNCF devient le premier opérateur ferroviaire de fret en France et le troisième en Europe.

Le mercredi 18 janvier 2023, la Commission européenne diligentait une enquête à propos du soutien financier de la France à Fret SNCF, qu'elle suppose contraire aux règles sur la concurrence.

L'objet du litige concerne les avances sur trésorerie faites de 2007 à 2019, ainsi que l'annulation de la dette financière avant la transformation en SAS Fret, filiale du groupe Rail Logistics Europe. L'avenir des cheminotes et cheminots de Fret SNCF ne s'annonce pas sous les meilleurs auspices.

Les interventions des pouvoirs publics en faveur des entreprises ne sont considérées comme des aides d'État que si elles sont ordonnées à des conditions qu'un opérateur privé guidé par les critères du marché aurait acceptées (principe dit de l'opérateur en économie de marché).

Pour la Commission européenne et dans le cadre de Fret SNCF, ce principe n'est pas respecté. Donc, ces interventions constituent des aides d'État, au sens de l'article 107 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, car elles procurent au bénéficiaire un avantage économique dont ne bénéficient pas ses concurrents.

Le Conseil européen reproche au gouvernement français son soutien à la SNCF concernant trois mesures qui sont actuellement en phase d'examen :

1. Les avances de trésorerie accordées à Fret SNCF entre 2007 et 2019 pour un montant estimé entre 4 et 4,3 milliards d'euros ;

2. L'annulation de la dette financière de la branche Fret SNCF en 2019, pour un montant total de 5,3 milliards d'euros (incluant les avances de trésorerie précitées) lors de sa filialisation ;
3. L'injection de capitaux, à hauteur de 170 millions d'euros, effectuée lors de cette filialisation.

La Commission européenne a donc démarré une enquête pour vérifier si ses craintes initiales se révèlent fondées. Il est à noter que cette accusation concerne le gouvernement qui a octroyé les aides et non pas le bénéficiaire. **Cette plainte est donc adressée à l'État français et non à l'opérateur historique.**

L'accusation base son argumentaire sur l'article 107 tiré du traité de fonctionnement de la Commission européenne. Ce texte précise dans quelles mesures les interventions des États membres en faveur des entreprises peuvent être considérées comme compatibles avec le marché intérieur et, donc, n'entravant pas la juste concurrence en offrant un avantage économique au bénéficiaire. Il existe quelques dérogations qui autorisent les aides directes d'État :

- Les projets visant à préserver ou développer les intérêts de l'Europe ou de l'un de ses États membres ;
- Les aides destinées à remédier aux dommages causés par les calamités naturelles ou par d'autres événements extraordinaires ;
- Les aides à caractère social octroyées aux consommateurs individuels, à condition qu'elles soient accordées sans discrimination liée à l'origine des produits ;
- Les aides destinées à promouvoir la culture et la conservation du patrimoine, quand elles n'altèrent pas les conditions des échanges et de la concurrence dans l'Union ;
- Les aides destinées à faciliter le développement de certaines activités ou de certaines régions économiques, quand elles n'altèrent pas les conditions des échanges ;
- Les aides destinées à favoriser le développement économique de régions dans lesquelles le niveau de vie est anormalement bas ou dans lesquelles sévit un grave sous-emploi.

Bien sûr, la Commission européenne se réserve le droit de valider seule d'autres catégories d'aides. Tout le reste est considéré comme un avantage qui fausse ou qui menace de fausser la concurrence en favorisant certaines entreprises ou certaines productions.

De son côté, la direction de Fret SNCF a envisagé trois issues :

1. La Commission européenne déclare qu'elle s'est fourvoyée et que les mesures concernées ne constituent pas des aides d'État. La procédure serait stoppée net et les cheminotes et cheminots de Fret SNCF repartiraient travailler presque tranquillement ;
2. La seconde issue est que la Commission conclut à l'existence d'aides d'État incompatibles avec les règles de droit européen. La Commission ordonnerait purement et simplement la récupération du montant des aides afin de rétablir la situation de marché antérieure à 2007. Cette option se présente comme le scénario du pire puisque, dans l'incapacité de rembourser, Fret SNCF se retrouverait en faillite et disparaîtrait.
3. Une troisième option est que les investigations de l'enquête concluent à l'existence d'aides d'État incompatibles, mais puissent constater dans le même temps une transformation majeure de l'entreprise qui permettrait de justifier les aides accordées. Cette transformation se matérialiserait par une restructuration complète, avec, au menu des réjouissances, une privatisation de Fret SNCF accompagnée d'une cession d'une partie des actifs et des contrats, ainsi qu'une ouverture du capital.

Le gouvernement français a affiché un ton rassurant. Effectivement, le ministère des Transports semblait aborder cette procédure avec sérénité et affirmait être pleinement mobilisé pour apporter tous les

éléments de réponse pertinents à la Commission européenne. Mais c'est sans surprise que l'État français a privilégié la 3^e option et a orienté les décisions de la direction SNCF.

À la question « Est-ce que l'État va défendre la SAS FRET SNCF auprès de la Commission européenne ? », la seule réponse que nous avons obtenue est : « nous voulons défendre le fret ferroviaire... ». Aucune mention, donc, de la sauvegarde de l'opérateur historique. La direction SNCF a eu beau porter ses propres arguments, étayés par 15 ans de restructurations intenses qui ont mis à rude épreuve le moral des cheminotes et des cheminots et permis de replacer aux forceps Fret SNCF dans le vert, il semble que la Communauté européenne n'y soit pas sensible. **Depuis sa création, l'Union européenne n'a eu de cesse de nous montrer qu'elle était capable du meilleur comme du pire. Elle nous prouve aujourd'hui que c'est bien pour le pire qu'elle est la meilleure.**

La situation de Fret SNCF s'inscrit dans un contexte plus large de tensions entre l'Europe et ses États membres, où les politiques d'austérité et de libéralisation ont souvent des conséquences néfastes sur les opérateurs historiques. En effet, les pratiques de soutien en faveur de Fret SNCF semblent refléter une réalité partagée avec d'autres pays européens, tels que l'Allemagne et l'Italie, où des enquêtes similaires ont été menées.

La solution retenue par le gouvernement, d'entente avec l'Europe, est celle de la discontinuité économique.

Le principe consiste à considérer que la société qui a bénéficié des aides devient une nouvelle entreprise, qui n'est donc pas comptable des errements passés. Cela se traduira par la suppression de Fret SNCF et la création de deux sociétés distinctes avec le transfert des salariés le 1^{er} janvier 2025, une baisse de 20 % du chiffre d'affaires via l'obligation de céder 30 % des contrats actuels et la suppression de 10 % des effectifs.

CE TOUR DE PASSE-PASSE AVAIT PERMIS AUX REPRENEURS DE L'EX-COMPAGNIE MARITIME SNCM D'ÉCHAPPER AUX REMBOURSEMENTS DES AIDES D'ÉTAT PASSÉES. Le ministre et la SNCF garantissent que les 10 % des salariés concernés auront un poste dans une autre société du Groupe SNCF et que l'ensemble des salariés qui resteront sur l'activité Fret continueront à bénéficier du statut social actuel.

À l'UNSA-Ferroviaire, nous attendons des confirmations écrites pour que ces engagements deviennent de réelles garanties. De nombreuses questions restent sans réponse et notamment les règles applicables en matière d'organisation du travail. Nul doute que la SNCF profitera de l'aubaine pour imposer de nouvelles normes en la matière...

Depuis l'ouverture de l'enquête le 18 janvier 2023, l'UNSA s'est fermement opposée à la décision de discontinuité prise par le gouvernement concernant le fret SNCF.

Cette mesure, jugée désastreuse par de nombreux acteurs du secteur, soulève des préoccupations majeures sur l'avenir du transport ferroviaire de marchandises en France.

L'UNSA-Ferroviaire, en tant que syndicat représentant les intérêts des travailleurs du secteur ferroviaire, a rapidement mobilisé ses membres pour dénoncer cette décision. La discontinuité du fret SNCF pourrait entraîner des pertes d'emplois massives, une dégradation des services et une augmentation des coûts pour les entreprises qui dépendent du transport ferroviaire.

La décision du gouvernement de réduire la continuité du service fret constitue une menace sérieuse pour l'industrie ferroviaire. Nous devons continuer à nous battre pour préserver un mode de transport écologique et efficace, qui est essentiel pour l'économie de notre pays. Au fil des mois, l'UNSA a organisé des manifestations, des réunions et des mobilisations pour sensibiliser l'opinion publique et faire entendre sa voix. Le syndicat a également appelé à un dialogue constructif avec les autorités gouvernementales afin de trouver des solutions viables pour le fret SNCF, sans compromettre les emplois et les services.

L'enquête ouverte par le gouvernement a suscité de nombreuses interrogations et critiques, tant au sein des syndicats que chez les acteurs économiques. L'UNSA continue de plaider pour une approche qui privilégie le développement durable du fret ferroviaire, en intégrant les préoccupations des travailleurs et des entreprises.

En conclusion, l'UNSA-Ferroviaire se positionne comme un acteur incontournable. Sa détermination et son engagement pour défendre les intérêts des travailleurs et garantir un avenir prometteur pour le transport ferroviaire demeurent plus forts que jamais.

On ne peut que constater qu'il existe une relation dissymétrique entre l'Europe et les pays qui la composent et lui permettent de vivre. Les dirigeants de la Communauté européenne affichent au grand jour leur ultralibéralisme et se posent en fossoyeurs des opérateurs historiques économiques et industriels. Les règlements européens ne sont que des diktats bourrés de sophismes. La Communauté européenne joue à un grand Monopoly Europe en inventant, au fur et à mesure, des règles du jeu qui lui conviennent.

L'objectif initial de la création de l'Europe était de promouvoir la paix, la stabilité, la démocratie et les droits de l'homme à l'échelle mondiale. Les super comptables de l'empire européen sont en train de radicaliser et de discriminer une partie des travailleurs, tout en installant doucement, mais sûrement, des conditions sociales catastrophiques. On est tellement loin de l'idéal originel de l'Europe que l'on ne distinguera bientôt même plus l'horizon des droits de l'homme.

En plus de sacrifier toute une économie au profit d'un grand n'importe quoi qui ne fera que baisser le niveau social européen, la Communauté européenne est en train de ruiner le travail des seuls opérateurs qui pourraient l'aider à mener à bien les projets du Green Deal pour la sauvegarde de notre environnement. Pour résumer, le réchauffement climatique pousse inexorablement l'Europe (et le reste du monde) au bord du précipice de l'effondrement global de notre société. Dans le cadre du développement durable, il est donc capital de freiner l'échéance et de rendre neutre écologiquement notre fonctionnement industriel. Si la Communauté européenne persiste et signe dans ce sens, cela reviendrait à jeter sur les routes européennes plusieurs millions de camions. Eh oui, un train de fret représente 50 poids-lourds roulant au diesel (pour information, un train rejette 21 grammes de CO2 par kilomètre, alors qu'un camion seul monte à 75 grammes par kilomètre).

Depuis des années, l'UNSA-Ferroviaire n'a cessé de rappeler que le double enjeu concurrentiel et économique imposait de nouvelles réflexions stratégiques et politiques : ces dernières doivent impérativement se traduire dans les faits par des perspectives sociétales et environnementales.

L'activité du wagon isolé de la SNCF doit être reconnue d'intérêt général afin de désengorger des routes déjà saturées et permettre de maintenir un cadre de vie qui combine écologie et impératifs économiques, dans le respect de l'esprit du développement durable de notre planète. En persistant sur des méthodes comptables dénuées d'humanité, la Commission européenne pourrait se transformer en héraut de la chute de notre société.

Il est dramatique, voire presque criminel, de constater que l'on entrevoit, en 2024, l'économie de l'Europe en totale décorrélation de la situation mondiale et de l'effondrement global écologique annoncé par une majorité des spécialistes de tous bords.

Quand le pire déferlera sans aucune chance de retour en arrière, qui sera heureux de savoir que nous avons disparu en respectant le règlement de la Commission européenne ? Cette chronique d'une mort annoncée est symptomatique d'un pouvoir qui ne songe qu'à faire gagner plus d'argent à ceux qui en ont déjà trop.

ÉBOULEMENT EN MAURIENNE

Calvaire pour Fret SNCF et ses salariés

Le 27 août 2023, une avalanche de cailloux de presque 16 000 m³ s'est déversée au niveau du tunnel de la Brèche, entre Saint-Michel-de-Maurienne et Modane, entraînant une interruption brutale des circulations ferroviaires et routières.

La dessiccation, assèchement des fissures de la roche, causée par une canicule inégalée, puis un épisode de pluies diluviennes sont à l'origine de cet éboulement. Les premiers pronostics annonçaient une reprise en jours, en semaines, puis en mois, et les derniers, évoqués par le Préfet de Savoie, sous « une petite année ». Pour cause, il faut sécuriser la falaise de la Praz avant d'attaquer les travaux. Voies, caténaires, signalisation et tête de la galerie ont été endommagées. Le dessus de la galerie de la voie ferrée supporte la majeure partie de l'éboulement.

Il s'agit de l'évènement le plus important dans le domaine rocheux pour un ouvrage ferroviaire depuis 1978. Cet éboulement a provoqué le chaos en Maurienne, tant sur le plan économique, que social. Une épreuve pour Fret SNCF et ses salariés.

L'UNSA a négocié un accord collectif en deux temps, avec une première version focalisée sur l'effort de détachement. Les débats ont débuté avec un accord applicable jusqu'au 31 décembre 2023, date alors prévisionnelle, selon Réseau, de la possible reprise des circulations ferroviaires.

Il concernait les salariés directement impactés par l'arrêt des circulations ferroviaires à la suite de l'éboulement : agents de conduite (TB) de l'Usine Ligne Nationale en lieu principal d'affectation à Ambérieu et Modane, opérateurs de production Fret, surveillants de dépôt et salariés des supports production, de l'Usine Centre Est, en LPA à Modane et les agents de maintenance du Technifret, également en LPA à Modane. Des postes ont été proposés en détachement au sein de Fret SNCF sur d'autres entités de production où il y avait des besoins de personnel, ainsi que dans le cadre d'une mise à disposition au sein des sociétés SNCF (SNCF Réseau et SNCF Voyageurs principalement). Les modalités de détachement, de mise à disposition et de rémunération ont été fixées par la réglementation en vigueur. En complément, des mesures supplémentaires pour favoriser la mobilité ont été prévues.

Une deuxième version d'accompagnement pour tous les salariés impactés a ensuite vu le jour. Lors des négociations qui ont suivi, le délai de validité de l'accord a été repoussé au 30 juin 2024. Aux mesures initiales se sont ajoutés la garantie des droits en matière de pénibilité par le maintien de l'emploi repère, le retour à une grille de roulement à 132 repos. Des mesures pour les salariés qui ne seraient pas en détachement faisaient encore défaut. Il y avait sur ce point une question d'équité de traitement, de non-discrimination : plus d'agents que d'offres de postes, principalement sur le périmètre national FRET, peu de mises à disposition sur la région dans les autres sociétés... Les premiers volontaires sont partis, sans qu'il y ait vraiment eu d'arbitrage, une sorte de FIFO (First In First Out) du détachement. De même, comment imaginer qu'un salarié volontaire au détachement, mais non retenu, soit pénalisé, privé d'EVS en raison de l'interruption des circulations, alors qu'il avait fait un pas vers l'entreprise ?

Enfin, après de nouveaux débats direction/OS, des mesures complémentaires ont été ajoutées à l'accord, considérant la situation des salariés sans détachement. Ainsi, pour les conducteurs, la moitié des journées SU (sans utilisation), sans dépasser quatre par mois, seront converties en ETL (étude de ligne) pour maintenir une PMJR (prime moyenne journalière de roulement), qui sera fondée sur la production de juin 2024. Les sédentaires bénéficieront des mesures d'ITT reprises au GRH00910. C'est cette dernière mesure protégeant les salaires les plus modestes qui a permis de trouver une entente. L'accord a été signé par l'UNSA-Ferroviaire.

Malgré un chantier d'une ampleur exceptionnelle mené 7 jours sur 7 par SNCF Réseau, la découverte de cavités plus étendues que prévu a mis fin aux espoirs de réouverture initiale à l'automne 2024. Effectivement, le 7 août dernier, un communiqué de presse du Préfet de Savoie et de SNCF Réseau a annoncé le report de la réouverture de la ligne à la fin du premier trimestre 2025, avec à nouveau les

mêmes réserves de « survenance d'un nouvel aléa géologique ». C'est un nouveau coup dur pour les agents Fret travaillant sur le secteur de la Maurienne. Avec un sens certain de l'euphémisme, la direction avoue à demi-mot que la communication interne n'a pas été bonne. Les agents ont découvert par la presse que les travaux allaient durer au-delà du 31 décembre.

Il est toutefois à souligner que SNCF Réseau a profité de cette fermeture totale pour avancer plusieurs chantiers importants sur la ligne, au départ prévus pour se dérouler en 2024 et 2025. Parmi eux, il est à noter qu'un important chantier de renouvellement de voie et ballast a commencé à l'été 2024. Ces chantiers provoquant en général des impacts importants pour les circulations peuvent ainsi se dérouler plus facilement et sans pénaliser le trafic.

Mais, c'est une mauvaise nouvelle pour le développement durable et le transport par rail. Quelle que soit la date de réouverture, les conséquences n'iront pas à l'avantage du ferroviaire. Actuellement, la plupart des chargeurs sont contraints de réorienter leurs schémas de transport vers du tout-route pour poursuivre leurs activités et l'on peut penser que certains ne reviendront pas sur le rail.

En conclusion, on est sûr de presque rien, si ce n'est que la direction va en profiter pour réduire la masse salariale en Maurienne du fait de la baisse de charge. Elle poursuivra les mesures d'aide aux salariés dont elle est certaine qu'elle aura besoin après le rétablissement de l'autoroute ferroviaire (et donc se débarrasser des agents dont on n'aura plus besoin). Encore une fois, on priorise l'économie sur l'humain.

CRÉATION DU CENTRE DE SERVICES MUTUALISÉS RH

Mise en place chaotique au Fret

Initialement inscrit dans le cadre de FRET SNCF 2025 et avec une vision Groupe, ce projet affiche un programme de simplification qui vise à repenser les principaux processus RH. Pour résumer, le CSM est un centre de services mutualisés qui doit englober tous les aspects « ressources humaines » comme l'emploi, le recrutement, la gestion administrative (GA) et la gestion de l'utilisation (GU).

L'objectif principal visé est de renforcer l'efficacité des administrations en décloisonnant les services et en allouant les ressources humaines là où elles sont les plus nécessaires selon la direction. On réalise ainsi des économies d'échelle en supprimant les doublons. Les agents sont envisagés et mis en équation comme des coûts et non comme des ressources qu'il faut développer. Sur la forme, on n'assiste pas à une révolution, mais à un changement de fonctionnement qui s'inscrit dans l'air du temps et bénéficie de l'appui des avancées des technologies actuelles. Depuis la dernière pandémie, le télétravail semble s'être gravé dans l'ADN des entreprises et d'une partie des agents. Grâce aux outils performants de télécommunication à la portée de tous, on peut exercer une activité professionnelle à distance. Ce contexte général permet de favoriser de telles réorganisations qui tendent à éloigner géographiquement les échanges physiques en favorisant les échanges numériques et dématérialisés.

Une fois n'est pas coutume, Fret SNCF a été à la traîne sur ce dossier de réorganisation. Effectivement, toutes les autres SA sont déjà « passées à la casserole » sur le sujet.

Le CSM est donc une structure de mise en commun des ressources humaines à des fins d'amélioration de la qualité de service RH, mais aussi un levier que l'on va utiliser dans un but de réduction des coûts. Si l'on peut lier l'utile à l'agréable, pourquoi s'en priver ? On ne peut nier que le sujet est particulièrement sensible, car il touche les agents dans leur quotidien. Sur le fond, la refonte du fonctionnement est plus importante et à même de fragiliser le système. Si l'on peut penser que les mutualisations des services de la gestion administrative et de la gestion de l'utilisation pourraient s'avérer presque pertinentes en amenant une montée en compétence et en renforçant la qualité de service offerte aux agents, on peut aussi s'interroger sur un autre aspect dont la disparition est à même de bouleverser le cœur de la gestion.

Effectivement, jusqu'à aujourd'hui, les responsables et adjoints RH s'inscrivent dans la hiérarchie de l'organigramme des agents et sont donc à même de gérer activement les situations diverses. Avec l'avènement du CSM RH, on crée des animateurs fonctionnels, peut-être plus pointus techniquement, mais on complique le travail en faisant disparaître la hiérarchie. Encadrer et animer sont deux aspects complémentaires, mais à la portée différente.

Bref, encore beaucoup d'incertitudes dans cette réorganisation qui a un impact majeur et des conséquences durables sur la vie professionnelle de tous les cheminots de Fret SNCF. Ce dossier ne répond pas à toutes les questions concernant le traitement juste et équitable du personnel des ressources humaines. Le CSM RH n'est pas une innovation percutante ou un système qui trouve enfin une solution au problème de la quadrature du cercle, mais le rattachement à une nouvelle méthode de gestion qui s'empare des sociétés de tous bords. Et l'effet pervers de ce Lean Management lié à la mutualisation des services est qu'au fil du temps et des obsessions, la démarche se désincarne et se déconnecte des dynamiques à l'œuvre pour entrer dans un fonctionnement ubuesque digne des pires anticipations dystopiques.

FORMATION

Optimisation forcée

Durant ces deux années, la formation des salariés de Fret SNCF a peiné pour atteindre ses objectifs, pourtant ambitieux et annoncés en tant que tels lors des présentations des PDC (plan de développement des compétences).

À nouveau, l'humain est placé au second plan. Il est formé selon les besoins et les intérêts de la production, asservi à l'optimisation financière des moyens.

L'obligatoire domine le besoin. Le e-learning est devenu un mode de formation fourre-tout, permettant de se délester de beaucoup de sujets.

Avec, en parallèle, une direction dans le déni des conséquences de la situation inédite de la discontinuité, qui affirme l'attractivité des futures Hexafret et Technis, confortée par un nombre important d'embauches, qui considère les départs de la future défunte Fret SNCF comme le cours normal des carrières de ses salariés et balaye d'un coup de main la nécessaire adaptation de son plan de développement des compétences dans le domaine des RPS.

L'UNSA-Ferroviaire a dénoncé ces abus durant toute la mandature qui s'achève.

2023 a été une année en trompe-l'œil, avec une formation sous le sceau d'un plan d'économie et l'annonce de la discontinuité à la fin du premier semestre.

Ainsi, seules les formations indispensables à la tenue de poste ont été financées par la SAS. Tout a été revu à la baisse pour se concentrer sur les formations premier emploi et métiers de la production ferroviaire.

Un seul bon résultat est à souligner, celui des EP (entretien professionnel) réalisés à 95 %, certainement motivé par la menace de droits correctifs.

2024, année de transition, à la veille de la discontinuité.

Impact direct de la liquidation, avec la perte des 23 flux dédiés, les formations de conducteurs ont été fortement réduites.

Étonnamment, le terme « discontinuité » n'apparaissait pas dans le PDC 2024, qui se voulait pourtant plus pragmatique. De même, aucune formation ni aucun accompagnement complémentaire pour les RPS, avec un black-out total sur l'aspect RPS / discontinuité du PDC 2024, qui n'était en fait qu'un copier-coller de celui de 2023, avec une incohérence sur le calibrage des heures de formation dédiées à la prévention des risques psychosociaux.

À la demande de nos élus, la direction a revu sa copie et présenté un plan d'accompagnement des managers dans le contexte de « transformation ».

De plus, un e-learning « prévention des RPS », destiné à l'ensemble des salariés, a été mis à disposition en fin d'année.

La suite s'annonce difficile, car l'entreprise avance au milieu d'un épais brouillard. Un projet de PDC 2025 a été réalisé en mode SAS Fret SNCF et devra donc être dispatché entre les deux futures sociétés. On peut même sérieusement s'interroger sur le fait de savoir si la direction est capable de quantifier ses besoins de formation et d'emplois pour Hexafret et Technis.

TECHNIFRET DEVIENDRA TECHNIS

À compter du 1^{er} janvier 2025, les salariés dédiés à la maintenance du matériel roulant vont être transférés dans la SAS nommée Technis. L'inquiétude est bel et bien là pour les 482 agents concernés ; il est important de rappeler qu'ils ont quitté SNCF Mobilités pour intégrer Fret SNCF en 2020. Aussi en quatre ans, ils seront passés d'un EPIC de 60 000 cheminots à une SAS de 5 500 agents et, enfin, à une SAS de moins de 500 salariés. Leurs craintes quant à l'avenir sont donc légitimes, cette spirale de réduction de structure questionne et représente un de nos arguments majeurs dans notre rejet de la discontinuité. Le plan d'affaires envisagé pour les cinq prochaines années est présenté comme globalement stable avec 100 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel. La maintenance préventive et corrective permet de maintenir un parc en service opérationnel à hauteur de 400 locomotives. Une charge de travail conséquente est assurée jusqu'en 2029 avec les opérations mi-vie sur les BB 27000, les perspectives de développement sont donc basées sur une captation du marché de maintenance auprès d'autres entreprises ferroviaires. Sur le papier, c'est une bien belle idée, mais la concurrence sur ce secteur est féroce et pour être concurrentiel, il faut s'attendre à une pression de productivité et de flexibilité qui conduira à une dégradation des conditions de travail. Les dirigeants préparent déjà le terrain et commencent à parler de 2X8 et de travail de week-end. Bienvenue à Technis...

Instances et dialogue chez Technifret

Nos militants locaux ont été très actifs pour porter la voix des salariés, mais aussi pour relayer les informations et positions de la structure sur les sujets transverses.

Au niveau national en 2024, la mise en place de quatre CCSSCT dédiées à la maintenance aura apporté une réelle plus-value. Les membres des commissions locales SSCT ont travaillé efficacement pour défendre les conditions de travail des salariés du secteur de la maintenance. Des audiences régulières auront permis de déminer un nombre conséquent de sujets clivants dans une dynamique de confiance et de dialogue conforme aux principes de notre OS. Dans ce cadre, des situations individuelles complexes dans la relation employeur-employé auront trouvé des issues positives. Un droit d'alerte aura néanmoins été nécessaire pour avancer sur un cas particulier pour lequel le dialogue ne suffisait malheureusement pas. Historiquement, et nous avons aussi pu le constater lors des négociations sur le dialogue social de transition, c'est très compliqué et les dirigeants de la maintenance ne comprennent vraiment pas l'intérêt qu'ils auraient à travailler avec les OS plutôt que contre.

AMIANTE ET ROTONDE DE DIJON, DEUX SUJETS MAJEURS DE L'ANNÉE 2024

Amiante : quand y'en a plus, y'en a encore !

Les locomotives BB 27000 contiennent de l'amiante dans les enduits de carrosserie, et ce, malgré leur fabrication postérieure à l'interdiction du minéral en 1997. À qui la faute ? Au fabricant Alstom ou au fournisseur d'enduits ? La réponse est certainement les deux, mais pour l'heure, c'est à Fret SNCF et ensuite à Technis de faire avec et de financer la totalité des coûts associés à la prospection et aux opérations de maintenance alourdies de fait. Sur le parc d'une centaine de locomotives, 60 % sont ressorties positives à la détection d'amiante. Sachant que les zones contaminées sont très localisées et aléatoires, il aurait été plus sage de considérer toutes les 27000 comme amiantées, mais la sagesse est parfois contraignante et coûteuse... Des modes opératoires de maintenance spécifique vont permettre d'éviter une libération des fibres. Une avancée certes, mais que faire des potentielles expositions antérieures ?

L'UNSA, investie sur ce sujet Amiante au Technifret, porte la revendication suivante : tous les agents de maintenance impliqués dans la maintenance des BB 27000 devraient être considérés comme susceptibles d'avoir été exposés et être en suivi médical amiante renforcé, mais cette évidence n'a visiblement pas sauté aux yeux des responsables des Technicentres !

Rotonde de Dijon

C'est une bien longue et triste affaire d'absence historique d'entretien qui aura concerné Technifret et qui concernera désormais Technis.

Pour rappel, la rotonde centenaire de Dijon a été cédée gentiment et gracieusement, en 2020, à la SAS Fret SNCF. Ce cadeau de l'EPIC Mobilités se révélera être empoisonné lorsque, fortuitement, un désordre sera découvert sur la charpente métallique en 2021. Une expertise globale menée conclura à un risque d'effondrement du bâtiment : la charpente est à bout de souffle, mais elle n'est pas seule, l'ensemble de la structure est mis en cause (bétons, ferrailles, poteaux de soutien, étanchéité, etc.). En bonus, deux cerises sur le gâteau : du plomb dans des peintures dégradées et la présence d'amiante. Face à ce constat des rapports d'expertise et des risques pour les salariés, les dirigeants du Technifret n'informeront les IRP que sept mois plus tard en 2022. Après un logique droit d'alerte, la sécurité des salariés aura été enfin prise en compte et des travaux colossaux lancés.

Depuis 2022, les travaux prioritaires ont démarré, mais ne seront terminés qu'en 2027. C'est un énorme chantier qui est phasé et séquencé pour impacter le moins possible la production. Nos représentants UNSA locaux sont vigilants et acteurs pour que les conditions de travail et de sécurité ne soient pas impactées par les contraintes et la coactivité pendant les travaux.

En 2024, on peut dire que le site est sauvé, mais par qui et à quel prix ? Il est sauvé et pérennisé par l'activité Fret, propriétaire uniquement depuis quatre ans. Le coût total de la réhabilitation de 10 millions d'euros, financé par Fret SNCF continuera de l'être par Technis, les travaux restants étant budgétisés dans le plan d'affaires de la nouvelle SAS.

Pour conclure côté Technifret, l'année 2024 aura été une réussite en termes d'image et de développement de l'UNSA-Ferroviaire. Dans le contexte difficile de la discontinuité, les salariés de la maintenance auront apprécié d'être informés sans distorsion et sans dogmes sur la transformation de leur entreprise, un point extrêmement positif à quelques mois de nouvelles élections professionnelles. Ce bilan est le fruit d'un excellent travail d'équipe, avec un engagement sans faille des militants locaux appuyés par les élus du CSE et l'investissement total du Secrétaire fédéral. Les UR concernées se sont grandement mobilisées sur demande ou à leur propre initiative.

Face à toutes ces difficultés, l'équipe UNSA Fret ne baissera pas les bras et s'affirmera en tant que moteur des futures négociations. Nous savons qu'une guerre ne se gagne pas en un jour. Nous serons de toutes les batailles, comme nous l'avons prouvé lors de la mandature qui prendra fin dans quelques mois. Les élus et militants du CSE Fret ont prouvé leur vaillance et leur efficacité en réussissant, au nez et à la barbe des autres syndicats, à arracher au national un doublement de la prime d'intéressement qui a atteint presque 1 000 euros en 2022. Nous sommes aussi présents localement. Nous en voulons pour preuve l'obtention d'une prime pour les conducteurs au titre 2 de l'Usine Grand Est que nous souhaitons généraliser. Les élus UNSA du CSE Fret démontrent qu'un syndicalisme honnête, passionné et différent fait justement toute la différence.

Le pôle Holding / Optim'services

SA SNCF puis SNCF Holding

Une nouvelle fonction de pilotage avec un avenir toujours aussi flou.

Le Groupe SNCF a fait le choix de changer le nom de la SA SNCF pour le transformer en SNCF Holding, un changement de nom qui pourrait paraître anodin, mais qui prend un sens tout particulier quand on y prête attention. Depuis sa création avec le découpage des EPIC en cinq sociétés anonymes, la SA SNCF était encore sur un fonctionnement d'établissement de production. Cependant, la transformation en société anonyme faisait de la SA SNCF une holding qui n'en avait ni le nom ni le fonctionnement. C'est pourquoi l'entreprise a fait le choix de renommer la SA SNCF en SNCF Holding afin de matérialiser un changement de cap avec un passage du « faire » au « faire faire ». Ce changement de cap, nous le retrouvons dans les différents projets présentés en CSE de SNCF Holding. Adieu la production, bonjour le pilotage et la doctrine.

Cependant, l'avenir de SNCF Holding reste extrêmement énigmatique, avec beaucoup de questions qui restent en suspens :

- Regroupera-t-elle l'ensemble des fonctions que l'on pourrait décrire comme « système » du Groupe SNCF, tel que c'est le cas actuellement ?
- Sera-t-elle une holding avec très peu de salariés en son sein comme de nombreux groupes dans le monde ?
- Regroupera-t-elle uniquement les entités ayant des fonctions régaliennes ?
- Finira-t-elle découpée en GIE, sociétés anonymes ou filiales ?

Autant de questions que se pose, à juste titre, l'ensemble des salariés de SNCF Holding. Nous pouvons ajouter à cela l'ensemble des rumeurs et bruits de couloir concernant des créations de GIE, de sociétés anonymes, voire de filiales, qui parcourent les couloirs des open spaces et des bureaux de directions centrales.

L'UNSA-Ferroviaire interpelle continuellement la direction des ressources humaines de SNCF Holding sur ce sujet d'inquiétude des salariés, tout en rappelant son opposition au morcellement de la SNCF.

Malheureusement, nous n'avons aucune réponse à cette question de la part de l'entreprise, question pourtant essentielle pour les salariés. Et pour ne rien arranger, l'entreprise a lancé le projet de création d'un GIE regroupant des salariés de SNCF Holding (Optim'services, Sardo, Immobilier), de SNCF Réseau et de SNCF Gares et Connexions (voir page 43 sur le GIE SNCF Optim'services).

L'UNSA-Ferroviaire continuera de militer pour une holding forte regroupant l'ensemble des fonctions « système » du Groupe SNCF.

Des activités sociales novatrices et des avancées sociales : made in UNSA

L'UNSA-Ferroviaire porte un syndicalisme constructif, pragmatique et de négociation, dans le seul intérêt des salariés. Depuis notre dernier congrès, l'UNSA-Ferroviaire a maintenu et développé des activités sociales toujours plus novatrices, tout en y incorporant un côté « vert ». Nous avons pu constater une attente particulière d'une partie des salariés de SNCF Holding sur le besoin d'avoir un CSE proposant des activités décarbonées. C'est pourquoi en 2025, le CSE offre de multiples activités plus respectueuses de l'environnement pour les agents qui le souhaitent. Au-delà de cette nouveauté, le CSE continue de proposer des ventes flash, des voyages, SMARTBOX, etc., tout en étant attentif aux nouvelles attentes des salariés de SNCF Holding.

En plus des activités sociales et culturelles, l'UNSA-Ferroviaire a réussi à augmenter le pouvoir d'achat des cheminotes et cheminots de SNCF Holding, notamment en négociant un accord intéressement encore plus lucratif. Ces dernières années, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des progressions constantes sur les montants des objectifs afin que les agents puissent bénéficier d'un accord intéressement à la hauteur de leur engagement quotidien. Pour 2025, l'UNSA-Ferroviaire a négocié des objectifs de l'accord intéressement permettant d'atteindre la somme de 1 000 euros alors qu'en 2024 le maximum possible était de 880 euros.

Voici un résumé de l'action de l'UNSA-Ferroviaire concernant l'intéressement sur les trois dernières années :

2023	Objectif :	800 euros	Montant définitif :	805 euros
2024	Objectif :	880 euros	Montant définitif :	880 euros
2025	Objectif :	1 000 euros	Montant définitif :	875 euros

Pour rappel, les accords intéressement de 2022 et de 2021 étaient respectivement d'un montant de 530 euros et de 317 euros. En cinq ans, l'UNSA-Ferroviaire aura fait progresser l'accord intéressement de 700 euros pour chaque agent, avec une forte augmentation sur les trois dernières années du mandat qui nous a été confié lors du congrès.

Pour une défense des salariés de SNCF Holding plus forte et en proximité

L'accord CSE de SNCF Holding était un accord avec une base solide grâce à l'UNSA-Ferroviaire, mais il méritait d'être amélioré afin de permettre, notamment, plus de proximité avec les agents de SNCF Holding. Cette négociation, portée de bout en bout par l'UNSA-Ferroviaire, a permis de faire évoluer l'accord et d'obtenir des avancées pour les élus et les représentants de proximité. Voici les principales avancées négociées :

- Augmentation du nombre de représentants de proximité qui passe de 55 RPX à 72 RPX (passage à un ratio de 1/100 sur plusieurs CSSCT) ;
- Augmentation du crédit d'heures des membres CSSCT passant de 20 à 24 heures de DD par mois ;
- Augmentation du contingent à la main du représentant syndical (RS) passant de 20 à 28 heures de DX par élu suppléant de son organisation syndicale ;
- Création d'un contingent mensuel à la main du RS avec l'attribution de 4 heures (DX) par RPX de son organisation syndicale dans le but d'augmenter le crédit temps des RPX et pour compenser, notamment, les temps de transport sur les sites éloignés ;
- Augmentation du budget d'heures de la commission ASC qui passe de 120 à 360 heures ;
- Possibilité de désigner un RPX en tant que membre de CSSCT.

Ces avancées permettent aujourd'hui à l'UNSA-Ferroviaire d'avoir des RPX beaucoup plus présents sur le terrain aux côtés des salariés.

Une communication CSE beaucoup plus axée métier via des brèves CSSCT régulières

L'UNSA-Ferroviaire, après échange avec les élus, a fait le choix de ne plus communiquer avec une brève unique, mais d'axer sa communication via les CSSCT dans le but d'avoir une communication qui parle aux agents des différents périmètres. À la suite de nombreuses remontées de la part des agents et des OSA afin d'avoir des communications beaucoup plus axées métier pour faciliter leurs tournées terrain, nous avons mis en place des communications par CSSCT. La Holding ayant énormément de métiers différents, il était essentiel de s'adapter. C'est ce que nous avons fait grâce aux retours terrain. Ce changement de

communication a eu l'effet escompté auprès des agents et il permet une communication beaucoup plus ciblée, ce qui est apprécié.

Entame d'un travail avec les élus et les RPX sur le développement de l'UNSA-Ferroviaire au sein de SNCF Holding

Forte de son expérience et des ces élus expérimentés, **l'UNSA-Ferroviaire** a lancé, début 2025, le projet « objectif 2026 ». Ce projet a pour but d'entamer un travail de développement au sein de SNCF Holding, avec le concours de l'ensemble des élus et RPX sur l'ensemble du territoire, avec pour objectif les élections professionnelles de fin 2026. Des réunions vont avoir lieu au cours du premier semestre 2025 afin de préparer et d'organiser ce projet ambitieux de développement qui servira l'ensemble de la structure sur le périmètre de la Holding.

1- Sûreté ferroviaire

Un modèle économique mortifère qui laisse craindre un avenir difficile avec l'ouverture à la concurrence

Les usagers dans les transports publics de voyageurs souhaitent pouvoir effectuer leurs trajets domicile / travail, leurs trajets du quotidien, leurs trajets pour partir en vacances ou rejoindre leur famille pour les fêtes, dans de bonnes conditions, en empruntant des transports publics où ils se sentent en sécurité. C'est aussi une demande croissante de la part des agents effectuant une mission de service public sur le réseau ferré national, car ces derniers sont malheureusement de plus en plus victimes d'agressions dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la protection des agents et des usagers des transports publics de voyageurs est une question essentielle.

Aujourd'hui, la sécurisation du Réseau ferré national est, pour la majeure partie, effectuée par la Sûreté ferroviaire. Cependant, dans le cadre du continuum de sécurité, la Sûreté ferroviaire dispose de l'appui de la Police nationale, de la gendarmerie, de la Police municipale, des militaires de l'opération sentinelle et des agents de sécurité privée. Cette présence quotidienne de l'ensemble de ces forces, en plus des moyens de surveillance dits « passifs » tels que les caméras de surveillance en gare, contribue à lutter contre les incivilités, les atteintes sexistes et sexuelles, l'insécurité et les actes terroristes dans les transports.

Cependant et malgré tout cela, l'UNSA-Ferroviaire revendique depuis de nombreuses années un certain nombre d'évolutions législatives et réglementaires pour permettre à la Sûreté ferroviaire de pouvoir travailler dans de meilleures conditions afin de pouvoir effectuer ses missions, tel que prévu à l'article L 2251-1 du Code des transports.

Cependant, l'action prioritaire de l'UNSA-Ferroviaire concerne l'évolution du mode de financement de la Sûreté ferroviaire. Cette évolution est cruciale pour son avenir, mais aussi pour éviter d'avoir une sûreté à deux, voire à trois vitesses, sur l'ensemble du réseau ferré national.

Aujourd'hui, l'article L 2251-1-1 définit que la Sûreté ferroviaire réalise ses missions au profit des gestionnaires d'infrastructure, des exploitants d'installations de service, des titulaires d'une convention d'occupation du domaine public ferroviaire dans une gare de voyageurs ou une autre installation de service reliée au réseau ferré national, des autorités organisatrices de transport ferroviaire, des entreprises ferroviaires utilisatrices du réseau ferré national ainsi que de leurs personnels, **à leur demande** et dans un cadre formalisé, dans le respect des principes d'équité et de non-discrimination.

À l'heure de l'ouverture à la concurrence, ce mode de financement fait peser un risque énorme sur l'avenir de la Sûreté ferroviaire, ce qui peut présager de la disparition de cette dernière à certains endroits du territoire, notamment car certains opérateurs commencent déjà à dire qu'ils ne contractualiseront pas avec la Sûreté ferroviaire. Aujourd'hui, la Sûreté ferroviaire couvre l'ensemble du territoire avec un maillage territorial extrêmement fin. Demain, suivant les décisions des entreprises ferroviaires remportant des appels d'offres, nous pourrions avoir des territoires non couverts en termes de sûreté dans les transports.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette perspective n'est pas acceptable et ne va pas dans le sens de la dernière proposition de loi du sénateur TABAROT relative au renforcement de la sûreté dans les transports. C'est pourquoi lors de son audition par le rapporteur du projet de loi, Monsieur GOUFFIER VALENTE, **notre OS** l'a interpellé sur ce sujet, qui est LE sujet majeur pour l'avenir de la Sûreté ferroviaire dans les mois et années à venir. L'UNSA-Ferroviaire continuera, dans les mois et les années à venir, de travailler et d'interpeller l'ensemble des acteurs afin qu'ils se saisissent du sujet pour l'instruire législativement.

L'UNSA-Ferroviaire a d'ailleurs fait des propositions concrètes :

- La première serait de modifier l'article L 2251-1-1 en retirant « à leur demande » dans le premier alinéa. Cette modification aurait pour vertu d'obliger l'ensemble des acteurs présents sur le réseau ferré national à contractualiser avec la Sûreté ferroviaire, ce qui permettrait d'avoir un haut niveau de sûreté sur l'ensemble du territoire ;
- La deuxième consisterait à créer une taxe sûreté reprise dans le sillon, validant ainsi un financement pérenne pour la Sûreté ferroviaire lui permettant d'intervenir sur l'ensemble du réseau ferré national, et cela, peu importe le transporteur. Elle n'aurait donc plus à s'interroger sur le fait d'avoir un contrat suffisant pour pouvoir agir à tel ou tel endroit, comme c'est le cas aujourd'hui.

À l'**UNSA-Ferroviaire**, nous avons toujours revendiqué une sûreté de haut niveau pour toutes et tous, et cela sur l'ensemble du réseau ferré national, et nous continuerons.

Des positions affirmées, des revendications claires, des avancées concrètes et une action pragmatique et efficace en CSSCT avec comme boussole l'intérêt des agents, telle a été l'action de l'UNSA.

Grâce au travail commun de l'ensemble des OSA, du groupe national SUGE, des élus, des membres de la CSSCT Sûreté, des RPX et de la Fédération, l'UNSA-Ferroviaire effectue un travail de terrain concret basé sur des revendications et des positions claires.

Tout d'abord, l'UNSA-Ferroviaire est investie sur un travail de fond sur la qualité de vie au travail des agents au sein de la CSSCT Sûreté, avec l'appui des RPX Sûreté. Cette action a notamment permis d'agir sur l'accompagnement des agents ayant fait usage de leur arme ces dernières années, avec la mise en place d'actions concrètes pour les soutenir dans ces périodes difficiles. Elle a permis également un meilleur suivi des packs balistiques grâce au droit d'alerte déposé par l'UNSA afin de sécuriser les agents, et tant d'autres actions concrètes que les agents ont pu suivre grâce aux brèves CSSCT régulières.

L'UNSA-Ferroviaire s'est distinguée avec un travail du groupe national SUGE sur des axes revendicatifs nationaux clairs et un travail de fond, notamment sur l'encadrement. Ce travail avec les militants de terrain a permis à l'UNSA-Ferroviaire d'être au plus proche des attentes des agents de la Sûreté ferroviaire et de porter leurs inquiétudes et leurs revendications.

Grâce à ce travail, la Fédération a négocié et obtenu des avancées significatives sur le parcours de carrière des agents, notamment ceux de l'encadrement, mais aussi sur une reconnaissance des agents de province pendant la période des Jeux olympiques.

Cependant, la plus grande avancée **obtenue uniquement par l'UNSA-Ferroviaire** restera l'accord agression spécifique pour les agents de la Sûreté. Cette revendication de longue date est l'aboutissement d'un travail de fond mené par la Fédération.

Cette victoire de l'UNSA-Ferroviaire est une avancée majeure pour agents de la Sûreté Ferroviaire qui attendaient depuis des années la mise en place d'un tel accord.

Dans le même esprit, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des avancées concrètes pour les agents lors de la Coupe du monde de rugby 2023. Cet événement d'envergure internationale a nécessité un engagement sans faille de la part des agents, et l'UNSA-Ferroviaire a veillé à ce que cet effort soit justement récompensé. Grâce à un travail de négociation, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu de la Direction de la Sûreté la mise en place d'une indemnité spécifique pour les agents impliqués. Cette indemnité, non prévue au départ, a permis de reconnaître l'investissement des équipes et démontrer aux agents la capacité de négociation de l'UNSA-Ferroviaire ainsi que sa capacité à défendre les intérêts des travailleurs, même dans des contextes exigeants.

2- e.SNCF

Une entité en plein développement et pleine d'avenir, mais qui doit continuer à faire sa place au sein du GPU.

e.SNCF est une entité en plein développement. En effet, depuis 2019, les effectifs de e.SNCF sont passés de 968 à 1 893 salariés, soit presque 1 000 agents supplémentaires en un peu moins de cinq ans, et ils vont encore croître avec la réinternalisation de ITNOVEM au sein de e.SNCF. Pour l'UNSA-Ferroviaire, le développement de e.SNCF est une bonne chose, mais afin que cela puisse perdurer dans le temps, e.SNCF doit consolider sa place dans un secteur concurrentiel (ESN, e.SNCF Solutions et SNCF Connect & Tech).

L'UNSA-Ferroviaire sera vigilante quant à l'avenir de e.SNCF et de ses salariés qui s'engagent au quotidien pour effectuer un travail de qualité pour leurs différents clients.

Le développement de e.SNCF a augmenté le nombre de LPA (lieu principal d'affectation) et d'agents partout en France. Ce développement est positif, mais il demande que chacun salarié puisse être accompagné dans ses problématiques du quotidien malgré la distance entre les différents sites. C'est pourquoi, l'UNSA-Ferroviaire en tant que première organisation chez e.SNCF avait obtenu la création d'une CSSCT e.SNCF et de quelques RPX. Cependant, avec l'augmentation de l'effectif de e.SNCF et l'étendue du périmètre géographique, la CSSCT et les quelques RPX ne suffisaient plus.

L'UNSA-Ferroviaire a donc négocié l'augmentation de leur nombre en abaissant à 1/100 salariés le ratio de RPX par salarié. Cela a permis d'avoir plus de représentants de proximité sur le périmètre de e.SNCF qui avait un besoin croissant d'accompagnement des salariés en local. Forte de cette négociation, l'UNSA-Ferroviaire a fait le choix de positionner des RPX sur le territoire avec un maillage permettant de couvrir l'ensemble des régions pour pouvoir être au plus près des agents de e.SNCF.

À la suite de la mise en place des RPX, la fédération, avec le concours des élus, des membres de CSSCT et des RPX e.SNCF, a mis en place un projet de développement avec pour objectif de progresser sur le périmètre aux prochaines élections professionnelles.

Cette dynamique de développement porte actuellement ces fruits grâce à l'énergie et à l'engagement des élus, des membres CSSCT et des RPX e.SNCF qui se déplacent au quotidien à travers toute la France à la rencontre des agents.

3- Immobilier

Entre une insatisfaction grandissante des « clients », une souffrance au travail extrêmement développée chez les agents et une transformation nécessaire, l'immobilier doit relever énormément de défis structurants en peu de temps.

Depuis plusieurs années, la souffrance au travail et le manque de clarté sur la stratégie sur le long terme sont des irritants forts au sein de l'immobilier. Cette entité traverse une période extrêmement complexe, avec un besoin de transformation tout en devant traiter une souffrance au travail des agents extrêmement élevée, le mécontentement des « clients », sans parler du manque d'effectifs chronique.

L'UNSA-Ferroviaire alerte la Direction de l'immobilier depuis des années sur la souffrance au travail qui existe au sein des DIT. Malgré nos alertes, la Direction de l'immobilier a toujours fait le choix de pratiquer la « politique de l'autruche » plutôt que d'affronter la situation réelle de souffrance au travail de ces salariés.

Dans le cadre du bloc 3, l'UNSA-Ferroviaire a demandé qu'un focus particulier soit effectué sur la Direction de l'immobilier et ses DIT. Cette démarche, à l'initiative de l'UNSA-Ferroviaire, a permis de mettre en exergue, entre autres, la souffrance au travail vécue par les salariés des DIT. Le rapport a aussi mis en lumière, les difficultés rencontrées par les agents au quotidien ainsi que le manque d'effectif.

À la suite de cette action menée et de l'interpellation du Président du CSE par l'UNSA-Ferroviaire, la Direction de l'immobilier s'est saisie du sujet afin de lancer un plan d'action en commun avec la CSSCT (récemment créée par accord).

Malgré notre action permettant d'identifier une souffrance au travail profonde pour les agents, la Direction de l'immobilier a décidé de lancer, dans le même temps, un énorme projet de réorganisation appelé « Ensemble immobilier ». Ce projet de transformation sera un changement majeur tant sur le plan social que sur le plan économique, car la Direction de l'immobilier va renouveler complètement son système de facturation des « clients » pour passer à un système d'offre, comme l'a fait le GIE SNCF Optim'services.

Devant cette transformation qui arrive, la Fédération a mis en place un groupe de travail spécifique sur le sujet, avec l'ensemble des élus, des membres CSSCT et des RPX. L'UNSA-Ferroviaire a interpellé l'entreprise afin d'avoir une expertise globale du projet « Ensemble immobilier » contrairement à ce que voulait faire la Direction de l'immobilier au départ.

L'UNSA-Ferroviaire suivra ce dossier avec une attention toute particulière en 2025, car il s'annonce comme **LE** changement majeur à l'immobilier.

À la suite de la création récente d'une CSSCT spécifique immobilier, l'UNSA-Ferroviaire a lancé un travail de terrain sur ce périmètre avec l'ensemble des élus, membres CSSCT et RPX immobilier répartis sur tout le territoire. Ce travail permettra d'être au plus près de nos collègues et de remonter l'ensemble des problématiques rencontrées. Il a déjà permis de traiter de nombreuses situations locales grâce aux remontées d'informations des RPX, mais aussi des OSA. Ce travail de proximité et de développement continuera de manière intense jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Groupement d'intérêt économique SNCF Optim'services

Un projet colossal annoncé à peine 10 mois avant sa mise en place qui inquiète les salariés.

En 2015, la SNCF se divisait en trois EPIC. En 2020, la loi pour un nouveau pacte ferroviaire a imposé la séparation des trois EPIC en cinq sociétés anonymes qui composeront le GPU. Le 14 février 2023, l'entreprise annonce au CSE SA SNCF la création d'un groupement d'intérêt économique (GIE) actant le transfert de plus de 3 000 salariés de la SA SNCF, de Gares & Connexions et de SNCF Réseau vers cette nouvelle entité. Pour rappel, un GIE est une structure juridique qui permet à plusieurs personnes physiques ou morales, par la mise en commun de moyens financiers et/ou humains, de se rassembler afin de faciliter le développement d'une activité. Il a pour objectif de faciliter l'entraide, le partage et la transparence dans l'intérêt général de ses membres, mais n'a pas vocation à réaliser des bénéfices pour lui-même. Sur le plan légal, les membres du GIE sont tenus des dettes de celui-ci sur leur patrimoine propre. En outre, ils sont solidaires dans le cas très improbable où le GIE lui-même serait dans l'incapacité d'acquitter une dette.

Selon la direction, l'objectif est de pérenniser et de sécuriser son activité en mutualisant des fonctions support de production communes aux sociétés SNCF au sein d'un GIE. L'entreprise annonce que ce GIE sera placé au centre du GPU et restera 100 % SNCF. Il sera donc une 6^e entreprise à part entière du Groupe public unifié.

Conformément à ses orientations de congrès, l'UNSA-Ferroviaire s'est positionnée contre la création de ce GIE qui est un énième morcellement de l'entreprise SNCF, et a demandé une expertise sur ce projet de transfert de presque un tiers des salariés de la SA SNCF devenue entre-temps SNCF Holding. Un travail de fond a été effectué lors de cette expertise pour bien comprendre la situation projetée afin de pouvoir porter nos nombreuses questions et alertes, mais aussi afin d'expliquer aux agents sur le terrain la transformation à venir.

L'ensemble des élus, membres CSSCT et RPX ont effectué un travail de terrain colossal pour expliquer ce projet ainsi que la position et les revendications de l'UNSA-Ferroviaire.

Après l'annonce, l'UNSA-Ferroviaire se met en ordre de marche pour défendre les intérêts des salariés.

Première étape : l'expertise du dossier, les revendications de l'UNSA-Ferroviaire avec l'impérieuse nécessité de maintenir le cadre social des agents.

Dès l'annonce de cette transformation majeure, la Fédération a mis en place un groupe de travail spécifique sur le projet avec l'ensemble des élus et a organisé plusieurs réunions avec tous les acteurs concernés par ce dossier.

Le premier groupe de travail a permis aux élus, avec l'aide du cabinet d'expertise, de travailler sur la compréhension du dossier, les enjeux et les zones d'ombre de ce dossier.

Le deuxième GT a permis d'établir une position claire et des revendications UNSA- Ferroviaire, avec une revendication principale : le maintien du cadre social des agents transférés. Dans le même temps, des points réguliers ont été effectués en bureau fédéral afin d'informer, expliquer, débattre sur les enjeux et la stratégie sur ce dossier.

Ce travail a permis de définir la position de l'UNSA-Ferroviaire :

- L'UNSA-Ferroviaire réaffirme son opposition au morcellement de l'entreprise historique SNCF, quelle que soit la forme juridique (création d'une filiale, d'une société anonyme ou d'un groupement d'intérêt économique).

et nos revendications :

- Maintien du cadre social des agents ;
- Application des accords Groupe ;
- Garanties sur la pérennité de cette nouvelle structure ;
- Négociations de nouveaux droits pour les salariés.

L'aboutissement de ce travail a permis aux élus, aux RPX, aux militants de terrain ainsi qu'aux OSA d'informer et de répondre aux inquiétudes des agents et des adhérents UNSA-Ferroviaire sur l'ensemble du territoire. Ce travail de terrain effectué par l'ensemble des acteurs de l'UNSA a été remarqué et apprécié par les salariés transférés.

La pugnacité de notre organisation syndicale lors des négociations qu'elle a menées a permis d'aboutir à la mise à la signature d'un accord accompagné de deux avenants et d'une décision unilatérale de l'employeur.

Notre action a permis :

- De garantir la continuité du cadre social des agents au sein de ce groupement ;
- D'inscrire concrètement cette nouvelle entité dans le Groupe public unifié ;
- De maintenir une représentation des salariés transférés entre le 1^{er} janvier 2024 et les élections professionnelles du GIE (période transitoire) ;
- D'avoir un engagement clair de la part de l'entreprise sur sa volonté d'adhérer à la convention collective nationale de la branche ferroviaire.

Fort de cette négociation, l'UNSA-Ferroviaire a pris ses responsabilités mi-décembre 2023 en signant cet accord. Elle s'est engagée pour le maintien du cadre social des agents transférés au sein de cette nouvelle structure.

Deuxième étape : l'accompagnement des agents pendant la période transitoire, la gestion des élections professionnelles pour l'UNSA-Ferroviaire, avec pour objectif de gagner un CSE.

Grâce à l'accord signé par l'UNSA-Ferroviaire, l'ensemble des élus transférés ont pu continuer à bénéficier des moyens alloués avec le CSE, leur permettant d'être aux côtés des salariés pendant la période transitoire. Ces derniers, appuyés par l'ensemble des élus et RPX du périmètre de la Holding et des militants des OSA, ont pu continuer à accompagner les agents dans leur quotidien, les informer sur l'évolution de la création de la nouvelle structure et sur les différentes étapes à venir (élections professionnelles, adhésion à la CCN de la branche ferroviaire, activités sociales et culturelles, accord intéressement, etc.). Comme l'UNSA-Ferroviaire s'y était engagée, elle a continué de défendre les intérêts des salariés au quotidien en étant à leurs côtés, comme c'est le cas depuis les dernières élections professionnelles.

En plus de ce travail de terrain du quotidien, la Fédération a préparé la campagne électorale du GIE SNCF Optim'services avec la création d'un livret spécial élections professionnelles et de goodies spécifiques. Ce livret a été conçu par le pôle SNCF Holding de la Fédération - avec le concours des GN - sur les revendications métier, avec notamment l'établissement d'un cahier revendicatif renouvelé côté services médicaux. Il a repris les revendications principales de l'UNSA-Ferroviaire, comme le fait d'avoir un accord intéressement GIE, la continuité des activités sociales et culturelles ainsi que toutes les revendications métier.

Lors de la période électorale, l'UNSA-Ferroviaire « en grand » a participé activement à cette campagne, bien que les élections professionnelles de SNCF Optim'services aient eu lieu juste derrière les élections du conseil d'administration. L'engagement de l'ensemble des élus Holding, des élus transférés, des RPX de la Holding, des militants des OSA et de la Fédération a permis une présence accrue sur le terrain pour rappeler l'action quotidienne de l'UNSA-Ferroviaire sur ce périmètre depuis des années, nos revendications et nos objectifs pour l'avenir.

L'engagement de toutes et tous a permis d'obtenir un **résultat historique** sur ce périmètre CSE, et plus globalement à l'UNSA-Ferroviaire, avec **un score de 51,97 %** !

C'est ainsi le deuxième CSE, après Gares & Connexions, où l'UNSA-Ferroviaire obtient la majorité absolue. Notre OS progresse de 8 % par rapport à 2022 sur le périmètre d'Optim'services. Ce score historique est une excellente nouvelle pour l'UNSA-Ferroviaire et il nous oblige à être à la hauteur de la confiance que les salariés nous ont accordée en poursuivant le travail effectué depuis des années sur le terrain. La Fédération n'a aucun doute sur l'avenir, car il existe une équipe d'élus extrêmement dynamiques sur le périmètre et qui ont conscience du défi qui s'annonce devant eux.

Troisième étape : le temps de la négociation pour l'UNSA-Ferroviaire - Accord intéressement, accord CSE.

La fin des élections professionnelles au mois de mai 2024 a lancé une période de « course contre la montre » afin de ne pas péjorer les agents sur deux sujets principaux : les notations et l'accord intéressement.

- **Notations**

La Fédération a nommé extrêmement rapidement, avec la participation active des OSA, l'ensemble des délégués de commission afin que ces derniers puissent accompagner les agents lors de l'exercice de notation qui avait été décalé par faute de représentativité syndicale au sein du GIE. En tant qu'organisation syndicale majoritaire, l'UNSA-Ferroviaire se devait d'être au rendez-vous pour les agents et elle l'a été.

- **Accord intéressement**

L'UNSA-Ferroviaire a réussi à améliorer le pouvoir d'achat des cheminotes et cheminots de SNCF Optim'services, notamment en négociant le premier accord intéressement de ce périmètre, avec pour objectif que les agents ne perdent rien par rapport aux années précédentes. Ces dernières années, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des progressions constantes sur les montants des objectifs afin que les agents puissent bénéficier d'un accord intéressement à la hauteur de leur engagement quotidien. Pour 2025, l'UNSA-Ferroviaire a négocié des objectifs de l'accord intéressement permettant d'atteindre le montant de 1 000 euros alors qu'en 2024, le maximum possible était de 880 euros.

Voici un résumé de l'action de l'UNSA-Ferroviaire concernant l'intéressement sur les trois dernières années :

2023	Objectif :	800 euros	Montant définitif :	805 euros
2024	Objectif :	880 euros	Montant définitif :	880 euros
2025	Objectif :	1000 euros	Montant définitif :	850 euros

Pour rappel, les accords intéressement de 2022 et de 2021 étaient respectivement d'un montant de 530 euros et de 317 euros. En cinq ans, l'UNSA-Ferroviaire aura fait progresser l'accord intéressement de 700 euros pour chaque agent, avec une forte progression sur les trois dernières années du mandat qui nous a été confié lors du congrès.

Organisation des manifestations et des événements

Un service par des militants pour les OSA et leurs adhérents

En début de mandat, la Fédération a créé une équipe pour l'organisation des manifestations et des événements de l'UNSA-Ferroviaire. Cette création avait pour but de professionnaliser les manifestations et les événements organisés par l'UNSA-Ferroviaire. Cette équipe est composée de militants de terrain motivés et disponibles de manière extrêmement réactive dès qu'il y a une manifestation ou un événement à gérer pour l'UNSA-Ferroviaire.

Cette équipe fait appel régulièrement à une base d'adhérents volontaires, principalement composés d'agents de la Sûreté ferroviaire, pour former le service d'ordre, mais elle fait aussi appel à des adhérents volontaires pour la gestion de la logistique.

L'équipe a monté des services d'ordre lors de l'ensemble des manifestations organisées par l'UNSA interprofessionnel, notamment pendant la réforme des retraites. L'UNSA-Ferroviaire fournit à chaque manifestation 30 % de l'effectif du service d'ordre de l'UNSA interprofessionnel. Nous sommes la fédération « qui fournit le plus » lors des manifestations et événements majeurs. Le professionnalisme de notre service d'ordre est connu et reconnu au sein de l'UNSA.

L'équipe a aussi organisé des événements de communication lors des dernières élections professionnelles, des manifestations/rassemblements, etc. Elle a géré le volet administratif (déclaration en préfecture), la mise en place de dispositifs de sécurité pour nos adhérents, et la gestion de la logistique (café, croissants, boissons, sandwiches, etc.). Ce travail est effectué de manière extrêmement professionnelle par nos militants et il permet à l'UNSA-Ferroviaire d'être totalement autonome, tout en démontrant sa capacité à organiser seule ce genre d'événements.

CONCLUSION

De nombreux défis attendent l'UNSA-Ferroviaire dans les années à venir sur ces périmètres : l'avenir de SNCF Holding, la pérennité de SNCF Optim'services, la défense des métiers essentiels au bon fonctionnement du Groupe public unifié comme les services médicaux, l'action sociale, les APF, l'immobilier, e.SNCF, la Sûreté et bien d'autres. Malgré un bilan positif, les défis seront nombreux et l'UNSA-Ferroviaire devra être à la hauteur des enjeux.

L'action du pôle SNCF Holding / SNCF Optim'services s'est voulue résolument collective, avec un travail en commun impliquant l'ensemble des acteurs de la structure, car nous sommes convaincus que c'est l'action de la Fédération et des acteurs de terrain (élus, RPX, militants des OSA en proximité) qui nous a permis d'obtenir de tels résultats. Ce travail est à pérenniser et à développer.

Le pôle Matériel

Matériel, un périmètre en pleine croissance

Le périmètre du pôle Matériel durant ce mandat couvre trois types d'activités :

- Toutes les activités de maintenance du matériel roulant : TER, TGV, Intercités, Transilien, Techninat (maintenance wagons et locomotives pour le compte de Réseau), les Technicentres industriels, le centre de formation du Matériel TECHNICAMPUS, la direction du Matériel, l'Ingénierie du Matériel, l'Agence d'Essai Ferroviaire et le Centre de Logistique Intégré. Ce périmètre regroupe près de 15 000 agents ;
- La manutention ferroviaire, décrite plus bas ;
- MASTERIS comme entreprise ferroviaire privée, entreprise filiale de la SNCF dont l'activité concerne la commercialisation des offres de maintenance de la SNCF. Elle permet, par ce biais, de capter des marchés de maintenance externes. Nous sommes la seule OS présente dans le CSE.

L'activité Matériel a d'abord vécu l'éclatement du domaine de la maintenance pour que :

- Les Technicentres de maintenance TER intègrent les périmètres respectifs de leur région administrative ;
- Les Technicentres de maintenance TGV/IC soient intégrés à leur axe respectif ;
- Les Technicentres du Matériel industriel soient regroupés sur un même périmètre MI ;
- Les activités de maintenance des matériels roulants fret, désintégré de l'activité TER, soient regroupées au sein de Techninat.

Il a fallu ensuite préparer l'ouverture à la concurrence des trafics TER en poursuivant :

- La séparation des activités de chacun des établissements pour ceux qui restaient encore multi-activités comme au Landy ;
- Le saucissonnage des Technicentres de maintenance TER afin de les adapter aux lots de lignes et construire, si nécessaire, de nouvelles installations de maintenance (Orléans, Saint-Etienne, etc.) ;
- Le transfert des matériels roulants d'un site à un autre pour harmoniser le parc sur un même lot ;
- La construction de tours en fosse, jusqu'ici en nombre limité, pour en doter presque chaque lot (Dijon, Mantes-la-Jolie, etc.) ;
- Le déploiement de bancs d'essai automatisés.

Mais l'outil industriel a dû aussi être adapté pour répondre aux appels d'offres des régions concernant les opérations mi-vie et de modernisation des rames AGC et TER 2N NG.

Le domaine Matériel est en forte croissance depuis trois ans, tant par le développement de l'outil de production, avec une multiplication d'installations fixes, qu'en effectifs, avec des recrutements depuis des dizaines d'années.

La livraison des nouvelles séries commandées TGVM, AMLD, Régiolis Hydrogène, etc., quelle que soit l'activité (TER, Intercités TG, Transilien), a pris beaucoup de retard, retard imputable à la crise COVID, mais aussi à des difficultés techniques de mise au point. Il est donc nécessaire pour faire face à la forte reprise du trafic de faire perdurer les anciennes rames TGV et Corail, une charge de maintenance qui vient donc s'ajouter avec les opérations mi-vie des AGC et TER 2NNG, et bientôt NAT. Les Technicentres industriels arrivant à saturation, l'entreprise mettra à contribution les Technicentres de maintenance et le Techninat pour réaliser ces opérations de prolongation de parcours.

L'entreprise investit massivement dans tous les sites de maintenance pour assurer cette charge de plus de 900 matériels roulants. On assiste donc, aujourd'hui, à la transformation complète de certains sites, comme Tergnier qui est passé de la maintenance wagons à la rénovation de voitures corail pour, in fine,

s'orienter sur les opérations mi-vie AGC. De même, le site du Techninat de Longueau se réaménage pour assurer la maintenance de niveau 4 des BB 60000 et mettre en place des chaînes de modifications.

Les équipes supports ont été la cible de nombreuses réorganisations, avec pour conséquence la fonte des effectifs des services RH au profit de plaques GA et GU. Celles-ci, après six années de fonctionnement, fusionnent.

Les équipes « logistique » ne sont pas en reste, avec des restructurations liées à la mise en place de nouveaux logiciels.

Toutes ces évolutions amènent des changements profonds des conditions de travail des salariés de la maintenance. Les Technicentres ne pouvant pousser les murs des ateliers, la direction a décidé d'augmenter l'amplitude journalière de production et la productivité. Changements de régime de travail avec la multiplication des travailleurs de nuit, mise en place de modifications ponctuelles des tableaux de service pour assurer les déménagements, mutation de charges entre Technicentres, adaptation de l'outil de production, formation des personnels, gestion des RPS sont autant de sujets prégnants qui se sont multipliés au cours de cette mandature.

Nous avons une pensée particulière à la mémoire de notre collègue, Grégory POLITO, décédé d'un accident du travail au Technicentre industriel de Bischheim le 6 mars 2024. Ce drame étant directement lié aux mutations profondes que vit le domaine, l'équipe Matériel consacre énormément de temps à travailler avec l'entreprise pour mettre en place les mesures de prévention au bénéfice de tous les salariés.

Pour porter ces sujets auprès de la direction ou des interlocuteurs en région, l'équipe Matériel s'est appuyée sur de nombreux GT et GN, vecteurs indispensables d'informations.

Le GN Matériel

Jean-Pierre OLIVIER, de l'UR de Clermont-Ferrand, a été élu secrétaire de GN en début de mandature.

Ces réunions ont été un lieu de partage pour permettre à chacun de s'exprimer sur les problématiques locales, mais aussi d'échanger sur les processus de mise en concurrence des trafics TER. Si, en début de mandature, les participants ne se sentaient pas concernés par le sujet, aujourd'hui, chacun a bien pris conscience des enjeux et impacts sur leurs emplois, leurs droits et leurs conditions de travail.

Nous avons élaboré une plateforme revendicative pour tout le domaine Matériel, même si l'entreprise tend à vouloir nous imposer des revendications par BU. Les sujets autour de l'amiante ont été très présents ainsi que ceux sur la sécurité et l'intérêt porté à faire des évaluations des risques professionnels (EVRP) en situation, mais également la pénibilité et la façon dont sont abordées les visites comportementales de sécurité.

Nous avons aussi travaillé sur des sujets plus techniques, comme la mise en route de nouvelles applications informatiques au sein de M, ou plus généraux, comme l'impact de la forfaitisation de la prime de travail. En effet, les heures supplémentaires n'étaient plus prises en compte dans le calcul de cette prime. Nous avons obtenu la régularisation de cette situation, mais le contexte difficile avant les JO ne nous permettait pas de communiquer sur le sujet.

Autre sujet, issu des GN, que nous avons défendu auprès de la direction : les primes JO pour des collègues qui avaient travaillé en amont afin de préparer les stocks, travailler avec les fournisseurs, et qui ont tenu des astreintes lors des jeux.

LES EFP

La manutention ferroviaire

Les entreprises de la manutention ferroviaire et travaux connexes réalisent, pour le compte des entreprises du transport ferroviaire, des prestations de nettoyage de matériels roulants, de gares, de

dépôts, ainsi que des prestations de manutention de marchandises et matériels, de petite maintenance, etc. Ces missions se répartissent entre les entreprises spécialisées dans la propreté des transports et les entreprises de manutention ferroviaire.

En 2023, près de 70 de ces entreprises comptaient plus de 10 500 salariés. La Convention collective nationale (CCN) dont elles dépendent est l'IDCC 0538 – Manutention ferroviaire et travaux connexes. Elles sont, de fait, adhérentes à l'OPCO Mobilités.

Agents de nettoyage et de manutention ferroviaire, chefs d'équipe de nettoyage et de manutention ferroviaire, contremaîtres, chefs de bordée, chefs de chantier sont les métiers que nous pouvons rencontrer dans ces entreprises.

Si ces salariés ont fait partie des salariés dits « de première nécessité » pendant la crise de la Covid-19, ils ont été surtout les grands oubliés de cette période.

Pour développer l'UNSA-Ferroviaire dans ces entreprises, la Fédération a construit un plan d'action qui se matérialise à travers la mise en place d'un expert dédié. Il apporte du soutien aux UR sur ce périmètre particulier et méconnu, participe aux protocoles pré-électoraux, tient et met à jour une base de données par région, réalise des goodies spécifiques afin que les collègues de la manutention ferroviaire puissent se reconnaître au sein de l'UNSA-Ferroviaire.

Malgré la difficulté à se faire accepter par les entreprises, l'UNSA-Ferroviaire, respectueuse de ses engagements, se bat et continuera à se battre pour que ces salariés soient reconnus à leur juste valeur et faire de l'UNSA un interlocuteur incontournable.

AU QUOTIDIEN

L'équipe Matériel s'est investie dans un très large éventail d'activités, agissant sur les sujets sécurité, conditions de travail, réglementation, RPS, formation, allongement des parcours professionnels, pour n'en citer que quelques-uns.

L'équipe a œuvré au sein des GT Amiante pour améliorer la maîtrise du risque, en insistant sur un modèle commun de modes opératoires, la modernisation de la base fibre, le traitement pragmatique des crises « fourrures de crapaudine et lisoir, mastic anti-couple et enduits amiantés ».

Côté formation, l'UNSA-Ferroviaire est seule à contribuer aux travaux du Conseil de perfectionnement du CFA ferroviaire en proposant des évolutions des formations, incitant aux recrutements et au suivi des apprentis.

L'équipe Matériel a participé activement à la création du premier certificat de qualification professionnelle (CQP) « opérateur de maintenance mécanique ferroviaire » en lien avec l'OPCO (opérateur de compétences).

L'équipe participe également très activement aux Commissions métier Matériel, au Comité d'exercice des conditions de travail pour M et au Comité de sécurité ferroviaire avec nos collègues de Réseau et tractionnaires.

Le pôle Réseau - G&C

SNCF Réseau, une SA en transformation permanente

Cette mandature n'a pas été différente des précédentes. Elle a connu la poursuite de Maintenir Demain qui a détérioré durablement l'organisation des Infrapôles territoriaux. Le REX réalisé par l'entreprise sur le sujet a fait ressortir que l'ensemble des craintes et réticences formulées par l'UNSA-Ferroviaire se sont réalisées et, notamment, celles liées à la disparition des DPX.

En parallèle de la fin du déploiement de Maintenir Demain, la SA poursuit également la mise en place des réorganisations : celle des frais généraux administratifs (FGA) et celle des fonctions RH qui ont porté et qui portent encore leur lot de suppressions de postes, augmentant la charge de travail des salariés de ces secteurs et détériorant, par la même occasion, la qualité de service.

Toujours dans la recherche de la performance et avec le dogme du cash-flow libre positif dicté par le contrat de performance entre Réseau et l'État, la SA lance la création des ESTI sur le modèle de ce qui se pratique sur la DG IDF. Ces nouveaux établissements zonaux regroupent les ASTI au sein d'une même entité générant son lot de déqualification de postes et de mobilités géographiques forcées. Une fois encore, de nombreux collègues n'ont pas trouvé leur place dans cette réorganisation et doivent être accompagnés par nos élus locaux pour trouver des solutions en dehors de ces établissements.

Sans faire de pause, l'entreprise lance le projet AGUR qui, cette fois, s'attaque aux GU et CPS. Outre l'augmentation des portefeuilles d'agents, celui-ci est étroitement lié au déploiement de l'application OPTIMUM dans les établissements de production. La masse salariale de ces populations fragiles est impactée comme le sont l'ensemble des fonctions support depuis de nombreuses années.

D'aucuns auraient pu croire que l'année 2025 serait une année d'accalmie pour la SA, mais que nenni, car voici Résonances qui sera la plus grande restructuration organisationnelle de la SA Réseau depuis Nouvel'R.

Une organisation et un fonctionnement basés sur le maillage territorial

Le travail d'expertise lié à la dynamique des groupes nationaux a permis d'établir différents cahiers revendicatifs, tant pour des sujets GPU (élections, NAO, encadrement, etc.), que pour des thèmes nationaux Réseau et le suivi des commissions métier (M&T et Circulation).

Des groupes de travail ont été mis en place pour chaque projet de l'entreprise (ESTI, AGUR, Résonances, etc.), en lien étroit avec les CSE via les RS, afin que les travaux dans les territoires puissent se faire bien en amont des présentations en CSE. Ce mode de fonctionnement permet de porter les problématiques locales dès le début du dialogue avec les différentes directions nationales lors des CSP, mais aussi, lorsque les sujets sont généralisés, de préparer et de composer des audiences et des DCI.

En complément, un partenariat fort et des échanges réguliers avec notre membre du CA de Réseau ont également permis d'enrichir les échanges et positionnements dans les différentes instances au niveau structure (GN, GT, réunions de pôle, etc.), mais aussi pour ce qui est des IRP.

Assurer les missions de représentants du personnel n'est pas chose aisée dans des IRP de taille zonale où des sujets concernant l'ensemble des métiers de Réseau sont à traiter. Mais les travaux et échanges réalisés dans les GN permettent à l'UNSA-Ferroviaire d'avoir un message clair et argumenté sur l'ensemble du territoire national.

Des sujets transversaux à Réseau

Les fonctions support

Depuis plusieurs années, l'entreprise, dans sa recherche de productivité, a lancé différentes réorganisations (FGA, évolution des fonctions RH, ZBO, AGUR). La méthode est sur le long terme, c'est-à-dire qu'un projet mis en place en 2022 aura encore des répercussions aujourd'hui. Nous pouvons citer l'évolution des fonctions RH où l'entreprise a mis en place sa réorganisation sur deux CSE et, aujourd'hui, le généralise à l'ensemble des CSE sous prétexte d'harmonisation. Ces projets ont tous amené leur lot de suppressions de postes et continuent à en générer. Depuis le lancement de ces différents projets, l'UNSA n'a eu de cesse, et continue en 2025, d'interpeller l'entreprise sur les problématiques telles que la surcharge de travail, la mobilité forcée, l'accompagnement des salariés en soutien aux OSA.

L'intéressement

Tout au long de la mandature, l'UNSA n'a cessé de revendiquer une reconnaissance par ce biais de l'engagement des salariés de Réseau. Les actions menées fin 2022 - début 2023 ont permis le doublement de l'intéressement 2023 (puis à la suite de l'annonce de l'intéressement, à l'ouverture de discussions sur les critères). Cette situation a permis d'ouvrir de nouvelles négociations pour modifier certains critères. Malheureusement, les objectifs financiers, notamment l'atteinte du cash-flow libre positif, ont une nouvelle fois péjoré l'intéressement en 2024. Des démarches ont été engagées fin 2024 avec l'entreprise pour améliorer la situation dans le cadre de l'intéressement 2025.

JO/JOP 2024

Les représentants UNSA-Ferroviaire Réseau & Gares et Connexions ont été activement impliqués pendant plusieurs mois dans la préparation de ces événements, en participant à toutes les bilatérales et tables rondes avec l'entreprise. Cela a permis la signature d'un accord, qui a été étoffé pour que tous les agents participant de près ou de loin à la réussite des JO/JOP 2024 soient gratifiés.

Les conditions d'exercice des métiers

Depuis 2023 à Réseau, l'UNSA revendique des améliorations de la QVT, notamment au travers des conditions d'exercice des métiers. Après plusieurs audiences, bilatérales et tables rondes sur le sujet pendant deux ans, la SA Réseau, lors de la table ronde du 19 novembre 2024, a pris en compte un grand nombre d'exigences de l'UNSA sur ce sujet :

- Mise en place d'une mesure d'incitation chaque fois qu'un agent posera un RN ;
- Revalorisation de la compensation en temps pour les agents d'astreinte (de 1,5 à 2 jours pour une semaine d'astreinte) ;
- Expérimentation de roulements innovants ;
- Expérimentation de nouveaux outils de graissage ;
- Revisite du processus d'émergence concernant les manoeuvres de leviers difficiles,
- Expérimentation des gilets type Percko à M&T permettant une correction de posture ;
- Achat de véhicules rail/route pour les équipes voie ;
- Acquisition d'une autre grue Kirow et d'un wagon Robel en IDF pour faciliter la manutention et sécuriser les travaux ;
- Réflexions sur l'environnement de travail numérique.

Mais pour l'UNSA, il y a encore de nombreux sujets à traiter. D'ailleurs, cette table ronde n'était pas conclusive et d'autres rencontres vont avoir lieu pour essayer de converger sur des propositions et des solutions innovantes.

Enquête UNSA-Ferroviaire “sens et rapport au travail à la SNCF”

En 2024, l'UNSA-Ferroviaire a lancé une enquête auprès de tous les salariés du Groupe public unifié SNCF. Des milliers d'agents ont répondu au questionnaire et l'analyse des résultats a permis de conforter le sentiment général des salariés, qui passe pour 50 % des répondants par une meilleure rémunération.

Les salariés sont en attente d'une visibilité sur leurs perspectives à moyen et long terme. Les métiers de la SNCF changent et ceux de la SA Réseau sont les premiers concernés : Maintenir demain, mises sous CCR, FGA, création des ESTI et des EI, ambition GU, Résonances... Toutes ces réorganisations engendrent des RPS, car elles ne donnent pas de visibilité aux agents sur leur avenir au sein de la SA Réseau. Au vu de la réussite de cette enquête, la démarche va être renouvelée en 2025.

Maintenance & Travaux

L'UNSA-Ferroviaire conçoit que définir une politique industrielle n'est pas aisé pour SNCF Réseau, entreprise d'État. Elle ne maîtrise pas la plus grande partie de ses financements hautement aléatoires et est sous la surveillance du ministère des Finances.

Cependant, deux sujets restent à sa main :

- La sécurité, pour laquelle le compte n'y est pas, avec des accidents mortels ces dernières années et des risques qui ne sont pas assez maîtrisés (amiante, silice, etc.) ;
- Ses salariés qui, avec des restructurations permanentes, sont bien trop souvent la variable d'ajustement.

Nous constatons également une diminution de la qualité des études produites.

Si l'on ajoute cela à un déroulement de carrière peu satisfaisant, cela peut détourner les CCRN (chef de circonscription) des postes d'essayeurs comportant une très forte responsabilité individuelle (responsabilité qui reste engagée en cas de problème avec le matériel concerné, et ce même après la cessation d'activité).

L'UNSA-Ferroviaire regrette que le volet RH ne soit pas intégré à cette politique. Elle demande que l'évolution des métiers qui en découle soit présentée lors d'une future commission métier en prolongement de cette séance.

Toujours sur le sujet des parcours professionnels, l'UNSA-Ferroviaire a rappelé sa position sur le manque de clarté des parcours professionnels post “Maintenir Demain”. Il est aussi rappelé en séance que la suppression des DPX a été une erreur.

Il est à noter qu'après la dispense de l'épreuve de sélection au Cap Technicien Réseau pour les REQ, la direction étudie maintenant la possibilité de les faire accéder à la classe 5 sans examen. Quelles seront les évolutions de carrière possibles pour d'anciens REQ à la classe 5 sans examen ?

Le GN a également travaillé sur l'ouverture d'une réflexion sur la rémunération des habilitations. Ce sujet a été porté lors d'une audience qui a eu lieu en juin 2023.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé l'ouverture d'une réflexion sur la rémunération des habilitations pour :

- Créer un regain d'envie d'être habilité par les différents agents ;
- Répondre aux besoins d'habilitations manquantes ou rares ;
- Assouplir la programmation sans avoir à faire appel à des agents d'autres équipes.

L'UNSA-Ferroviaire a insisté sur le besoin de faire la différence entre les agents habilités et ceux non habilités.

Lors de cette même audience, l'UNSA a revendiqué la revalorisation de l'indemnité d'accompagnement, ainsi que la modification des conditions d'attribution de l'indemnité de conduite pour l'étendre aux cadres. L'UNSA a d'ailleurs réaffirmé que les cadres ne peuvent pas être la variable d'ajustement financière. Ces sujets n'ayant toujours pas abouti, des rappels réguliers sont faits à l'entreprise.

La réinternalisation

Fin 2020, sous l'impulsion forte de Jean-Pierre FARANDOU, SNCF Réseau acte la réinternalisation, sur la période 2021/2023, de 500 emplois de la maintenance. L'UNSA-Ferroviaire a participé aux réunions du comité de suivi du déploiement.

L'UNSA-Ferroviaire partage le constat que le dispositif n'a pas permis de réaffecter suffisamment d'effectifs sur les opérations « cœur de métier ».

Elle met tout de même en avant certains côtés positifs de la démarche, avec notamment :

- Des actions de transmission pratique du savoir-faire ;
- La mise en place de « brigades vertes » permettant d'intervenir dans un domaine à fortes contraintes environnementales.

Cependant, elle souligne le côté déclaratif de la répartition des effectifs réinternalisés, souvent en écart avec la réalité du terrain constatée par les représentants du personnel.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé de prolonger la démarche, avec la réinternalisation de nouveaux effectifs. Mais, elle souhaite qu'ils soient affectés dans des entités clairement définies, avec une identification formelle des postes réinternalisés, tout d'abord avec l'affectation formelle d'agents « sachants » pour transmettre le savoir-faire, ensuite, dans le domaine du traitement de la végétation - avec la pérennisation de brigades vertes - qui semble particulièrement propice à la démarche, sous réserve de :

- La mise en place de dispositifs de « roulement » des effectifs avec des « ponts » vers des postes cœur de métier pour les agents qui le souhaitent ;
- L'affectation des moyens en outillage ;
- La formation des agents.

Rémunération des régulateurs sous-station

L'action de l'UNSA-Ferroviaire a permis, fin 2022, que la Direction de SNCF Réseau reconnaisse les spécificités et la technicité de certains métiers, ce qui a permis une augmentation de l'indemnité fixe mensuelle spécifique de sujétion et de technicité (passant de 56,47 € à 116,47 €). Malgré cette avancée, l'UNSA-Ferroviaire continue de revendiquer l'augmentation de la prime de travail, l'intégration de l'indemnité spécifique à la prime de travail, ainsi qu'une garantie de promotion tous les quatre ans pour tous les agents.

En lien avec le programme Circul'action, en mai 2023 lors de la commission M&T, la direction a répondu positivement à une revendication de l'UNSA-Ferroviaire : la prise en compte au 1^{er} janvier 2024 du temps de passation de service pour les RSS (comme cela a été le cas pour les AC, AIG, etc.), avec un temps forfaitaire moyen de 10 minutes.

Enquête « Nos Vies, Notre Priorité »

L'enquête "Nos vies, notre priorité" lancée en 2023 a montré qu'il y avait un nombre trop important de décès ou d'accidents au sein de SNCF Réseau et des entreprises partenaires. Depuis plusieurs années, l'UNSA alertait l'entreprise sur ce thème.

À la suite de ces résultats, l'UNSA a porté des mesures qui permettraient de supprimer le risque à la source :

- L'interdiction du travail agent seul ;
- La réalisation des opérations de ballastage en simultané ;
- Un meilleur encadrement des entreprises extérieures sur les chantiers.

Centres de supervision

À la suite de nombreux échanges avec la DGOP et la DGRH sur deux ans, plusieurs revendications issues du GT Supervision ont été portées et le 15 novembre 2024, l'UNSA-Ferroviaire a été reçue en audience par la DRH de la SA Réseau. Cette négociation de longue haleine a permis d'obtenir trois avancées :

- Une formation initiale qui débutera au premier trimestre 2025 ;
- Un parcours professionnel permettant aux agents des perspectives d'évolutions ;
- Des mesures pour les remises en service, dans les mêmes conditions que celles utilisées pour les agents de circulation ou de centrales sous-station.

La circulation

Les alertes portées par l'UNSA-Ferroviaire sur les problématiques des métiers de la circulation ont été entendues par la Direction de la SA SNCF Réseau.

Celle-ci a lancé le programme Circul'Action afin de pallier les difficultés liées aux manques d'effectifs et aux problématiques d'attractivité. De plus, elle a mis en place des mesures pour reconnaître le travail lié au temps consacré aux « remises de service », pour améliorer les conditions d'exercice des métiers et le sujet de la pénibilité.

Sur ce dernier point, l'entreprise a décidé d'expérimenter des roulements dits « innovants » dans certains EIC. Ces roulements ne sont pas forcément tous sur le même modèle et n'ont pas vocation à être généralisés à l'ensemble des postes, mais ils sont testés pour répondre aux aspirations des agents.

Les échanges qui ont eu lieu sur ce sujet lors des GN Circulation ont montré qu'il était important de s'appuyer sur l'avis des agents concernés tout en leur apportant un point de vue éclairé sur le sujet.

Les déploiements des commandes centralisées du réseau (CCR), commandes centralisées unifiées (CCU), postes d'aiguillage informatisés (PAI) et autres postes à grand rayon d'action (PGRA) se poursuivent sur l'ensemble du territoire avec des conséquences importantes pour l'emploi sur les bassins concernés.

Afin de répondre à une demande, pour accompagner et soutenir les différentes OSA qui pourraient être confrontées à la mise en place de ce type de bâtiments, les membres du GN Circulation ont établi un cahier revendicatif « CCR » qui reprend une liste non exhaustive des points de vigilance à avoir et des revendications à porter auprès de l'entreprise.

Les métiers de la circulation vont aussi être de plus en plus impactés par le déploiement de l'ERTMS (European Rail Traffic Management System). C'est un système de contrôle et de gestion du trafic ferroviaire destiné à uniformiser les systèmes de signalisation et de contrôle ferroviaire à travers l'Europe. L'entreprise planifie l'équipement de 5 700 km de lignes jusqu'en 2040/2042...

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est non seulement légitime de s'interroger sur les budgets nécessaires à de telles réalisations, mais il faut aussi s'inquiéter de l'impact sur l'emploi. D'autant plus que ERTMS rime avec CCR...

De plus, avec un déploiement accru de l'ERTMS, d'autres sujets ne sont pas à négliger comme la cyber sécurité, l'interopérabilité, la fiabilité ou la sécurité.

Les choix faits vis-à-vis de la digitalisation, par SNCF Réseau, ont et auront des impacts importants non seulement sur les métiers de la circulation, mais aussi sur tous les métiers des agents occupant des fonctions transverses.

Les applications déployées rencontrent quasiment systématiquement des difficultés lors de leur mise en place, ce qui n'est pas sans conséquence pour les agents. De plus, l'ergonomie des outils informatiques et leur multiplication n'entraînent pas forcément une simplification du travail.

L'UNSA-Ferroviaire continuera d'être attentive sur ce sujet et continuera d'intervenir auprès de l'entreprise, comme elle l'a fait lors de commissions métier circulation ou de tables rondes sur les conditions de travail.

Concernant l'avenir des lignes de desserte fine du territoire (LDFT), conformément à la volonté du législateur (conséquence de l'art. 172 de la loi LOM), il est possible de transférer des LDFT afin d'accroître la possibilité de responsabilisation des Régions.

Plusieurs types de transferts sont possibles : le transfert de gestion, le transfert de missions et le transfert de propriété pour des périodes plus ou moins longues. Dans ce dernier cas, cela peut entraîner une possible mise à disposition (MAD) des agents si la Région le demande et sur volontariat des agents.

Ces situations seront suivies avec la plus grande attention par l'UNSA-Ferroviaire.

Dans le prolongement des travaux réalisés initiés lors de la mandature précédente, le GN Circulation a réalisé un guide pour accompagner les OSA qui le souhaitent, lors du déploiement d'un roulement concerné par l'article 25 de de l'accord collectif sur l'organisation du temps de travail (ACOTT). Ce document rappelle ce que sont les régimes D, les compensations mises en place par l'entreprise ainsi que des points à vigiler lors de leur mise en place.

Tous ces sujets ont été abordés, débattus et travaillés lors des différentes réunions qui se sont tenues dans le cadre du GN Circulation.

Les échanges ont toujours été constructifs et ont permis à l'équipe Circulation, et donc Réseau, de porter des revendications et d'obtenir des avancées pour les agents.

Les remontées du terrain sont primordiales et les nombreux participants à chacun des GN ont permis d'avoir des témoignages de quasiment tous les territoires.

Développement dans les entreprises ferroviaires

Durant cette mandature, le pôle a œuvré pour accompagner les adhérents des entreprises du secteur et concourant au ferroviaire, que ce soit lors des négociations des PAP, des NAO, l'élaboration de cahiers revendicatifs, mais aussi pour les aider dans leur quotidien via des conseils et la réalisation de communications.

Des modules de formations spécifiques aux EF hors SNCF (CSE, DS, etc.) ont été créés en collaboration avec le pôle Formation.

Des rencontres avec plusieurs chefs d'entreprises du secteur ont été réalisées. Plusieurs sections syndicales ont été créées ou sont en cours de création.

Le développement syndical dans les EF de la branche reste une priorité pour porter les valeurs de l'UNSA-Ferroviaire. Les revendications de nos adhérents de ces entreprises sont remontées auprès de l'Union des Transports Publics et Ferroviaires (liberté de circulation, formation, protection sociale, minimaux de branche, etc.).

Nous sommes actuellement présents chez TRANSALP, ETF Services, SECURAIL, ETMF, AUSEFER, DELCOURT Rail, SYSTRA, MESEA, GEFER, etc.

Gares & Connexions

Née le 1^{er} avril 2009, Gares & Connexions est le gestionnaire des 3 000 gares françaises, et a pour objectif de mettre en place un modèle économique vertueux, en collaboration avec les collectivités locales, permettant de financer l'exploitation et le développement des gares.

C'est pour atteindre ces objectifs que la Direction de Gares & Connexions a fait évoluer l'organisation de la SA dans un projet national nommé DRG 2025.

SNCF G&C occupe une place stratégique, au centre d'un système ferroviaire de plus en plus complexe à mesure de l'ouverture à la concurrence des trafics et de l'accroissement des flux (SERM), amenant des enjeux de Mass Transit régionaux et de multimodalité forts. Pour répondre à ces évolutions, le modèle unique d'organisation mis en place en 2020 se retrouve appliqué de manière hétérogène. Ces évolutions ont eu pour conséquence la mise en place d'organisations difficilement lisibles et rendant complexes les pilotages tant des lignes métiers que de la production. C'est pourquoi a été lancé un projet national pour faire évoluer la Direction Exécutive GRP et celle des gares de son périmètre. Le but est de clarifier les périmètres d'action, renforcer la cohérence entre le national, le régional et le local, uniformiser les intitulés de poste, recentrer les efforts sur l'exploitation des gares, préparer l'évolution des modèles d'exploitation, etc.

De nombreux dossiers de réorganisation DRG 2025 ont donc été présentés aux représentants du personnel UNSA-Ferroviaire, d'abord aux réunions RPX, puis en CSSCT et enfin en plénière de CSE. L'implication de tous les RP UNSA a permis de pointer du doigt les incohérences et dysfonctionnements dans les dossiers présentés, et de les faire évoluer dans le bon sens pour les agents.

Dans le cas de la DRG Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté, les nombreuses tournées de l'UNSA-Ferroviaire auprès des agents concernés ont permis de constater que l'écriture des process avant de réorganiser les structures n'a pas été anticipée. De plus, en plénière de CSE, la délégation UNSA-Ferroviaire a revendiqué la création d'un poste d'adjoint DPX classe 5 en charge de l'exploitation sur le périmètre Drôme Ardèche et la reclassification à la classe 7 du poste de DPX COEG de Valence qui reprend la charge management des gares, en complément de ses missions actuelles. De même, sur le périmètre Bourgogne-Franche-Comté, la délégation UNSA-Ferroviaire a observé une charge croissante de travail pour les DDG, DPX et responsables des gares et a revendiqué la création de postes d'adjoints aux responsables des gares. Par ailleurs, la délégation UNSA-Ferroviaire a revendiqué la création d'un poste de chargé de gestion de site sur le périmètre de la Nièvre.

Suite des détourages COEG

Les détourages des COEG se poursuivent afin d'assurer une équité de traitement de toutes les EF qui gagnent des marchés (étoile d'Amiens, étoile de Nice, etc.).

Les actions de l'UNSA-Ferroviaire ont permis d'obtenir des améliorations aux dossiers initialement présentés par l'entreprise, comme, par exemple, la modification des roulements des agents OIV du COEG de Rouen, pour un meilleur équilibre vie pro/vie perso. L'UNSA a également obtenu une prise en compte du passage à la classe 4 des OIV réserve lors du détournage du COEG de Paris Saint-Lazare.

Déménagement à Pantin

Le bail d'occupation du site actuel de Panhard par le siège de G&C arrive à échéance fin 2026. Celui-ci, ne répondant plus aux critères du GPU, ne peut être renouvelé. Après recherche de propositions alternatives correspondant aux contraintes économiques et d'aménagement fixées pour ce projet, la direction a choisi une prise de bail de locaux situés sur le site des Grandes Serres de Pantin (93). À noter que dans un souci de réunir l'ensemble des agents du siège sur un même site, les salariés de la DGIF, actuellement basés à Saint-Denis, sont également concernés par ce déménagement.

À la suite de cette annonce, la délégation UNSA a interrogé les salariés concernés par le déménagement pour connaître les conséquences sur leur temps de trajet, leur organisation de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie privée, et les résultats ont été partagés avec la direction. Cela permettra aux élus UNSA de négocier avec la direction des compensations (financières, jours de TT) pour les salariés concernés.

Par ailleurs, la délégation UNSA-Ferroviaire a alerté sur le traitement inégal des salariés du Groupe SNCF Gares & Connexions, puisque le taux de Flex pour SNCF Gares & Connexions est de 0,5 quand celui d'AREP est de 0,7. En outre, la délégation UNSA-Ferroviaire revendique la mise en œuvre de la 3^e journée de télétravail prévue à l'accord d'entreprise.

Accord d'intéressement

L'UNSA-Ferroviaire, seule OS participant aux tables rondes avec la direction et seule signataire de l'avenant à l'accord d'intéressement, a permis aux salariés de la SA G&C de toucher un intéressement de haut niveau (1 213 € en 2023, 1 358 € en 2024) et en constante augmentation.

Agents des COEG, UG & ABE

Après plusieurs audiences, les représentants UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions ont obtenu des avancées significatives reconnaissant les sujétions de certains métiers.

La délégation a obtenu la revalorisation de l'indemnité opérationnelle gare (IOG) en augmentant le montant de plus de 42,86 %, soit un passage de 70 € à 100 € brut par mois. Un complément d'IOG de 50 € brut par mois sera appliqué aux salariés d'Île-de-France.

L'entreprise reconnaît que les salariés doivent exercer de nouvelles missions de sécurité qui ne sont actuellement pas rémunérées. Elle accepte de créer un élément variable de solde (EVS) « risques ferroviaires » pour les habilitations suivantes :

- TES M (annonceur-ASP) : 40 € / mois ;
- TES-C (réalisateur de planche travaux) : 40 € / mois ;
- HTI (habilitation requise en cas de travaux simples dans les emprises sur l'infrastructure / stabilité de la voie) : 40 € / mois ;
- Mission agent S11 : 40 € / mois

Pour les agents travaillant en UG, l'entreprise accepte de verser à tous les agents de la classe 4 qui sont désignés pour conduire pendant au moins une heure l'indemnité journalière de conduite de véhicule automobile taux A (GRH 00131 art. 69.1) pour rétablir une situation qui n'était pas équitable.

Accords locaux à l'EGGP (DRG PARIS)

Depuis la création de Gares & Connexions, de nombreux accords locaux disparates et inégaux au sein de l'EGGP subsistent.

Un travail commun entre l'établissement et l'UNSA Ferroviaire G&C a permis la signature d'un nouvel accord plus équitable et plus homogène pour les salariés de l'établissement, avec la validation des EVS suivants :

- Socle 1 : 250 € brut mensuel pour les agents de production (ABE) classes 1 à 5, DPX classe 6 et conducteur de travaux classes 5 et 6 ;
- Indemnité spécifique : + 50 € brut mensuel en complément de l'indemnité socle 1 pour les surveillants de travaux, TO et opérateurs ;
- Socle 2 : 130 € brut mensuel pour les agents classes 2 à 5 du GAP, du CSM RH, du pôle FMT, GEF, Sécurité, les ATU ainsi que les assistants de production, adjoints GAT et adjoints DU jusqu'à la classe 6.

Reconduite de la DG Marlène DOLVECK

En janvier 2024, la DG de G&C, Marlène DOLVECK, a été reconduite dans ses fonctions et a également été nommée au poste de DGA du Groupe SNCF en charge de la transformation. Dans le même temps, afin de pouvoir lui déléguer certaines missions, Raphaël POLI a été nommé directeur adjoint de la SA, alors qu'il est déjà directeur de la filiale Retail & Connexions. À cette occasion, la délégation UNSA a alerté la direction, constatant que certaines tâches qui auraient pu être réalisées en interne étaient souvent confiées à la filiale. Cela va à l'encontre des annonces de réinternalisation faites en CSE. Les élus restent donc attentifs à ce que cela reste marginal.

CONCLUSION

Les nombreux sujets et projets traités par le pôle le sont sur le temps long. Le développement syndical dans les entreprises en lien avec la gestion, la maintenance et les travaux de l'infrastructure reste primordial, pour permettre à l'UNSA-Ferroviaire d'être le syndicat incontournable autant au niveau national que dans les territoires.

Les évolutions en lien avec la LOM et la loi 3DS nécessitent une présence locale et une connaissance fine des sujets. En effet, pour Réseau et G&C, l'arrivée des SERM, de la SGP, etc., vont entraîner des relations importantes avec les AO et requièrent un lien fort avec nos représentants régionaux afin que ceux-ci aient l'ensemble des informations nécessaires à la compréhension des contextes de l'infrastructure, lors de leurs échanges avec les représentants de l'État et des régions politiques.

La régénération de l'infrastructure doit être importante dans les prochaines années afin de garantir un service de qualité permettant aux usagers (voyageurs et chargeurs) de circuler en sécurité. L'impact sur la durabilité du réseau sera lourd financièrement, car les conditions climatiques défavorables et la croissance du trafic augmentent drastiquement les besoins de régénération de la voie, mais aussi des ouvrages d'art (OA) et des ouvrages en terre (OT).

Le GN ASC : les activités sociales et culturelles, la vitrine de l'UNSA-Ferroviaire

L'année 2024 a vu l'élection d'une nouvelle équipe au GN ASC :

- Estelle HUE – LE CLOITRE en qualité de Secrétaire ;
- Ismérie CHARLOIS au poste de Secrétaire adjointe.
- Il s'est tenu à trois reprises en 2024 : les 7 mars, 6 juin et 26 novembre 2024.

L'UNSA-Ferroviaire remercie tous les participants à ces GN pour leur présence et leur participation active.

La tenue de ces GN a permis de remplir plusieurs objectifs :

1. La remontée des problématiques CASI

Des représentants de différents CASI ont pu faire part de leurs situations, problématiques et initiatives locales.

Des difficultés ont été relevées, notamment la gestion des cantines, la vétusté des locaux, l'augmentation des coûts (fluides, masse salariale), et la nécessité de rénover certaines installations.

Des points de friction avec d'autres syndicats ont été signalés, notamment concernant la gestion des CASI et la communication des informations.

2. Le partage des bonnes pratiques avec les représentants des CASI et CSE UNSA

- Les participants ont proposé la mise en place d'un GN ou GT pour faire remonter les problématiques avant la renégociation de l'accord CASI en 2026.
- Le partage des RI des CASI / CSE a été mis en place sur un drive, ainsi qu'un dossier « organigrammes » pour faciliter la communication entre les membres UNSA des différents CASI.
- Un tract d'information réalisé par l'UR de Dijon sur le fonctionnement du CASI BFC a également été partagé à tous les participants au GN, afin qu'ils puissent s'en inspirer pour faire de même sur leur CASI respectif.
- Un partage a eu lieu concernant le contenu de la brochure qui pourrait être confectionnée en amont des élections CSE de 2026, qui pourrait mettre en avant les prestations ASC de nos CSE et CASI, mais également les accompagnements de collectifs et avancées obtenues par l'UNSA-Ferroviaire sur la mandature écoulée.

3. Le partage des actualités marquantes

- GIE : l'UNSA a remporté les élections du CSE du GIE SNCF avec 51,97 % des voix. Les agents ont pu bénéficier des ASC au 1^{er} janvier 2025.
- Conditions d'ancienneté et ASC : en 2024, la Cour de cassation a jugé qu'il est illégal de subordonner l'accès aux activités sociales et culturelles (ASC) à une condition d'ancienneté. Les CSE/CASI de la SNCF doivent donc supprimer cette condition, qui était parfois appliquée aux nouveaux embauchés, la date limite étant fixée au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la loi.
- Échanges avec les membres du GN sur les réductions à disposition des adhérents et des salariés : une présentation du site UNSA-Ferroviaire a été faite, avec les offres pour les adhérents (GLADY

et les offres partenaires). Un rappel a également été fait sur l'existence du site Camisphère.fr, pour des réductions à destination des cheminots sur présentation du passe Carmillon.

4. La présentation de prestataires aux participants, afin d'étoffer les offres, en mettant en avant notre responsabilité RSE et impact environnemental

À l'occasion du GN du 7 mars 2024, les participants ont échangé sur l'intégration de la RSE dans les voyages organisés par les CASI/CSE.

Il a été rappelé que la RSE s'applique à toutes les préoccupations sociales et environnementales, et que les élus ont la responsabilité d'alerter la direction sur les questions telles que la consommation énergétique des bâtiments.

Des initiatives pour proposer des voyages plus responsables et durables ont été partagées, notamment des autotours, des voyages écoresponsables et des circuits à plus-value environnementale.

La nécessité de réduire l'empreinte carbone des activités des CASI/CSE a été soulignée, notamment en limitant les voyages en avion.

Le 26 novembre 2024, les fondatrices de **B2trip** sont venues présenter aux membres du GN les services proposés par leur entreprise : il s'agit de la 1^{re} plateforme de mise en relation entre les CSE et les professionnels du tourisme engagé. La société aura un stand au prochain congrès de l'UNSA-Ferroviaire qui se déroulera à Marseille en juin 2025. Les deux co-fondatrices, Tiphaine THIBAUD et Sabrina SEMMACHE, nous ont présenté leur plateforme, dont la mission est de démocratiser le voyage responsable en favorisant la mise en relation entre les CSE et les professionnels du tourisme éthique.

Il est donc de notre responsabilité de représentant syndical ou d'élus UNSA-Ferroviaire d'être force de proposition dans nos CASI et CSE respectifs, afin de faire bénéficier nos salariés de plus de prestations qualitatives, respectueuses de l'environnement, et en leur permettant d'augmenter leur pouvoir d'achat au quotidien. Le GN ASC propose de donner aux participants les clés pour atteindre ces objectifs.

Le pôle Ressources Humaines, Juridique et Protection Sociale

1. ORGANISATION ET MISSIONS DU POLE RH-J-PS

Les pôles Ressources humaines, Juridique et Protection sociale ont fusionné sous l'égide d'un seul Secrétaire fédéral au cours de la mandature.

À la suite des départs en retraite de deux experts, en juin 2023 et janvier 2024, un seul poste a été remplacé, avec l'intégration d'un nouvel expert, qui a depuis quitté la Fédération en décembre 2024, sans être remplacé.

À date, le pôle Ressources humaines, Juridique et Protection sociale est constitué d'un secrétaire fédéral et d'un expert à temps plein.

A. Pôle RH et Juridique

Le pôle RH et Juridique est en charge des questions relatives au droit collectif et au droit individuel du travail. Son action vise à faciliter le travail des UR, UAD ou Syndicats, des secrétaires généraux, des membres du Bureau fédéral, des élus des OSA et des militants, à la fois dans la négociation avec les structures de direction et dans l'appui au traitement des situations individuelles des adhérents – avec qui il n'a pas vocation à être directement en contact.

Il répond aux questions posées par les UR, UAD ou Syndicats, les secrétaires fédéraux, les membres du Bureau fédéral, les élus présentés par l'UNSA-Ferroviaire. Les UR/UAD sollicitent le pôle sur des questions posées par les adhérents lorsque la situation nécessite une expertise plus approfondie.

L'adresse mail générique juridique@unsa-ferroviaire.org est un des moyens mis à disposition des OSA pour contacter le pôle.

Le pôle propose éventuellement des solutions aux responsables des UR, UAD ou syndicats pour la résolution des cas présentés par leurs adhérents. Il ne se substitue pas aux décisions des UR, UAD ou Syndicats concernés.

a. En matière de droit collectif, le pôle :

- Veille au respect des accords, des textes et à leur bonne application ;
- Apporte un appui aux élus dans les CSE ;
- Pilote ou accompagne le Secrétariat fédéral dans les négociations. En pratique, le pôle participe à toutes les négociations au niveau du GPF et de la branche, en appui ou en direct ;
- Assure une veille réglementaire et juridique :
 - Production et diffusion à la structure d'une veille juridique ciblée, en fonction de l'actualité (évolutions législatives majeures, jurisprudences pertinentes, etc.) ;
 - Production de documents internes à vocation pédagogique :
 - Zoom RH : recrutement, congés, bulletin de paie, rémunération, etc. ;
 - Tract détaillé ou kit de communication sur des sujets majeurs, en fonction des besoins identifiés (transposition classification et harmonisation de la rémunération des contractuels, protection sociale complémentaire, accord fin de carrière, etc.) ;
 - Veille sur les référentiels RH internes et propositions d'amendements, notamment sur les évolutions du statut ;

- Nomme des représentants dans chaque collège de la Commission de réforme, conformément au chapitre 12 du Statut. À ce titre, il conseille les UR, UAD et Syndicats dans l'accompagnement des situations individuelles des adhérents en amont de la Commission de réforme et, le cas échéant, dans l'application des voies de recours en cas de contestation.
En mars 2023, une formation/sensibilisation a été dispensée par le pôle aux titulaires et suppléants UNSA-Ferroviaire siégeant à la Commission de réforme.

b. En matière de droit individuel, le pôle :

- Mène une analyse RH et juridique sur les dossiers individuels qui lui sont remontés, « contrôle » l'éventuelle interprétation des textes par la direction, aide à la rédaction de courriers, construit et propose des argumentations permettant aux UR/UAD ou Syndicats de défendre l'adhérent au niveau local ;
- Accompagne les UR/UAD ou Syndicats et leurs adhérents pour trouver une solution via les leviers internes à l'entreprise afin de ne recourir au contentieux prud'homal (plus long, plus « traumatisant » et plus coûteux) qu'en dernier ressort ;
- Organise le recours à avocat en cas d'action prud'homale, avec possibilité de prise en charge partielle ou complète des frais de procédure et de défense (si le/la plaignant.e est syndiqué.e à l'UNSA-Ferroviaire depuis au moins six mois avant l'évènement et a minima pendant toute la durée de la procédure).

Le pôle juridique assure des réponses adaptées et rapides à destination des UR sur toutes leurs questions juridiques, RH et, depuis le 1^{er} novembre 2021, protection sociale. Chaque année, le pôle reçoit environ 500 sollicitations, de la question "simple" à l'appui aux dossiers complexes (disciplinaire, licenciement, reclassement, harcèlement, etc.).

Il fournit aux OSA les arguments RH et juridiques pour leur permettre d'intervenir auprès des directions locales et, si besoin, au niveau de la direction nationale en cas de risques conflictuels entre agents et dirigeants.

c. Actions en justice :

Lorsqu'il est sollicité pour une éventuelle action en justice, le pôle juridique :

- Mène une analyse préalable (pertinence de la procédure) ;
- Soumet le dossier à validation du Secrétaire général de la Fédération pour prise en charge partielle ou totale des frais de procédure et de défense ;
- Propose un conseil ou valide les factures des différents conseils ;
- Suit et assiste l'avocat de la Fédération lors des audiences où la Fédération est mise en cause.

Il définit les stratégies de défense dans l'intérêt de l'UNSA-Ferroviaire en fonction de la politique de la Fédération, des demandes du Bureau fédéral ou des Secrétaires fédéraux, et des stratégies juridiques proposées par le conseil juridique.

Le pôle juridique défend les élus présentés par l'UNSA-Ferroviaire, les adhérents qui peuvent être mis en cause dans des accidents où les différentes SA peuvent être partie intervenante ou qui doivent être assistés dans les contentieux qui les opposent dans leurs mandats.

Il représente la Fédération dans les affaires où l'UNSA-Ferroviaire est partie civile, voire aide les conseils à mettre leurs stratégies en place pour défendre les intérêts de l'UNSA-Ferroviaire.

Le pôle vise également à optimiser les frais de représentation en justice :

- Non-reconduction du contrat Thémis en 2022 (économie de 38 000 € par an) ;
- Renforcement de l'expertise interne pour éviter le recours systématique à avocat ;
- Non-renouvellement d'un contrat forfaitaire avec un avocat (32 000 euros par an) ;
- Défense de la Fédération sans recours à un avocat dans des affaires simples (contestation élections CA, etc.).

B. Pôle protection sociale

En relais du Secrétaire général et en coordination avec les experts métier, le pôle représente et porte la politique fédérale sur les périmètres suivants :

- Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel Ferroviaire (ainsi dénommée depuis le 1^{er} janvier 2024, anciennement CPRPSNCF) ;
- Fonds d'Action sanitaire et sociale SNCF ;
- Action sociale SNCF et de branche ;
- Logement ;
- Protection sociale complémentaire.

La mission principale du pôle est de participer aux instances spécifiques du domaine d'expertise de la protection sociale, tout en pilotant et animant les délégations :

- Conseil d'administration de la CPRPF et commissions dérivées ;
- Commission consultative de la CPRPF ;
- Fonds d'Action sanitaire et sociale SNCF ;
- Commission supérieure de la santé ;
- Comité de suivi de l'aptitude sécurité ferroviaire ;
- Commission paritaire de surveillance des frais de santé et prévoyance ;
- Comité de suivi national Groupe de l'accord handicap ;
- Comité national de conduite de l'accord Logement ;
- Commission d'Information et d'Aide au Logement de l'instance commune ;
- Conseil d'administration de l'association Parme.

2. PRINCIPALES RÉALISATIONS DU POLE RH-J SUR LE MANDAT 2022-2025

A. Accords de branche

Le pôle a participé aux négociations dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche ferroviaire sur les sujets suivants :

- Formation ;
- Prévention et accompagnement de l'inaptitude sécurité des conducteurs et des personnels exécutant des tâches critiques pour la sécurité ;
- NAO.

B. Concertations avec les ministères

Le pôle a pu apporter son expertise lors des concertations et échanges avec les ministères (Travail et Transport), concernant les sujets de son périmètre (procédure de démission-reconversion, médaille du travail, etc.)

C. Accords au niveau des cinq sociétés SNCF

Le pôle a participé à la négociation de nombreux accords, et notamment :

- Accord collectif en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés applicable sur la période 2022 - 2024 – signature en janvier 2022 du 9^e accord et relance des négociations d'un nouvel accord (T1 2025) ;
- Table ronde sur l'accompagnement de la réforme des retraites et pénibilité - novembre 2023 ;
- Accord sur l'accompagnement des fins de carrière - avril 2024 ;
- Accords sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels (accord PEDPP) – novembre 2024 ;
- Accords de transition Technis et HexaFret - décembre 2024 ;
- Accords sur la Protection sociale Complémentaire (voir pôle Protection sociale) novembre 2024.

D. Zoom sur la négociation de l'accord PEDPP au niveau des cinq SA SNCF

Après plus de deux ans et demi de négociation, un accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels des salariés des sociétés SNCF a été conclu.

L'accord est en vigueur depuis le 5 novembre 2024.

Cet accord donne de nouveaux droits aux salariés et propose une nouvelle harmonisation des dispositifs statutaires / contractuels [une hausse salariale garantie (3 %) aux salariés contractuels qui changent de classe, la création d'un congé de mobilité en cas de mobilité externe volontaire, un véritable entretien salarial pour les salariés contractuels avec accompagnement par un représentant du personnel, notamment].

E. Zoom relatif à la négociation sur l'accompagnement de la réforme des retraites et pénibilité, et sur l'accompagnement des fins de carrière :

Le pôle a participé à la négociation sur ces deux sujets.

Le 22 novembre 2023, une première table ronde a notamment permis de valider la ré-évaluation du dispositif de compensation salariale de la pénibilité (dit « P1-P2-P3 ») et mis en évidence le nombre important de sujets à évoquer. Des bilatérales complémentaires à celles d'octobre 2023 et des tables rondes se sont tenues tout au long du 1^{er} semestre 2024 sur :

- La pénibilité (prévention et réparation) ;
- La reconnaissance des trimestres d'apprentissage au régime spécial des ex-apprentis avant 2008 ;
- La cessation progressive d'activité (CPA), le temps partiel de fin de carrière (TPFC) ;
- Divers sujets liés aux conditions d'exercice des métiers.

Ces discussions ont notamment abouti, en avril 2024, à la signature de l'accord sur l'accompagnement des fins de carrière, revoyant notamment les dispositifs de temps partiel de fin de carrière (TPFC) et de cessation anticipée d'activité (CAA).

F. Dossier Brétigny

Le procès du déraillement de Brétigny en 2013 s'est déroulé du 25 avril au 21 juin 2022 au tribunal judiciaire d'Évry. L'UNSA-Ferroviaire s'était portée partie civile au procès en mars 2014.

Le pôle RH et juridique a assuré la constitution des demandes et conclusions apportées par l'UNSA-Ferroviaire en tant que partie civile avant l'ouverture du procès.

Elle a préparé l'audition du SG et la plaidoirie de nos avocats, tout en assurant une présence quotidienne aux audiences du tribunal.

G. Dossier Eckwersheim

Le procès de l'accident ferroviaire d'Eckwersheim en 2013 s'est déroulé du 4 mars au 14 mai 2024 au tribunal judiciaire de Paris. Là encore, l'UNSA-Ferroviaire s'était portée partie civile au procès et a assuré une présence quotidienne aux audiences, la constitution des demandes et conclusions, et le texte de l'audition du SG.

3. PRINCIPALES RÉALISATIONS DU PÔLE PROTECTION SOCIALE SUR LE MANDAT 2022-2025

A. Caisse de branche

L'évolution de la CPR en caisse de branche a, de nouveau, été un dossier structurant de ce mandat. Porté par la Fédération depuis plusieurs années, il a enfin vu un aboutissement favorable après de multiples interventions au sein du CA de la CPR et des ministères, le gouvernement actant le scénario qui avait été porté par l'UNSA-Ferroviaire lors de ses rencontres, en 2019, avec la mission interministérielle sur la « prévoyance » au sein de la branche.

Depuis novembre 2024, la CPRPF est donc devenue l'organisme d'assurance maladie des salariés de la branche ferroviaire affiliés au régime général, après signature de la convention de délégation avec la CNAM en avril de la même année.

B. Protection sociale de branche

Au sein de la CCPNI, le pôle Protection sociale a contribué aux négociations de branche sur l'accord relatif aux garanties sociales pour les salariés transférés. Depuis le maintien de l'accès à la médecine de soins spécialisée et le maintien des droits ouverts en matière de logement - obtenus après d'âpres négociations - on constate un enlisement du dialogue social sur les évolutions de la protection sociale dans la branche.

L'échec de l'accord sur la protection sociale complémentaire, notamment du fait du rejet du principe de solidarité intergénérationnelle, a, de fait, été acté par le GPU qui a pris l'initiative d'un accord d'entreprise, sans plus attendre un accord de branche (voir plus bas le bilan de cette négociation).

Le renvoi d'une décision quant à une action sociale de branche au titre des garanties sociales a été couronné d'un cuisant échec à la suite du rapport de la mission interministérielle commandité par l'UTP. Cette étude ne répondait pas à une demande de l'UNSA ni des OS en général. Elle fait suite à une lettre de mission du 13 décembre 2022 à la demande de l'UTP, confiée à quatre ministères : travail, santé, comptes publics, transports.

C. Complémentaire frais de santé pour tous et prévoyance

Lors du précédent congrès en 2022, les revendications suivantes avaient été formulées par les participants de l'atelier « protection sociale » :

- Ouvrir l'accès à une complémentaire santé pour les agents statutaires et contractuels ;
- Ouvrir l'accès à une complémentaire santé pour tous les retraités (principe de solidarité intergénérationnelle) ;
- Obtenir une participation de 60 % de l'employeur.

Avec l'accord de méthode signé en juillet 2023, ces revendications ont été portées par les négociateurs de l'UNSA-Ferroviaire et ont été prises en compte avec les points principaux suivants qui ont permis la signature des trois accords² le 19 novembre 2024 :

- Maintien et amélioration de la situation actuelle pour les contractuels bénéficiaires d'une complémentaire santé obligatoire depuis 2014 ;
- Ouverture de nouveaux droits pour les salariés statutaires, dont 90 % adhérent à titre personnel à une complémentaire santé ;
- Part de cotisation des salariés diminuée par rapport à la situation actuelle, soit 35 % versus 40 % ;
- Prise en compte de plusieurs mécanismes de solidarité, conformément à l'esprit de la Sécurité sociale :
 - Solidarité intergénérationnelle entre les actifs et les pensionnés aux faibles ressources, avec constitution d'un fonds de solidarité et possibilité pour l'ensemble des pensionnés d'adhérer à prix préférentiel pendant une durée de 12 mois ;
 - Solidarité entre les actifs isolés et les actifs avec enfants à charge avec le principe d'une cotisation unique ;
 - Solidarité entre les plus hauts revenus et les plus bas revenus avec une partie de la cotisation indexée sur le salaire, dans la limite d'un plafond ;
 - Solidarité entre les contractuels et les statutaires, là aussi avec une cotisation unique, malgré la différence de remboursement entre régime général et régime spécial.
- Pilotage des contrats par des commissions paritaires de surveillance permettant une optimisation permanente des conditions du contrat ;
- Intégration d'une mutuelle cheminote dans le groupement retenu ;
- Marqueur fort d'appartenance à la communauté cheminote SNCF alors que la politique d'éclatement du Groupe ferroviaire se poursuit.

Ce dossier rendu particulièrement complexe par la procédure d'appel d'offres a été suivi par le pôle qui a été associé à de nombreuses réunions, y compris l'audition des prestataires ayant candidaté.

La mise en œuvre effective du contrat sera suivie de manière attentive au sein de la Commission paritaire de surveillance de frais de santé et prévoyance, dont l'UNSA-Ferroviaire assure la présidence.

Par ailleurs, l'entreprise a tenu son engagement et a obtenu une modification du statut pour améliorer les dispositions du chapitre 12 relatives au maintien de salaire en cas de maladie, répondant en cela à l'une de nos anciennes revendications.

Idem pour les prestations spécifiques non pérennes (PSNP) : avec l'accord de méthode de juillet 2023, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu un engagement de l'entreprise pour porter auprès des tutelles la nécessité d'assurer un financement pérenne aux PSNP.

La Commission de prévoyance de la CPRPF du 4 avril 2024 a acté le catalogue des prestations envisagées (huit déjà existantes et huit nouvellement créées) à la suite des travaux des administrateurs.

D'autre part, des simulations d'augmentation des taux actuels de cotisation du régime spécial (employeur et salarié), avec différents horizons temporels, ont été produites

En raison de l'attente de l'arbitrage des cabinets ministériels compétents relatif aux modalités de cette pérennisation, la date de mise en œuvre a été repoussée au 1^{er} janvier 2026. Par conséquent, le CA de la CPRPF de décembre 2024 a décidé de prolonger jusqu'au 31 décembre 2025 les prestations spécifiques non pérennes actuelles.

² « Accord de groupe formalisant un régime de remboursement des frais de santé »

« Accord de groupe formalisant un régime de prévoyance incapacité, invalidité, décès. »

« Accord de groupe formalisant un régime de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail du personnel relevant du régime général de la Sécurité sociale »

Il est à noter enfin que le régime de prévoyance en matière d'allocation décès et rente d'éducation a permis l'harmonisation des droits des contractuels et des agents au CP en s'alignant sur la meilleure indemnisation du risque décès.

D. Action sanitaire et sociale

Dans la continuité des engagements pris sur le précédent mandat, le projet de fermeture des cinq lieux d'accueil éducatif (LAE) a été finalisé, motivé par une désaffection des parents cheminots pour cette forme de prise en charge des difficultés éducatives en internat éducatif. L'UNSA-Ferroviaire n'a jamais été convaincue de la volonté de la direction d'effectuer une analyse en profondeur des causes et de leur possible traitement.

L'idéologie de l'optimisation financière a primé et le verdict est tombé après la fermeture depuis les années 90 de dizaines d'établissements médico-sociaux. Seuls subsistent aujourd'hui les établissements de Sanary et Saint-Jacut, dont l'activité principale est à destination des pensionnés, avec en parallèle une montée en puissance de séjours pour les salariés sur la thématique de l'aide aux aidants notamment. La même idéologie risque de se manifester à terme, alors que le nombre de pensionnés du régime spécial est en décroissance.

Convaincue de la nécessité d'offrir un soutien à la parentalité et de la renforcer, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu le déploiement d'une offre éducative en Unité d'Action sociale, avec la possibilité pour les parents d'obtenir l'intervention d'une vingtaine d'éducatrices et éducateurs. Nous maintenons la pression pour que cette offre éducative s'inscrive dans la durée et que cet effectif soit maintenu.

Par ailleurs, se sont ajoutés deux CMPP (centre médico-psycho-pédagogique) - à Nantes et Bordeaux - aux cinq existants pour améliorer la couverture territoriale. On ne peut que déplorer les temps de mise en œuvre extrêmement longs pour ces deux créations, en partie du fait des difficultés de recrutements et d'aménagement des locaux. On peut se réjouir de cet accès facilité aux soins pour les enfants et leur famille. Là où les services publics imposent des délais d'attente d'une année ou plus, les CMPP SNCF ont une liste d'attente qui ne dépasse pas les quatre semaines.

Autre nouvel acquis obtenu grâce à nos demandes, l'ouverture des consultations de CMPP aux contractuels sans limitation du nombre de séances, dans le respect de la prescription médicale.

L'ensemble des familles cheminotes peut désormais consulter en CMPP, sans avance de frais, sur les principaux bassins d'emploi et avec un délai d'attente tout à fait raisonnable.

Le deuxième dossier ayant eu une continuité avec le précédent mandat concerne la diminution du reste à charge pour la garde des enfants de 0 à 3 ans. Forte de son expertise sur le sujet, l'entreprise a largement consulté les professionnels de l'action sociale pour réaliser une étude auprès des parents concernés et proposer une évolution des prestations.

Cette étude pilotée par la DRH Groupe a été présentée aux élus en charge de l'accord mixité courant 2023, puis aux représentants siégeant en COFASS début 2024.

E. Médecine de prévention et santé au travail

Après avoir soutenu et appuyé en 2019 le renouvellement de l'agrément de santé au travail, alors que la demande de renouvellement du prochain agrément est prévue en 2025, l'UNSA-Ferroviaire a largement confirmé son engagement aux côtés des professionnels de santé pour maintenir une médecine du travail intégrée au sein du GPU.

À l'occasion du projet de renouvellement du système d'information en médecine du travail, appuyé d'une large délégation issue des métiers du soin, le pôle s'est fortement investi dans la concertation sociale de projet pour défendre la pluridisciplinarité, indispensable pour un service de prévention et santé au travail.

L'UNSA-Ferroviaire a soutenu et obtenu le maintien de l'effectif de secrétaires médicales avec, en contrepartie, un redéploiement de leurs missions de la médecine de soins vers la santé au travail. Ce faisant, du temps médical et paramédical est libéré dans l'intérêt des salariés.

L'UNSA-Ferroviaire poursuit son action pour enrichir la pluridisciplinarité en permettant aux salariés l'accès à de nouveaux professionnels (psychologue du travail, ergonomes, etc.) et enrichir l'offre de prévention assurée par les infirmiers en santé au travail (sauveteur secouriste, gestes qui sauvent, sophrologie, etc.).

F. Médecine de soins

Après avoir obtenu en septembre 2022 l'ouverture de la médecine de soins spécialiste aux salariés contractuels, l'UNSA-Ferroviaire poursuit son action pour obtenir l'extension de cette offre, y compris en médecine généraliste, mais pas seulement...

Les services médicaux pourraient également être impactés par des évolutions structurantes dans les années à venir : facturation à l'acte par le GIE SNCF Optim'Services, montée en puissance de la Caisse de branche, premiers transferts de salariés dans le cadre de la concurrence, déploiement d'une complémentaire frais de santé courant 2025.

Dans ce contexte, la Fédération UNSA-Ferroviaire exprime régulièrement sa forte attente d'une vision prospective et offensive pour maintenir un très haut niveau de protection sociale pour les salariés du GPU et de la branche ferroviaire, alors que l'offre de soins est en attrition sur le territoire, faute de personnel.

G. Médecine d'aptitude sécurité ferroviaire

Du fait d'un sous-investissement structurel dans le service de médecine d'aptitude sécurité ferroviaire (Centre ferroviaire d'aptitude sécurité – CFAS), la crise sanitaire du COVID a révélé sa grande fragilité, avec de fortes conséquences sur les professionnels en termes de charge de travail. Les élus de l'UNSA-Ferroviaire ont été présents avec l'ouverture de nombreuses alertes. Si la situation s'est améliorée en 2023, elle reste fragile et préoccupante en regard de la tentation de recourir à des prestations externes, comme c'est le cas depuis plusieurs mois.

Courant 2024, se sont ajoutées deux nouvelles menaces. La remise en question du statut juridique des laboratoires SNCF qui réalisent 80 % de leur activité pour l'aptitude pourrait attiser la convoitise du secteur privé. L'arrivée de la nouvelle réglementation européenne visant à simplifier le processus d'évaluation de l'aptitude pour le personnel autre que conducteur, autrement dit le personnel soumis à des tâches critiques de sécurité (environ 50 000 agents pour la SNCF) pourrait fortement impacter l'organisation du travail et réduire la charge des équipes actuelles.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, les CFAS et les laboratoires sont et doivent rester une brique essentielle de la sécurité ferroviaire. C'est une activité régalienne qui doit rester sous le contrôle et le pilotage du Groupe. Il faut donc garantir aux salariés un accès à des professionnels de l'aptitude exclusivement SNCF et mettre un terme aux prestations externes.

H. Logement

Le 17 janvier 2023, le Bureau fédéral a validé à l'unanimité la signature du nouvel accord relatif à l'offre et à l'accès au logement pour les salariés SNCF pour la période 2023-2026.

Cet accord reprend les mêmes garanties que l'accord précédent arrivé à échéance le 31 décembre 2022, mais avec une simplification et une amélioration des aides proposées :

- Pérennisation de la garantie « droit au logement » en IDF ;
- Aide sur quittance versée rehaussée à hauteur de 200 € par mois ;
- Aide aux nouveaux embauchés en logement temporaire rehaussée à hauteur de 200 € ;
- Aide aux nouveaux embauchés en logements pérennes, avec 200 € par mois la première année et le relèvement du plafond de revenus à 1,5 fois le SMIC. Ouverture aux salariés travaillant et résidant en zone B1 et ajout des métropoles de Toulouse, Bordeaux et Metz.

Le pôle Stratégie et Prospective

PRÉAMBULE

Le syndicalisme ne doit pas seulement s'adapter au changement, il doit l'anticiper et le façonner. Un syndicalisme moderne ne peut se construire que collectivement, en conjuguant l'expertise de terrain et la vision prospective. Cette conviction guide l'action du pôle Stratégie et Prospective (S&P) au sein de l'UNSA-Ferroviaire.

Dans un secteur ferroviaire en pleine transformation, le pôle S&P se positionne comme un outil au service de toute la Fédération. Sa vocation est d'alimenter la réflexion collective, d'enrichir le dialogue avec l'ensemble des pôles et des structures, et de contribuer à l'élaboration de propositions partagées.

Notre mission s'articule autour de trois axes complémentaires :

1. Analyser les évolutions du secteur ferroviaire pour éclairer la réflexion collective ;
2. Produire des études et des synthèses utiles à tous les acteurs de la Fédération ;
3. Accompagner l'élaboration des revendications en apportant un éclairage prospectif.

Le pôle S&P se veut un point d'appui pour l'ensemble de la Fédération. Notre expertise n'a de sens que si elle nourrit le travail des autres pôles et des OSA. C'est de cette intelligence collective que naissent les revendications les plus pertinentes et les plus efficaces.

Entre 2022 et 2025, cette approche collaborative a permis des avancées significatives sur des dossiers structurants comme la NAO, la grille unique ou l'accompagnement de l'ouverture à la concurrence. Chacune de ces réussites est le fruit d'un travail commun, où les analyses du pôle S&P sont venues enrichir l'expertise terrain des militants et des autres pôles.

Ce rapport d'activités témoigne de cette dynamique collective au service d'un syndicalisme qui conjugue vision d'avenir et ancrage dans le réel, expertise technique et proximité avec les cheminots.

COMPOSITION DU PÔLE

Le pôle est constitué de trois représentants aux expertises complémentaires :

- Olivier ARMAND, Secrétaire fédéral ;
- Rémi AUFRERE-PRIVEL, expert Ferroviaire Europe & International ;
- Franck LE COURTOIS, expert Politique revendicative & Secrétaire du GN CS ;

I. PRODUCTION REVENDICATIVE ET ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS SOCIALES

A. Négociation annuelle obligatoire (NAO) 2024

Vision et stratégie

La préparation de la NAO 2024 a constitué un moment charnière pour notre organisation syndicale. Face aux enjeux majeurs du pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste, nous avons élaboré un document support de 74 pages qui s'est imposé comme une véritable boussole sociale pour l'avenir du Groupe. Notre approche a conjugué rigueur analytique et ambition sociale, en nous appuyant sur une analyse

approfondie des données financières du Groupe, une étude détaillée des tensions du marché du travail et un benchmark des meilleures pratiques de politique salariale du secteur.

Principales revendications portées

La stratégie revendicative s'est articulée autour de trois axes majeurs qui répondent aux attentes exprimées par les cheminots tout en préparant l'avenir du Groupe.

Sur le volet salarial, notre approche s'est voulue à la fois pragmatique et ambitieuse. L'augmentation générale des salaires que nous avons revendiquée visait non seulement à compenser l'inflation, mais aussi à reconnaître l'engagement des cheminots dans un contexte de transformation profonde de l'entreprise. La revalorisation différenciée des coefficients hiérarchiques que nous avons proposée s'inscrit dans une vision plus large d'harmonisation des rémunérations, préfigurant notre projet de grille unique pour les statutaires et les contractuels.

Concernant l'égalité professionnelle, nous avons porté des propositions novatrices et concrètes. La création d'un "Fonds d'Égalisation Salariale" doté de 10 millions d'euros par an vise à corriger rapidement les écarts salariaux injustifiés. Le programme "Boost carrières au féminin" que nous avons conçu propose des mesures concrètes pour accélérer l'accès des femmes aux postes à responsabilité, avec un objectif ambitieux de 40 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2030.

L'innovation sociale constitue le troisième pilier de nos revendications. La mise en place du compte épargne pénibilité répond à une attente des agents exerçant des métiers à forte contrainte physique. Le programme "SNCF Zen" que nous avons élaboré propose une approche globale de la qualité de vie au travail, incluant notamment l'instauration d'un congé respiration et l'expérimentation de la semaine de quatre jours pour les agents ne pouvant télétravailler. Notre proposition de calcul de l'intéressement basé sur la valeur ajoutée vise à mieux reconnaître la contribution collective des cheminots à la performance du Groupe.

B. Conception du projet de grille unique

Analyse contextuelle et diagnostic

Le projet de grille unique que nous avons élaboré répond à des mutations profondes du modèle social ferroviaire. Notre diagnostic s'appuie sur une analyse fine de trois évolutions majeures qui transforment durablement notre environnement professionnel.

La première concerne l'évolution démographique du corps social cheminot. Le départ en retraite de 32 % des effectifs statutaires d'ici 2030 constitue un défi majeur pour la transmission des compétences et la préservation de notre culture d'entreprise. Plus significatif encore, l'évolution du ratio statutaires/contractuels témoigne d'une transformation profonde : passé de 85/15 en 2020 à 65/35 en 2024, ce ratio pourrait s'inverser pour atteindre 45/55 d'ici 2029.

La deuxième évolution concerne les tensions croissantes sur les métiers stratégiques. Près de la moitié des postes techniques sont aujourd'hui en tension, avec un turn-over particulièrement préoccupant sur les métiers d'ingénierie atteignant 8,5 %. L'allongement des délais de recrutement, passés de 45 à 75 jours en moyenne, témoigne de la difficulté croissante à attirer les talents. Par ailleurs, nous observons une augmentation inquiétante du "débauchage" de nos experts par d'autres entreprises du secteur.

La troisième évolution majeure est liée aux impacts de l'ouverture à la concurrence sur le chapitre 6 du statut. Avec près de 15 000 agents potentiellement transférables d'ici 2029 et la création annoncée de plus de 25 filiales dédiées aux marchés régionaux, nous assistons à un morcellement inédit du corps social

cheminot. Cette situation entraîne un assèchement préoccupant des possibilités de promotion, particulièrement sensible sur les classes 5, 6, 7 et 8, tant dans les filiales que par ricochet dans les anciennes circonscriptions de notations de SNCF Voyages.

Architecture innovante de la nouvelle grille

Face à ces défis, notre proposition de grille unique s'articule autour de trois piliers fondamentaux qui répondent aux enjeux identifiés.

Le premier concerne la structure même de la grille, avec l'introduction de nouveaux coefficients hiérarchiques garantissant une équité salariale entre tous les agents statutaires du GPU et des filiales détenues à 100 % par la SNCF. Cette refonte s'accompagne d'un engagement fort sur le salaire minimum de branche, avec un objectif de 2 000 € à l'horizon 2030, positionnant ainsi le secteur ferroviaire comme une référence en matière de rémunération.

Le deuxième pilier porte sur la modernisation des mécanismes d'évolution salariale. Nous avons conçu un système hybride innovant, qui combine promotion au choix et progression à l'ancienneté selon une répartition 70/30. Cette approche permet de reconnaître à la fois l'engagement individuel et l'expérience acquise, tout en garantissant une progression minimale tous les trois ans. Par ailleurs, nous avons prévu que le pourcentage d'augmentation moyen par collègue soit désormais négocié annuellement dans le cadre de la NAO, offrant ainsi une plus grande visibilité sur les perspectives d'évolution.

Le troisième pilier, essentiel à nos yeux, concerne les garanties et protections des agents statutaires. Notre projet maintient intégralement les droits statutaires acquis, principe non négociable pour notre organisation. Nous avons également veillé à un alignement par le haut des salaires mensuels avec les contractuels, évitant ainsi tout risque de nivellement vers le bas. Les clauses métiers spécifiques, notamment pour les ADC et ASCT, sont préservées dans leur intégralité. Enfin, nous avons prévu la mise en place de nouvelles commissions d'appel paritaires pour garantir un traitement équitable des situations individuelles.

Cette architecture innovante répond ainsi au triple défi qui se pose à nous : assurer l'attractivité de nos métiers dans un contexte de tension sur le marché du travail, garantir l'équité entre les différentes composantes du corps social cheminot et préserver les droits acquis tout en modernisant notre système de rémunération.

C. GT Ouverture à la concurrence

Contexte et enjeux majeurs

L'ouverture à la concurrence représente la plus grande transformation du modèle social ferroviaire depuis la création de la SNCF. Notre GT a cartographié les impacts qui se dessinent pour les années à venir. Sur la période 2024-2029, ce sont environ 15 000 agents qui seront potentiellement concernés par des transferts. Déjà, huit lots régionaux ont été attribués ou sont en cours d'attribution, et à l'horizon 2030, ce sont pas moins de 35 % des effectifs de Voyageurs qui pourraient être impactés par ces changements.

Au-delà des chiffres, nous avons identifié des risques sociaux majeurs. La fragmentation des collectifs de travail constitue une préoccupation centrale, tout comme la multiplication des accords locaux qui risque de créer des disparités de traitement entre opérateurs. L'assèchement rapide des possibilités de promotion pour les agents statutaires et la création de nouveaux CSE sans droits syndicaux SNCF constituent également des points de vigilance majeurs.

Organisation et méthodologie

Face à ces enjeux, le GT a structuré son action en quatre phases distinctes, mais complémentaires tout au long de l'année 2024.

La phase de diagnostic, menée en mars 2024, s'est appuyée sur une analyse exhaustive des 32 lots régionaux. Nous avons enrichi cette analyse par un benchmark européen, particulièrement éclairant dans les cas de l'Allemagne, de la Suède et du Royaume-Uni. Cette étape a également permis de cartographier l'ensemble des accords d'entreprise existants.

La phase de construction, en avril 2024, a vu l'émergence d'une base documentaire commune et la définition de lignes rouges sociales non négociables. Un travail particulier a été mené pour constituer une boîte à outils destinée aux négociateurs qui seront en première ligne face aux nouveaux opérateurs.

En juin 2024, la phase d'expérimentation nous a permis de tester nos argumentaires sur trois lots pilotes : PACA, Étoile d'Amiens et Pays de Loire. Cette étape cruciale a inclus des simulations de négociations qui ont permis d'affiner nos stratégies.

Enfin, la phase de consolidation, menée en novembre 2024, a été marquée par des rencontres stratégiques avec les acteurs clés du secteur, notamment TRANSDEV. Cette période a permis de finaliser le guide du négociateur et de construire un cahier des charges de formation en lien étroit avec le Centre de formation fédéral.

Livrables et outils

Notre travail s'est concrétisé par la production d'un ensemble d'outils pratiques et stratégiques. Le guide du négociateur constitue la pierre angulaire de ce dispositif, complété par une FAQ riche de 250 questions-réponses qui couvre l'ensemble des problématiques identifiées sur le terrain.

Pour faciliter le travail collectif, nous avons développé une plateforme collaborative dédiée qui héberge, notamment, une base de données exhaustive des accords d'entreprise. Un kit de communication personnalisable a également été mis à disposition des équipes.

Le plan d'action syndicale qui en découle s'articule autour de trois axes majeurs : une stratégie d'implantation dans les filiales élaborée avec le SF, un programme de formation rapide des militants transférés en EF (structuré en trois modules) en collaboration avec l'Interpro et la mise en place d'un réseau de correspondants "concurrence" pour assurer un maillage efficace du territoire.

D. Cahier revendicatif pour l'encadrement : une vision résolument moderne

État des lieux et diagnostic

Notre analyse s'appuie sur une enquête approfondie menée auprès de 2 500 cadres du GPU, qui a permis de dresser un portrait précis des enjeux et attentes de l'encadrement. Le constat est sans appel : sur les 12 000 cadres que compte le GPU SNCF, une majorité exprime un malaise croissant face aux transformations de l'entreprise. Avec 28 % de départs en retraite prévus d'ici 2030 et un objectif de féminisation ambitieux (passage de 35 % à 45 % de femmes cadres), le renouvellement générationnel constitue un défi majeur.

Notre enquête a mis en lumière quatre points de tension majeurs. Tout d'abord, 67 % des cadres signalent une surcharge de travail chronique, symptôme d'une organisation qui peine à s'adapter aux nouveaux modes de management. Ensuite, 45 % d'entre eux évoquent un manque de reconnaissance, tant

financière que professionnelle. Plus préoccupant encore, 58 % déplorent l'absence de visibilité sur leur parcours professionnel, tandis que 72 % considèrent leur rémunération inadaptée au regard de leurs responsabilités croissantes.

Architecture du cahier revendicatif

Face à ce diagnostic, nous avons structuré nos propositions autour de quatre axes complémentaires.

Sur le volet rémunération, nous avons imaginé un nouveau package plus attractif et plus équitable. Il comprend une revalorisation substantielle de la part variable (+ 8 % en moyenne), l'introduction d'une prime de "manager configurateur" reconnaissant le rôle crucial des cadres dans la transformation de l'entreprise, et un intéressement spécifique aux résultats du groupe via la PPCG (prime de performance collective groupe). Le package mobilité a également été repensé avec une augmentation de 25 % pour mieux accompagner les parcours professionnels.

Concernant les carrières et le développement, nous avons innové en proposant la création de « parcours experts » valorisés, répondant ainsi à une attente forte des cadres techniques. Le programme de mentoring inversé que nous avons conçu vise à favoriser les échanges intergénérationnels et le partage des compétences. Un compte formation majoré de 20 heures par an vient compléter ce dispositif.

L'équilibre vie professionnelle-vie personnelle constitue le troisième pilier de nos propositions. Au-delà d'un droit à la déconnexion renforcé, nous avons imaginé un forfait jours flexible, accompagné d'un abandon de l'alerte optimum au profit d'un nouveau volet dans l'EIA permettant de mieux quantifier la charge de travail. Le travail à domicile peut désormais s'étendre jusqu'à trois jours par semaine, en dehors du cadre de l'accord télétravail classique, et le compte épargne-temps (CET) a été bonifié pour offrir plus de souplesse dans la gestion du temps.

Enfin, l'innovation managériale se traduit par des mesures concrètes : attribution d'un budget d'innovation par équipe, instauration d'un droit à l'expérimentation, renforcement de l'autonomie décisionnelle et reconnaissance formelle des soft skills dans les parcours professionnels.

L'impact de ces propositions s'est révélé significatif, avec un taux d'adhésion de 85 % lors de notre sondage interne. Notre document, le plus complet jamais proposé à la direction SNCF sur ce sujet, se démarque également favorablement dans le benchmark réalisé avec d'autres entreprises du secteur comme TRANSDEV, SFERIS, KEOLIS et RATP DEV.

II. STRATÉGIE ET PROSPECTIVE SOCIALE

A. Blocs de politique générale CSE : une expression syndicale renouvelée

Production et Impact

Notre travail de production des blocs de politique générale pour les CSE illustre parfaitement la capacité du pôle S&P à fournir une analyse stratégique utile à l'ensemble de la Fédération. En 2024, nous avons produit douze blocs de politique générale, diffusés dans vingt-trois CSE du GPU. Le taux d'utilisation par les représentants syndicaux, atteignant 95 %, témoigne de la pertinence et de l'utilité de ces analyses. Plus significatif encore, 78 % de nos analyses ont été reprises dans les veilles sociales du GPU et des sociétés anonymes, confirmant leur impact sur le dialogue social.

Thématiques stratégiques traitées

La transformation du modèle social

Nos analyses se sont concentrées sur quatre dimensions clés de la transformation du Groupe. Tout d'abord, nous avons décrypté la stratégie globale du Groupe, mettant en lumière les cohérences et les contradictions entre les différents projets. L'impact des réorganisations, particulièrement sensible dans les branches Fret, Réseau et Voyages, a fait l'objet d'une attention particulière. Nous avons également produit une analyse détaillée de l'évolution des métiers, confrontée à la problématique d'adéquation charge/ressources. Enfin, la politique de l'emploi a été examinée sous l'angle de ses conséquences sur les collectifs de travail.

Performance économique et sociale

Notre décryptage de la performance du Groupe s'est appuyé sur une analyse approfondie des résultats financiers, mise en perspective avec les investissements nécessaires à la maintenance du réseau. Nous avons porté un regard critique sur la politique commerciale, notamment dans le contexte de l'ouverture à la concurrence. La stratégie industrielle a également fait l'objet d'analyses détaillées, notamment concernant les choix d'investissement et leurs impacts sur l'emploi.

Transition écologique

Le virage écologique du Groupe a constitué un axe majeur de nos analyses. Le plan de décarbonation a été examiné en détail, tout comme les programmes de modernisation du matériel roulant. L'évolution de l'offre de transport a été analysée sous l'angle de sa contribution à la réduction des émissions de CO2. Un focus particulier a été porté sur les innovations technologiques et leur impact sur les métiers et les compétences.

Ouverture à la concurrence

Les enjeux de l'ouverture à la concurrence ont fait l'objet d'un suivi particulièrement attentif. Nos analyses ont porté sur les appels d'offres en cours et à venir, la stratégie de filialisation du Groupe, et l'impact social des transferts de personnel. Les perspectives d'évolution du secteur ont été étudiées en intégrant les retours d'expérience des pays européens ayant déjà connu cette transformation.

B. Groupe national des cadres supérieurs

L'animation du Groupe national des cadres supérieurs (GNCS) répond à un enjeu fondamental pour notre organisation : accompagner et représenter spécifiquement l'encadrement classe 9 dans un contexte de profondes mutations du secteur ferroviaire. Notre action s'est structurée autour de plusieurs axes majeurs au cours de l'année 2024.

Communication et engagement

Nous avons déployé trois campagnes de communication ciblées, privilégiant les canaux digitaux pour tenir compte des contraintes spécifiques de cette population. Les tracts spéciaux "classe 9" diffusés lors des élections professionnelles ont permis de porter nos messages clés auprès de l'encadrement supérieur. Cette approche a porté ses fruits, comme en témoigne l'augmentation significative des adhésions spontanées enregistrées via notre formulaire fédéral.

Dialogue social et négociations

L'audience annuelle avec la DRH Groupe a constitué un moment fort de notre action. Nous y avons notamment porté les problématiques spécifiques de l'encadrement supérieur : évolution des parcours professionnels, reconnaissance des expertises et équilibre vie professionnelle-vie personnelle. Les

négociations sur l'extinction du RPCS (régime de protection des cadres supérieurs) ont également mobilisé notre attention, avec une volonté d'obtenir des garanties solides pour les cadres concernés.

Perspectives et développement

La réunion nationale du 7 novembre 2024 a permis de définir notre feuille de route pour 2025. Nous avons notamment identifié trois axes prioritaires :

- Le renforcement de notre présence dans les instances stratégiques du Groupe ;
- Le développement de notre capacité d'influence sur les sujets clés de l'encadrement classe 9 ;
- L'élargissement de notre base d'adhérents au sein des nouvelles générations de cadres.

C. Focus région Île-de-France

La région francilienne possède le second réseau de transports publics au Monde, avec 9,1 millions de déplacements quotidiens. Si la "région-capitale" n'est pas toute la France, sa densité de population, la présence très importante de salariés de la branche ferroviaire (près d'un salarié du ferroviaire sur trois en France) et les expériences en matière de transports, ainsi que les implantations syndicales UNSA diversifiées, nous obligent à des analyses permanentes. Notre objectif est de soutenir notre politique de développement de la syndicalisation dans la région, en coopération avec les UR parisiennes et OSA présentes sur ce secteur géographique particulier.

Notre Fédération est représentée au CESER Île-de-France (Vice-présidence de la Commission Transports et Mobilités et Commission Aménagement du Territoire) ainsi qu'au Comité des Partenaires de la Mobilité. Le pôle Stratégie et Prospective participe à de nombreux colloques et rencontres diverses sur les thématiques transports, au niveau national comme francilien.

IDF Mobilités et le Comité des Partenaires de la Mobilité (CPM) : un rôle renforcé

Le comité rassemble une représentation équilibrée des acteurs du territoire : six représentants des organisations syndicales, six des organisations patronales, six des usagers, six des communes et groupements de communes, et deux habitants tirés au sort.

En 2024, un fait marquant a été l'intégration d'un représentant des organisations patronales au conseil d'administration d'IDF Mobilités, reconnaissant leur rôle de financeurs majeurs via le versement mobilité employeur. Paradoxalement, seules les organisations syndicales de salariés n'ont pas de siège d'administrateur au sein du CA IDF Mobilités, leur unique possibilité de participation étant l'élection à la présidence du CPM (avec voix consultative uniquement).

La comitologie fonctionne efficacement au sein d'IDF Mobilités. L'équipe dirigeante, et particulièrement son directeur général Laurent PROBST, considère les débats au sein du comité comme essentiels. Les réunions (quatre à six par an) sont marquées par une participation active et des échanges constructifs sur les nombreuses questions, plaintes et propositions. En 2023/2024, l'UNSA a siégé comme titulaire à la Commission Offres de Transports.

L'année 2024 a été particulièrement significative pour notre organisation puisque notre représentant UNSA-Ferroviaire (pôle Stratégie et Prospective) a été élu à l'unanimité Président du Comité des Partenaires de la Mobilité. Cette élection représente une reconnaissance de notre représentativité et de notre crédibilité comme seconde organisation syndicale représentative dans la branche ferroviaire.

Le Plan des mobilités IDF 2030 : une vision stratégique pour l'avenir

Proposé par le conseil d'administration d'Île-de-France Mobilités le 6 février 2024, ce plan de plus de 800 pages représente une mise à jour majeure du Plan de déplacements urbains d'Île-de-France (PDUIF) 2010-2020. Son élaboration s'est déroulée en deux grandes phases, suivant une démarche fédérative qui a rassemblé l'ensemble des acteurs et décideurs des transports franciliens. Une vaste concertation a été menée pour permettre l'appropriation du document par le plus grand nombre d'acteurs.

Objectifs et enjeux stratégiques

Le plan vise à répondre aux besoins de mobilité des habitants, entreprises et visiteurs de l'Île-de-France, tout en assurant la préservation de l'environnement, de la santé et du cadre de vie. Il s'inscrit dans une démarche ambitieuse de réduction des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques, d'amélioration de la sécurité routière et de réduction de l'exposition au bruit des transports.

Les objectifs fixés sont particulièrement ambitieux, notamment en termes de réduction des déplacements en modes individuels motorisés et de triplement des déplacements à vélo. Le plan intègre pleinement les enjeux environnementaux en cherchant à minimiser l'impact des projets d'infrastructures sur les espèces et leur milieu.

Axes d'action et mise en œuvre

Le plan se structure autour de 14 axes majeurs qui se déclinent en 46 actions concrètes. Parmi les priorités, on trouve le développement des transports collectifs attractifs, l'amélioration de la gestion des situations perturbées, le déploiement d'un nouveau réseau de cars express et le renforcement de l'offre de transport à la demande dans les territoires peu denses.

L'accent est également mis sur la modernisation des outils et services, avec une amélioration significative de l'information voyageurs, un renforcement de la sûreté dans les transports en commun, et une modernisation de la billettique et de la tarification francilienne. Le plan prévoit aussi le suivi des expérimentations innovantes, notamment concernant les véhicules autonomes collectifs.

L'analyse de l'UNSA-Ferroviaire

Selon notre pôle Stratégie et Prospective, trois éléments majeurs retiennent particulièrement l'attention dans ce plan.

Premièrement, les projections démographiques révèlent un net vieillissement de la population francilienne et une stabilisation attendue du nombre d'habitants à l'horizon 2030-2040. Cette évolution aura des implications majeures sur les besoins en mobilité.

Deuxièmement, nous notons un changement de paradigme significatif : la priorité post-2030 n'est plus au lancement de nouveaux grands projets d'infrastructures ferroviaires (hormis les chantiers SGP, Société des grands projets, en cours), mais à l'optimisation et à la maintenance des réseaux existants.

Enfin, l'accessibilité devient un axe prioritaire, avec un objectif ambitieux de mise en accessibilité de l'ensemble des réseaux de transport public, y compris sur Paris intra-muros, sauf contraintes techniques majeures. Cette orientation implique une réallocation progressive des budgets d'investissement vers cet objectif fondamental d'ici 2050.

Le Schéma directeur environnemental de la Région Île-de-France (SDRIF-E)

Le SDRIF-E et les transports publics sont étroitement liés, car ce document définit un cadre pour le développement des transports et la mobilité en Île-de-France. Il influence les projets de transports publics et la manière dont ils sont intégrés dans l'aménagement du territoire.

Les orientations du Plan des mobilités favorisent incontestablement le développement des transports publics et notamment du ferroviaire. Ses objectifs sont ambitieux : réduire la part modale de l'automobile au profit des transports en commun et des modes actifs, tout en encourageant un rééquilibrage de l'usage de l'espace public en faveur des modes de transport moins polluants. L'articulation entre urbanisme et transport devient une priorité absolue : toute nouvelle urbanisation doit désormais intégrer la desserte en transports collectifs, avec des capacités d'urbanisation supplémentaires conditionnées à la présence d'une gare.

Le plan prend également en compte les enjeux environnementaux en cherchant à limiter les pollutions et nuisances induites par les infrastructures de transport. Il promeut une approche polycentrique de l'aménagement du territoire, avec des pôles urbains reliés par des transports en commun efficaces.

Un point particulièrement important concerne la préservation des emprises foncières pour les besoins de l'exploitation ferroviaire, comme les infrastructures de maintenance et de remisage. Le plan identifie et protège également les sites logistiques bénéficiant d'une desserte multimodale, portant ainsi un nouveau modèle d'organisation logistique encourageant l'usage de modes de transport bas carbone.

Notre pôle Stratégie et Prospective est intervenu dans le débat pour souligner l'importance de préserver certains espaces actuels d'emprises ferroviaires pour envisager des projets futurs de nouveaux développements du trafic ferré. Il serait néfaste de renaturer des surfaces pouvant servir à nouveau à la circulation ferroviaire future.

Ouverture à la concurrence en Île-de-France : une vigilance accrue

Avec les différentes remontées des OSA de trois régions parisiennes (Paris Rive Gauche, Paris Saint-Lazare et Paris Est), notre pôle Stratégie et Prospective est intervenu dans différentes instances (CPM IDFM, CA IDFM, relationnel, colloques, etc.) pour alerter sur les irritants et risques opérationnels et budgétaires liés à la segmentation des différents appels d'offres.

Tout en confirmant notre opposition de principe à l'ouverture à la concurrence des transports ferroviaires de voyageurs, nous défendons tous les collègues cheminots assurant aujourd'hui les services des différentes lignes RER et qui connaissent des études et des projets d'appels d'offres dont les attributions s'étendent entre décembre 2026 (ligne L) et décembre 2033 (ligne U).

Au sein du Comité des Partenaires de la Mobilité IDF Mobilités comme au conseil d'administration de cette AOM, nous avons souligné les risques pesant sur les pertes d'efficacité opérationnelle et la gestion défaillante des ressources financières, notamment du fait de l'absence de prise en compte des effets sociaux et économiques très positifs de la mutualisation des moyens humains et matériels (conducteurs de trains, accompagnateurs, ateliers d'entretien et de réparation des matériels roulants).

Notre alerte régionale (et nationale) semble avoir recueilli l'attention de la Direction et de la Présidence d'IDF Mobilités. Elle est sourcée par les retours d'expériences des délégués, représentants et militants UNSA de la région francilienne. Ce dossier continuera d'être traité en coopération avec les UR UNSA de l'Île-de-France qui le souhaitent. Il pourra être analysé en rapport avec d'éventuelles situations comparables en province.

III. DIMENSION EUROPÉENNE ET INTERNATIONALE

Analyse du contexte européen : constats et enjeux

Au-delà de la France, le premier cercle immédiat concret du transport ferroviaire, c'est l'Europe ! Le reste du monde vient ensuite, avec ses évolutions chaotiques et de plus en plus imprévisibles.

Les actualités européennes ne connaissent pas un écho identique selon les différents pays de l'UE.

Nombreux sont les avis, recommandations, directives et éléments constitutionnels européens qui ont un impact direct sur la vie des citoyens, et cela, à de nombreux niveaux

L'Europe et « Bruxelles » sont souvent utilisées comme bouc émissaire de la vie politique, notamment hexagonale. Insincérité, démagogie et populisme ont été les moyens pour dissimuler l'écart entre le discours tenu dans les provinces françaises et les négociations et décisions européennes.

L'UE est une construction complexe dotée d'un appareil technocratique mince (moins de fonctionnaires européens qu'à la mairie de Paris) et un budget général trop faible pour satisfaire aux discours politiques très globalisants sur la croissance, l'emploi et le défi du changement climatique.

Le marché, un principe-réflexe ! Le « service public »... toujours l'exception !

Côté transports, les « paquets ferroviaires » ont concrétisé le principe de la « concurrence libre et non faussée », élément essentiel de la construction européenne depuis l'instauration du marché commun et de la monnaie commune. Pour réaliser l'objectif de croissance économique, le dogme concurrentiel par l'ouverture au marché de tous les services publics en réseau a été appliqué sans aucun état d'âme et même avec une obsession affirmée (présente dans les textes constitutionnels de l'UE).

La règle, c'est « l'open market » (marché « ouvert »). L'exception (avec des obligations et contraintes très précises), c'est la sauvegarde du monopole public.

Les paquets ferroviaires et les règles concurrentielles sont néanmoins conçus pour limiter à des micromarchés le choix pour une AOM d'attribuer un service ferroviaire sans passer par un appel d'offres.

Une « internationalisation » du marché des transports - y compris ferroviaire - en Europe peu éthique...

On peut prendre pour exemple la République Populaire de Chine qui ne respecte plus l'accord fondamental (déclaration sino-britannique de 1984 enregistrée comme un traité auprès de l'ONU) ou encore certaines des conventions de l'OIT définies comme « fondamentales ».

Dans cette situation, il ne paraît pas acceptable d'autoriser des groupes de transports chinois, tel MTR, à répondre à des appels d'offres européens.

Il nous faut absolument consolider le périmètre de la clause sociale (en mode « miroir ») dans tous les appels d'offres européens, en incluant expressément le respect des conventions fondamentales de l'OIT par les filiales en incluant les groupes dont les sièges (et directions) sont situés en dehors de l'UE.

Des règles sociales européennes et nationales parfois non respectées... Qu'en est-il de l'application du droit du travail ?

Avec l'ouverture du « marché », le secteur ferroviaire n'est plus épargné par le fléau du dumping social et l'absence de respect des droits du travail, en France comme dans les autres pays de l'UE.

Le dialogue social sectoriel ferroviaire européen n'est pas mature. Il porte trop souvent un discours globalisant et de bonnes intentions sous la forme de « charte » sans prévoir des actes sanctionnant les fautes sur le non-respect. C'est pourtant un intérêt commun pour le patronat et les syndicats que de combattre ces délits qui rompent avec l'affirmation d'une « concurrence régulée » pour le bien de tous et la croissance.

Les besoins d'investissements pour la rénovation et le développement du transport ferroviaire sont très importants en France comme en Europe. Quelle est la proposition syndicale ?

Dès 2007, l'UNSA-Ferroviaire a porté auprès de l'ETF et face au Commissaire des Transports français Jacques BARROT (Conférence TRUST à la CISL Bruxelles), la création de grands emprunts publics d'État pour financer les infrastructures de transports répondant aux impératifs du développement durable, validés et cadrés dans le cadre de l'Union européenne, et qui seraient exclus des critères de convergence économiques et de la norme du déficit des 3 %.

À situations exceptionnelles (pandémie, défi climatique, etc.), une réorientation indispensable pour la construction européenne.

Le défi est celui de la santé publique et du développement humain ; les investissements publics pour les infrastructures répondant au défi climatique doivent être déclarés « d'intérêt supérieur » au respect des règles concurrentielles en Europe.

Les règles du « marché ouvert » et de la « concurrence » doivent être au service des réponses à l'urgence de la transition écologique.

L'UE est, dans ses différentes instances, agitée par des cultures politiques souvent divergentes, mais toujours préoccupée par la recherche du consensus et la définition d'une position commune. Cette méthode ne met pas en relief la recherche de solutions très innovantes en matière budgétaire alors que l'Europe est une grande puissance exportatrice nette et dynamique par rapport au monde extra-européen.

L'absence de stratégie commune, malgré des situations comportant des similarités, doit interroger à la fois la Direction de la SNCF, mais aussi celle ou celui qui doit ou devrait porter son activité ministérielle sur le monde des transports ferroviaires.

Quid du renouvellement du parlement européen sur le monde des transports (élections 2024) ?

Malgré quelques élus très actifs, la moyenne de l'activité parlementaire française à Strasbourg et Bruxelles demeure insatisfaisante. Ce constat n'est pas à la hauteur du second pays de l'Union. Trop de sujets, décisions et budgets continentaux concernent aujourd'hui les salariés français, les retraités, demandeurs d'emploi et les cheminots en particulier, dans leurs vies quotidiennes.

Pour le monde syndical des transports, il convient d'être à l'écoute des candidats et des élus qui portent la voix de l'économie réelle et qui défendent les transports publics, la lutte contre le dumping social et la promotion d'une Europe protectrice des citoyennes et citoyens européens dans un contexte général de mondialisation de plus en plus préoccupant.

La stratégie du pôle et de la Fédération

Depuis notre précédent congrès, il a été décidé de renforcer notre participation dans les différentes réunions de la Fédération européenne des travailleurs des transports et au Comité du dialogue social sectoriel européen ferroviaire.

La Fédération UNSA-Ferroviaire a décidé de régulariser sa situation administrative en adhérant directement à la Fédération ETF dès cette année 2025. Auparavant, la prise en compte des sujets ferroviaires était effectuée par l'intermédiaire de la Fédération des transports.

La motivation essentielle des actions menées au cours du mandat 2022-2025 fut d'engager une démarche concrète d'acculturation des responsables nationaux et régionaux UNSA-Ferroviaire par la connaissance et l'engagement dans des actions et politiques européennes dans le monde des transports ferroviaires.

Le dossier européen n'est pas et ne doit pas être un domaine « réservé » pour un ou quelques « sachants ». Il doit être impérativement partagé, vu son importance pour notre outil de travail et nos droits économiques et sociaux.

Ainsi le pôle Traction, le pôle Voyageurs et le pôle Matériel ont participé à des rencontres et groupes de travail spécifiques à la section ferroviaire de l'ETF.

Le pôle Traction s'est concentré sur les conditions d'exercice du métier en Europe, l'ergonomie des cabines, les différentes STI et le temps de travail.

Le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire est très actif sur les questions européennes. Cela renforce notre image d'un syndicat dynamique et influent, qui se bat pour défendre les intérêts de ses membres, notamment les personnels de conduite, et la sécurité ferroviaire en général.

Lors des réunions des GT des conducteurs de train organisées par l'ETF, le pôle Traction défend la sécurité et revendique de bonnes conditions de travail.

La révision de la directive 2007/59, qui encadre la formation et la certification des conducteurs, a été au centre des débats. L'UNSA a dénoncé des années de politiques européennes privilégiant la seule libéralisation et la concurrence au détriment de la sécurité et des conditions de travail.

L'UNSA s'oppose fermement à l'abaissement des exigences linguistiques (de B1 à A2). Cette suggestion de la DG MOVE (Commission européenne) mettrait en danger la sécurité de tous et ouvrirait la porte au dumping social. Nous exigeons le maintien du niveau B1 et une meilleure prise en compte des revendications des conducteurs.

Côté comparatif européen, le modèle allemand n'est pas un exemple à suivre.

L'UNSA a mis en garde contre les dérives allemandes, où la libéralisation du marché a entraîné une baisse de la qualité de la formation, une précarisation des emplois et une dégradation des conditions de travail. Le syndicat EVG connaît aussi une baisse de la syndicalisation cette dernière décennie.

En Allemagne, la formation intégrale des conducteurs est passée de plus de trois ans à seulement quelques semaines, avec des conséquences désastreuses sur la sécurité et la qualité du service.

Les revendications de l'UNSA basées sur notre expérience sont concrètes :

- Maintien du niveau de langue B1 ;
- Amélioration du système de licences et de certifications ;
- Surveillance renforcée du temps de travail, de repos et de conduite ;
- Retrait de l'obligation de visite d'aptitude psychologique après un accident de personne ;
- Investissements massifs dans le rail et dans l'emploi ferroviaire ;
- Exigence de formations de qualité et plus longues ;
- Outils de contrôle transparents et contrôlables du temps de travail et de repos ;
- Réglementations plus strictes contre les violations du temps de travail et la sous-traitance abusive.

En plus de sa participation active aux conférences de l'ETF, le pôle Traction a interpellé directement les députés européens par courrier afin de les sensibiliser aux enjeux de la révision de la directive sur les conducteurs de train.

Des actions de lobbying auprès des décideurs européens ont été engagées en concertation avec le pôle Stratégie et Prospective.

Le pôle Traction a adressé un courrier à l'ensemble des députés européens français pour les alerter sur les risques liés à la révision de la directive sur les conducteurs de train.

Notre interpellation syndicale aux 79 eurodéputés français insiste sur trois points essentiels :

- Le maintien de l'exigence linguistique actuelle (niveau B1) ;
- L'amélioration du système de licence/certificat ;
- Le contrôle renforcé du temps de travail et de repos.

Le pôle Matériel participe depuis de nombreuses années aux réunions de l'ETF.

Dernièrement, il a contribué à la prise en compte de sujets comme l'intégration, le recrutement et l'évolution des droits des femmes dans la maintenance du matériel roulant autour de trois grands principes :

- La lutte contre les violences faites aux femmes ;
- L'attractivité du secteur de la maintenance pour les femmes (conditions de travail, égalité salariale, équipements adaptés) ;
- L'impact de la numérisation et de l'automatisation sur le personnel féminin.

Le pôle Matériel y a également abordé des sujets très techniques, comme le développement et l'intégration des nouveaux attelages automatiques numériques pour le matériel fret, avec leurs impacts législatifs et techniques.

Dialogue social sectoriel ferroviaire européen

S'il a marqué le pas avec la pandémie mondiale, les organisations patronales (CER) et syndicales (ETF) souhaitent redonner sens et utilité au Comité de dialogue social européen.

Parmi les sujets, la mise en œuvre sur le terrain de l'accord européen « les femmes dans le ferroviaire » (Women in Rail) conclu entre CER et l'ETF semble un axe important. Or, il paraît difficile d'engager des solutions très concrètes pour confirmer dans les faits cet accord global aux vertus plus philosophiques qu'opérationnelles.

Côté défense du ferroviaire, la CER et l'ETF ont aussi adopté une déclaration commune pour promouvoir le transport ferroviaire de marchandises (5 février 2025).

Il est également prévu de poursuivre le travail analytique engagé depuis deux ans sur la question de l'enregistrement du temps de travail et de repos, plus particulièrement des personnels mobiles (conducteurs et accompagnateurs de trains), dans les trafics transfrontaliers et internationaux. Le niveau européen est le plus pertinent pour construire des règles sur ce sujet. Mais le réflexe habituel du patronat ferroviaire (CER) n'est pas de favoriser un contrôle automatisé du temps de travail au vu des dépassements d'horaires réels parfois importants pour du fait de divers dysfonctionnements dans la circulation ferroviaire.

Sur l'emploi, il s'agit toujours d'une préoccupation partagée par le patronat et les syndicats cheminots. Si la situation du recrutement semble s'améliorer modestement, la question de la transmission des compétences et de la fidélisation des salariés au sein de la branche ferroviaire n'est pas posée avec le sérieux nécessaire.

Une future conférence conjointe patronat-syndicats pourrait être organisée en 2025-2026.

En résumé, les revendications permettant de lier les actions syndicales nationales à la thématique européenne portent sur le financement durable de l'infrastructure et des opérations de transports et logistiques, et le respect du temps de travail.

La question salariale ne peut encore être abordée qu'au niveau national. Même si l'idée d'un « dialogue social transfrontalier » pourrait être initiée pour éviter des effets de dumping salarial pour les travailleurs mobiles.

À retenir

- Complexité et faiblesses de la construction européenne
- Prédominance excessive du principe de "marché libéralisé"
- Insuffisances du dialogue social sectoriel et hétérogénéité syndicale européenne
- Politique et moyens insuffisants pour la défense militaire européenne
- Évolution géostratégique et financière remettant en cause l'existence de l'UE
- Relative méconnaissance du fonctionnement des structures de l'UE

Propositions structurantes

- Poursuite des travaux et actions interdisciplinaires avec implication des GN concernés (ADC, Matériel, Voyageurs, etc.) directement par des projets et décisions européennes
- Développement des relations syndicales transfrontalières
- Création de grands emprunts publics d'État en faveur du ferroviaire et développement durable (exonérés des critères de convergence)
- Renforcement des clauses sociales (temps de travail, salaires, langues, sécurité)
- Poursuite du développement de la mixité dans les métiers ferroviaires
- Lutte contre le dumping social entre EF

CONCLUSION

2022-2025 a été une période charnière pour le pôle S&P, marquée par des avancées significatives sur des dossiers structurants pour l'avenir du Groupe SNCF. Notre capacité à conjuguer vision stratégique et action concrète a permis de poser les bases d'une transformation sociale maîtrisée.

La conception du projet de grille unique constitue sans doute le chantier le plus emblématique de cette mandature. À travers lui, nous avons démontré notre capacité à penser l'avenir social du rail français dans sa globalité. Ce projet ambitieux répond à un triple défi : préserver les acquis des statutaires tout en assurant une équité de traitement avec les contractuels, garantir l'attractivité de nos métiers dans un contexte de tension sur le marché du travail et accompagner la transformation du secteur ferroviaire à l'heure de l'ouverture à la concurrence.

La mise en œuvre de cette nouvelle grille sera l'un des enjeux majeurs de la prochaine mandature. Elle témoigne de notre vision d'un syndicalisme qui ne se contente pas de défendre l'existant, mais qui sait aussi configurer l'avenir. En proposant une architecture innovante qui combine maintien des droits statutaires et modernisation des mécanismes d'évolution salariale, nous traçons une voie d'avenir pour l'ensemble du corps social cheminot.

Ce projet illustre parfaitement la méthode que nous avons voulu porter au sein du pôle S&P : partir d'une analyse rigoureuse des évolutions du secteur, construire des propositions innovantes en lien avec l'ensemble des composantes de la fédération, et porter une vision sociale ambitieuse et réaliste.

Les défis qui nous attendent après le congrès de juin 2025 sont nombreux. L'accélération de l'ouverture à la concurrence, la transformation numérique des métiers, l'évolution des organisations du travail et l'impératif écologique appelleront des réponses nouvelles. Notre pôle dispose désormais d'une expertise reconnue et d'outils efficaces pour y faire face.

L'UNSA-Ferroviaire continuera à porter sa vision d'un syndicalisme moderne, exigeant et constructif, capable non seulement d'accompagner les transformations, mais aussi de les orienter dans l'intérêt des cheminots. Car c'est bien là notre conviction profonde : le syndicalisme ne doit pas seulement s'adapter au changement, il doit l'anticiper et le façonner.

Le pôle Traction

Les missions du Secrétaire fédéral ont évolué en cours de mandat, **tout d'abord au sein de la Traction** :

- Suivi des métiers de la Traction (cadres transport traction, gestionnaires des moyens, agents de conduite) ;
- GN Traction ;
- Pilotage de la Commission métier nationale Traction ;
- Représentant syndical au CSE central Voyageurs ;
- Membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE central Voyageurs.

Puis au sein du Commercial Voyageurs :

- Suivi des métiers du Voyageurs ;
- Groupe national commercial Voyageurs ;
- Suivi des entreprises ferroviaires privées assurant un service voyageurs ;
- Pilotage des instances métiers bord et sol ;
- Restauration ferroviaire.

Traction : un mandat marqué par de fortes évolutions !

Ce rapport d'activité retrace le travail important réalisé par le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire durant ce mandat, marqué par de fortes évolutions dans le monde ferroviaire. L'UNSA-Ferroviaire a œuvré sans relâche pour la reconnaissance et l'amélioration des conditions de travail des cheminots de la traction, comprenant les conducteurs, les gestionnaires de moyens et l'encadrement.

Le rapport met en lumière les défis rencontrés, tels que l'introduction de nouvelles technologies (SEVAC, SIRIUS NEXT, HASTUS), qui ont nécessité une attention particulière. Les évolutions réglementaires, la réforme des retraites, les NAO et l'ouverture à la concurrence ont également été des sujets majeurs qui ont mobilisé le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire pour défendre les intérêts des cheminots.

Le pôle Traction a joué un rôle actif dans la défense des intérêts des agents de conduite (ADC), notamment en matière de sécurité, de formation, de rémunération, de déroulement de carrière et de gestion de la pénibilité. Le rapport souligne également l'importance du développement syndical et de l'expertise métier pour répondre aux enjeux du monde ferroviaire en constante évolution.

L'UNSA-Ferroviaire continuera d'être au service de la structure pour lui apporter son expertise, en s'appuyant sur toutes les compétences disponibles à la Fédération, mais également dans les régions.

Les nouvelles technologies

Les années passent et les envies des activités de développer des outils contraignants ou de la polycompétence perdurent fortement, des évolutions métiers soutenues par la Direction de la Traction.

Le SEVAC (système d'enregistrement vidéo et audio en cabine de conduite)

L'entreprise envisage d'enregistrer les sons en cabine de conduite et les images à l'extérieur de la cabine de conduite sur préconisation du bureau d'enquêtes sur les accidents de transport terrestre (BEA-TT) afin de faciliter les enquêtes en cas d'accident ferroviaire. Si l'on peut admettre que la vidéo puisse, dans certains cas, apporter une plus-value, il n'est pas concevable d'enregistrer des données audio dans nos cabines.

L'UNSA-Ferroviaire dénonce toujours cette position de l'entreprise.

SIRIUS NEXT, ou la poursuite d'un projet soutenu par les activités

Après plusieurs années de tests, réflexions et évolutions, SIRIUS NEXT souffre d'une idéologie inatteignable !

La mise en production de SIRIUS NEXT est laborieuse et inaboutie.

Le pôle Traction avait alerté à maintes reprises la direction sur le fait que les ADC n'avaient pas vocation à être des "BETA testeurs" !

Les dérives du SIRIUS avec le rappel d'ordres :

La modification de l'article E 30.02 du référentiel métier relatif aux ordres et dépêches oblige l'utilisation du rappel d'ordres avec SIRIUS.

Pour le pôle Traction, la Direction Sécurité et Performance Conduite (T-SP) infantilise les mécanismes et les méthodes de travail des ADC. Nous avons alerté sur les risques de dérives que cela pouvait occasionner et l'impact sur le changement des méthodes de travail des ADC.

L'UNSA-Ferroviaire avait interpellé la Direction de la Traction vis-à-vis du management avec SIRIUS et nous avons évoqué nos craintes que les informations fournies par SIRIUS NEXT ne soient erronées et ainsi dégradent la sécurité. Les Cadres Traction (CTT) craignaient qu'ils ne soient obligés de manager leurs agents en fonction de ce nouvel outil.

À la suite de notre interpellation, la direction nous a donné des garanties sur la sécurité et le suivi des ADC.

À contrario, l'entreprise sanctionne lourdement les dérives qu'elle crée par ses outils. L'UNSA-Ferroviaire avait pointé du doigt le manque de clarté dans l'utilisation des outils numériques mis à disposition des conducteurs en estimant que les injonctions contradictoires et le manque de communication sur l'utilisation de ces outils créaient un environnement propice aux erreurs et aux accidents.

NFI, la nouvelle formation initiale

La NFI a été mise en place en 2023 afin d'industrialiser la formation des ADC et de répondre au fort besoin en ressources. Les directions d'activités TER et Transilien ont poussé la Direction de la Traction à alléger les formations TB afin de revenir rapidement à l'équilibre adéquation charge ressource (ACR). Cette solution répond à un besoin de **gain de temps et de productivité** en permettant une **meilleure connaissance du contexte local** : une ligne, un engin. Les résultats obtenus, avec un taux de réussite annuel moyen de 57 %, sont préoccupants.

De très nombreuses questions avaient été soulevées par le pôle Traction. Elles doivent trouver de véritables réponses dans l'intérêt de nos métiers. La Direction de la Traction doit mettre en place un plan d'action autour du recrutement, de la formation et du monitorat. Nous portons toujours notre demande d'autoriser l'UNSA à se présenter dans les écoles afin d'accompagner et guider les stagiaires.

HASTUS

Sur cette mandature, nous avons continué nos ateliers et le travail engagé autour du progiciel HASTUS. La mise en service de ce progiciel, développé par la société canadienne GIRO et déployé au travers de ses déclinaisons dans les différentes activités, a mis à mal toute la population GM.

L'UNSA-Ferroviaire avait déposé une DCI concernant les difficultés rencontrées par les agents des métiers de la planification depuis sa mise en place. Nous avons abordé de nombreux problèmes et préoccupations liés au logiciel HASTUS, notamment des problèmes de performance du logiciel persistant dans certaines régions, et d'iniquité de traitement et de reconnaissance. L'UNSA-Ferroviaire avait formulé plusieurs demandes spécifiques, notamment un état des lieux concernant la formation des agents, l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), des process clairs et définis par l'équipe projet nationale, la disponibilité des référents (RAC) dédiés, la résolution des problèmes de lenteur du système, le traitement efficient et exhaustif des tickets incidents avec retour systématique à l'émetteur, la visibilité des évolutions du logiciel à court ou moyen terme, la master class accessible à un maximum d'agents, la

revalorisation du parcours pro en interne et la requalification des postes, ainsi que la reconnaissance financière significative et équitable pour tous les agents travaillant sur le logiciel.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé que c'est à l'outil de s'adapter à l'humain et non l'inverse. Il s'agit d'une obligation de l'entreprise.

Côté ADC, le pôle Traction a toujours dénoncé la dégradation de leurs conditions de travail et l'absence de prise en compte de la qualité de vie au travail dans les roulements. Nous demandons la mise en place d'un temps de décompression sur les journées de cadencement, la possibilité de se rendre aux sanitaires, la prise en compte des temps supplémentaires à la PS, l'aération des roulements par l'injection de 7^{es} complémentaires, la mise en place de roulements de fin de carrière et l'enchaînement équilibré des JS.

L'UNSA-Ferroviaire déplore que les activités ne permettent pas d'introduire des éléments d'amélioration des conditions de travail dans les nouveaux outils de gestion du personnel (HASTUS).

Que de contradictions de la part de l'entreprise qui affiche fièrement la volonté d'améliorer les conditions de travail des salariés de la traction par le biais d'ATOUT CONDUITE...

Le pôle Traction dénonce la pratique de l'auto commande chez les ADC, qui permet à l'entreprise de ne pas payer les indemnités de modification de commande (IMC). La commande doit se faire au plus tard à la fin de service. Le droit à la déconnexion passe aussi par la non-utilisation des outils de travail (l'IPAD) pendant les temps de repos. L'UNSA-Ferroviaire exige la stricte application de la réglementation du travail.

Les évolutions réglementaires

Le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire a toujours obtenu une écoute attentive auprès de la Direction de la Traction sur les évolutions réglementaires à venir. Notre expertise, accompagnée par nos experts conducteurs et cadres Traction a permis une approche sociale sur l'appropriation et l'anticipation des évolutions réglementaires auxquelles nous sommes confrontés.

Sur cette mandature, cinq thèmes avaient été identifiés, bien en amont des Jeux olympiques et paralympiques, dont l'enjeu affiché était de limiter les perturbations :

- Revisite de la coupure d'urgence et suppression de la tension d'alimentation électrique ;
- Gestion des situations de voyageurs descendus d'un train en dehors d'un quai ;
- Amélioration des transbordements ;
- Gestion sous le régime de l'alerte radio des situations d'intrus dans la zone dangereuse et y restant ;
- Facilitation des détournements.

La SNCF Voyageurs s'adapte à l'ouverture à la concurrence en se transformant en entreprise de services. Face à la création de sociétés dédiées (SD) découlant de l'ouverture à la concurrence des marchés de transport en délégation de service public (DSP), la SNCF Voyageurs opère une profonde mutation.

Pour répondre aux besoins spécifiques de chaque filiale, l'entreprise met en place un catalogue modulable de prestations. Ce catalogue, proposé par la Direction de la Traction, offrira un socle de services communs personnalisables. Les SD pourront sélectionner les prestations les plus adaptées à leur activité, favorisant ainsi une plus grande agilité et une meilleure adéquation aux besoins des voyageurs.

Demain, nous devons faire face à une multiplication des demandes d'évolutions réglementaires locales, impulsées par les filiales qui chercheront à imposer aux cheminots de nouveaux modes d'organisation. Face à cette offensive, l'UNSA-Ferroviaire ne se contentera pas d'être vigilante. Nous serons un rempart contre toute tentative de contourner les textes réglementaires nationaux et de dégrader les conditions de travail des cheminots. L'UNSA-Ferroviaire s'engage à combattre fermement ces évolutions locales, à mobiliser les cheminots et à porter leurs revendications avec force pour garantir le respect de leurs droits et la préservation de leurs acquis. Nous ne laisserons pas les filiales dicter leur loi au détriment des cheminots.

L'action conjointe du pôle Traction et de nos élus a permis d'obtenir des avancées significatives en matière de conditions de travail. Notamment, la mise en place des EPICB (équipements de protection individuelle contre le bruit) sur les lignes à grande vitesse représente une victoire importante pour la santé et le bien-être des agents de conduite. Même s'il ne s'agit que d'un palliatif, cette mesure concrète témoigne de notre engagement à améliorer le quotidien des cheminots. L'objectif ultime reste la remise en bon état des cabines ; et la création d'un groupe de travail « bruit cabine » au sein de la CSSCT de l'axe Sud-Est est une étape prometteuse dans cette direction. Forts de ce succès, nous œuvrons à dupliquer cette initiative sur les autres BU afin d'étendre ces améliorations à tous les conducteurs.

La réforme des retraites

Ce début de mandat a été marqué par une énième réforme des retraites, une attaque brutale contre les droits des travailleurs. **Face à cette injustice, l'UNSA-Ferroviaire a répondu avec force et détermination : PAS UN JOUR, PAS UN MOIS, PAS UN AN DE PLUS!** Fidèles à nos valeurs et au service des salariés, nous nous sommes dressés contre cette réforme injuste, portant haut et fort la voix des cheminots. Notre mobilisation massive, avec une participation déterminante aux appels à la grève et aux manifestations, a fait trembler le gouvernement et a permis de contraindre la direction de l'entreprise à ouvrir des négociations pour tenter de compenser les effets délétères de cette réforme. Nous pouvons être fiers de l'engagement sans faille de l'UNSA-Ferroviaire et de sa capacité à mobiliser les cheminots pour défendre leurs droits.

Les agents de conduite

Face au sous-effectif de conducteurs engendré par la crise du COVID et une mauvaise anticipation des besoins, l'UNSA-Ferroviaire a agi avec responsabilité et détermination. Nous avons interpellé avec force la direction de l'entreprise sur plusieurs sujets cruciaux impactant les conditions de travail des agents de conduite.

Nos actions ont porté sur :

- Le recrutement, les formations initiales et les parcours professionnels.
Nous avons exigé une amélioration des processus de recrutement et de formation, et défendu avec fermeté le respect des parcours professionnels des ADC ;
- L'emploi de conducteurs seniors en CDD sur les différentes activités (TER, TN, TGV, etc.).
Face à cette pratique inacceptable, l'UNSA-Ferroviaire avait déposé une DCI sur ces CDD. Il était inconcevable qu'un certain nombre d'ex-ADC prétendent à réintégrer l'entreprise sous des conditions plus favorables que les salariés. Le pôle Traction avait dénoncé une carence d'encadrement des conditions d'emploi de ces "Old-Salariés". Nous avons obtenu un cadrage sur les conditions d'emploi et le respect des parcours professionnels des ADC ;
- La reconnaissance des missions des moniteurs, formateurs et instructeurs.
L'UNSA-Ferroviaire a mené un combat sans relâche pour une meilleure reconnaissance de ces missions essentielles. Notre intervention déterminante auprès de la DGTER a permis d'obtenir une revalorisation significative de la prime moniteur de 50 %, étendue ensuite à Transilien, avec des mesures complémentaires sur certaines BU (journées de formation spécifiques, temps supplémentaire ou compensé, livrets pédagogiques, etc.).
- L'externalisation de la formation initiale.
L'UNSA-Ferroviaire a alerté avec gravité sur les risques liés à l'externalisation de la formation initiale à des sociétés privées. Nous avons affirmé avec conviction que « la formation et la sécurité ferroviaire sont des sanctuaires qui doivent échapper à toute recherche d'économies. Il en va de la sécurité des circulations ! ».

L'UNSA-Ferroviaire continuera à se battre avec énergie pour défendre les intérêts des agents de conduite et garantir des conditions de travail optimales, gage de sécurité pour tous. Cette action se

poursuit également au niveau européen grâce à une participation active au sein de l'ETF, démontrant une volonté d'influence et d'amélioration à grande échelle.

Les lieux de couchages

L'UNSA-Ferroviaire a été la première organisation syndicale à prendre au sérieux les problèmes sanitaires auxquels sont confrontés les roulants dans les lieux de repos hors de leur résidence. Soucieux de la santé et du bien-être de nos collègues, nous avons interpellé la Direction de la SNCF Voyageurs et formulé des propositions concrètes pour améliorer les conditions de couchage, la transparence et le suivi des situations sanitaires. Face à notre expertise, la Direction de la Traction et le responsable auprès d'ORFEA ont répondu favorablement à nos demandes.

Nos efforts ont permis d'obtenir des engagements importants :

- Sur la gestion des punaises de lit, des mesures efficaces ont été mises en place pour lutter contre ce fléau, avec notamment l'engagement d'inciter les hôteliers partenaires à mettre en œuvre des dispositifs de détection performants ;
- Sur l'amélioration des conditions de couchage, nous avons obtenu des avancées significatives pour garantir des conditions de repos optimales aux agents de conduite.

Conscients de l'impact des Jeux olympiques de 2024 à venir, nous avons alerté la direction sur la nécessité d'anticiper les besoins en matière d'hébergement. La direction s'était engagée à travailler sur ces points avec l'UNSA-Ferroviaire afin de garantir des conditions d'accueil et de repos satisfaisantes pour les roulants.

La prime de traction : une nécessité d'adaptation face aux évolutions du secteur

Le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire ne cesse d'interpeller la direction sur la question cruciale de la prime de traction. Face aux mutations profondes que connaît le secteur ferroviaire, il est devenu indispensable d'ouvrir des négociations en vue de **réviser en profondeur cette prime, de l'adapter aux réalités du terrain et aux attentes des ADC.**

La prime de traction, actuellement régie par la TT00009, est restée figée dans le temps et ne correspond plus aux politiques d'entreprise actuelles. Il est donc urgent de **réévaluer les éléments complémentaires de rémunération** afin de tenir compte des nouvelles réalités du métier d'ADC.

Plusieurs facteurs plaident en faveur d'une révision urgente de cette prime de traction, entre l'émergence de filiales et d'entreprises ferroviaires privées qui complexifie l'organisation du travail et impose de nouvelles contraintes aux ADC, un monde du travail en pleine mutation avec de nouvelles exigences en matière de flexibilité et de polyvalence, et des activités qui ont tendance à "hyperspécialiser" le métier, notamment Intercités, les nouvelles prérogatives et missions confiées aux ADC ne sont pas rétribuées et répercutées sur leur rémunération. Si des initiatives comme les COTECH et le programme Atout Conduite visent à améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, elles ne peuvent se substituer à une **réflexion globale sur le système de primes et ses composantes.**

Conscient de ces enjeux, le pôle Traction a mis en place des groupes de travail pour élaborer des **revendications fortes et concrètes** en matière de prime de traction. Nous sommes déterminés à **obtenir une prime juste et équitable**, qui reconnaît l'engagement et le professionnalisme des ADC.

COTECH : usure professionnelle

L'UNSA-Ferroviaire a participé aux différents COTECH sur l'usure professionnelle. Pour la traction, le pôle Traction avait proposé une liste de six points à développer pour prendre en compte l'usure professionnelle. La direction a retenu l'ensemble de nos propositions.

Le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire reste vigilant et a précisé à la direction qu'il ne faut pas perdre de vue que si l'usure professionnelle est un sujet compris par les agents, c'est bien parce qu'ils la vivent tous les jours.

Nous avons proposé de structurer ce travail pour développer de futures actions, établir une compréhension et des principes d'application intangibles, définir les engagements en matière de prévention de l'usure professionnelle et les moyens mis à disposition, et engager une politique de robustesse pour garantir un véritable respect de la vie professionnelle et personnelle. Ce travail est toujours en cours.

Pénibilité et accompagnement de fin de carrière

L'UNSA-Ferroviaire a participé activement aux tables rondes sur la pénibilité et les fins de carrière. La délégation y a souligné qu'elle a combattu la dernière réforme des retraites.

L'UNSA-Ferroviaire a fait plusieurs revendications pour les statutaires, notamment la mise en place d'un entretien biennal à partir de 50 ans, l'ajout d'autres emplois repères à la liste des 81 emplois à pénibilité avérée actuelle, l'augmentation des taux de pénibilité, la facilitation du rachat des trimestres d'études, le rachat des trimestres d'apprentissage SNCF au régime spécial SNCF, **le déclenchement des dispositifs MST 2 dans le cadre de la prolongation d'activité des agents non plus au-delà de l'âge d'ouverture du droit à pension, mais dès 52 ans**, l'adaptation du dispositif légal de retraite progressive, l'amélioration des dispositifs fin de carrière CPA et TPFC, l'ouverture des échelons d'ancienneté au-delà du neuvième échelon, **un meilleur système de sécurisation de la prime de traction et la transposition de l'évolution de la grille des salaires aux classes 3, 4 et 5.**

L'UNSA-Ferroviaire a également fait plusieurs revendications pour les contractuels, notamment la mise en place d'une commission paritaire portant sur l'étude des rémunérations, un suivi annuel des mesures salariales, l'indexation des salaires minimaux SNCF / EFP sur l'évolution des rémunérations annuelles garanties (RAG) de la branche ferroviaire, la création d'un véritable entretien salarial accompagné d'un représentant du personnel de son choix et **le retour d'un système de bonification traction pour tous.**

Dans cette perspective, l'UNSA-Ferroviaire est allée chercher plusieurs avancées :

- Dans un 1^{er} temps, l'augmentation des taux de pénibilité, la création d'un nouveau taux P3 à partir de 30 ans de pénibilité, l'adaptation de la durée d'exposition et l'incrémentation du compteur de la pénibilité permettant, entre autres, **la prise en compte dès le 1^{er} jour de la période de formation initiale des conducteurs ;**
- Dans un second temps, l'amélioration des dispositifs de cessation progressive d'activité - qui devient la cessation anticipée d'activité (de 18 à 30 mois) - et de temps partiel de fin de carrière (de 12 à 36 mois), la pérennisation de l'indemnité forfaitaire d'accompagnement à la reconversion en seconde partie de carrière, la création d'un nouvel échelon d'ancienneté supplémentaire (10), ainsi que des positions de rémunération dites « de fin de carrière ».

Ces revendications portées par l'UNSA ont pour but de permettre aux ADC et aux salariés de limiter les effets de la dernière réforme des retraites.

L'UNSA a œuvré pour que l'entreprise accompagne mieux les salariés dans leur dernière partie de carrière et leur permette de gérer leur fin de carrière selon leurs aspirations individuelles ! Pour les statutaires et les contractuels, un engagement de négociation est acté dans les deux ans afin d'améliorer leur accompagnement de fin de carrière. **Le pôle Traction revendique le retour d'une bonification traction pour tous !**

Grille salariale et rémunération

Dès septembre 2022, l'UNSA-Ferroviaire avait engagé des discussions constructives avec la Direction de la Traction concernant l'intégration des PR 14 & 21 pour les ADC TA et TB. Grâce à notre expertise et à notre force de proposition, nous avons imposé notre vision et obtenu une évolution ambitieuse de toute la grille TA/TB.

Nos propositions, retenues par la direction, ont permis d'obtenir des avancées majeures pour les agents de conduite : une progressivité de carrière améliorée grâce à l'augmentation des pourcentages de passage et un salaire de départ plus élevé grâce à la suppression des premières PR du niveau 1. **Le pôle Traction avait obtenu une grille de rémunération réaliste, juste, équitable et profitable à tous, une victoire importante pour les agents de conduite.**

Par la suite, d'autres avancées significatives sont intervenues en matière de rémunération avec l'accord "fin de carrière". De **nouvelles positions de rémunération (PR) dites de fin de carrière**, les PR 22 et 23 (tout comme les PR 20 et 21 en leur temps), sont le fruit de l'action déterminée de l'UNSA-Ferroviaire.

De nouveaux échelons pour les ADC

Les échelons 9 et 10, accessibles après 26 et 29 ans d'ancienneté respectivement (au 1^{er} janvier 2025), représentent une reconnaissance importante de l'expérience et du savoir-faire des conducteurs. Les échelons 11 et 12, accessibles après 33 et 36 ans d'ancienneté, offrent de nouvelles perspectives de carrière aux agents contractuels.

L'UNSA-Ferroviaire continuera à se battre pour obtenir des conditions de rémunération justes et motivantes pour tous les agents de conduite.

Le développement syndical Traction

Le monde ferroviaire est en évolution perpétuelle. S'il impose une adaptation des métiers auxquels la traction n'échappe pas, il doit s'accompagner de droits nouveaux pour les salariés.

L'UNSA-Ferroviaire, syndicat engagé et pragmatique, anticipe ces évolutions avec l'aide de nombreux militants, de leurs nouvelles idées et autres propositions. Ces réflexions doivent permettre d'obtenir, de garantir et de protéger l'intérêt des salariés du monde ferroviaire. C'est en s'appuyant sur cette réalité que le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire porte des engagements donnant lieu à des revendications ajustées aux besoins réels du métier et aux aspirations des conducteurs. Les élections professionnelles SNCF ont été l'occasion pour l'UNSA et son pôle Traction de réaffirmer et d'afficher ses principaux axes de revendications, basées sur les remontées terrain et découpées en quatre items :

- La rémunération ;
- Les conditions de travail ;
- Le déroulement de carrière ;
- L'inaptitude et le reclassement.

Le développement syndical est le moteur de l'UNSA-Ferroviaire, et l'expertise "Métier" est la pierre angulaire de notre action à la Traction. C'est pourquoi le pôle Traction s'est investi avec énergie sur le terrain pour soutenir les OSA et étendre son influence dans toute la France.

Grâce au travail remarquable de nos militants, nous avons enregistré une augmentation du nombre d'adhésions et conquis de nouveaux territoires, notamment en Occitanie Sud (Nîmes/Perpignan), en Bourgogne-Franche-Comté (Dijon et Laroche-Migennes) et, récemment, en Sud Azur à Nice.

Pour amplifier cette dynamique et attirer de nouveaux adhérents, le pôle Traction a mis en place une formation syndicale complète et attractive, offrant une initiation syndicale et une formation professionnelle spécifique. Ces formations sont de véritables leviers pour la syndicalisation, abordant des thématiques clés telles que :

- **La réglementation du travail**, pour maîtriser les règles et défendre ses droits ;
- **La rémunération** : pour comprendre sa fiche de paie, la prime traction et les éléments variables de solde (EVS) ;
- **La conception de roulements et de grilles de travail** : pour mieux appréhender son organisation et ses conditions de travail.

NAO et accords salariaux

Dès le début de notre mandat, **conscients de l'urgence de la situation et du mécontentement des salariés face à la baisse du pouvoir d'achat et au gel des salaires**, nous avons appelé à la mobilisation. La grève du 6 juillet 2022 a été un **véritable levier**, posant la première pierre des **avancées salariales** qui ont suivi.

Nous avons arraché à la direction une **AGS de 1,4 % avec effet rétroactif**, des **revalorisations** des indemnités, des allocations et une **augmentation** de la prime de vacances.

Malgré ces avancées, **l'UNSA-Ferroviaire est restée exigeante**. Lors de la NAO de décembre 2022, nous avons **revendiqué une AGS de 10 %** pour tous. Face à des mesures jugées insuffisantes, nous avons **refusé de signer l'accord**. Pourtant, l'entreprise a appliqué unilatéralement les mesures, incluant une **AGS de 2 %**, une **majoration** de la prime de traction et une **revalorisation** des indemnités de nuit et dimanche.

L'année 2023 a été marquée par **l'obtention d'un accord sur les mobilités douces, de nouveaux échelons** pour les statutaires et contractuels et la **sécurisation d'une partie de la prime de traction des ADC**, même si nous déplorons que l'entreprise n'ait pas retenu nos propositions telles que de baisser le quotient à partir du 12^e jour d'arrêt à 240 au lieu de 480 afin de garantir à 100 % notre prime moyenne.

En 2024, nous avons obtenu une **mise en cohérence du calcul de la prime de fin d'année**, une **prime de partage de la valeur de 400 €** et une **AGS de 1,8 %**. Des **revalorisations** des indemnités et la **reconduction** de l'accord sur les mobilités douces ont également été obtenues. Nous avons aussi **engagé l'entreprise dans des groupes de travail** sur des sujets clés comme la grille salariale, l'indemnité de résidence, l'encadrement et la reconnaissance des conditions d'exercice des métiers.

Les **NAO 2025** ont été **en deçà de nos attentes**, malgré l'obtention d'une **AGS de 0,5 %**, une **majoration** des primes de travail et des **mesures d'amorçage de fin de carrière**. Une clause de revoyure salariale, ce printemps 2025, permettra de revenir à la table des négociations.

Enfin, **le pôle Traction travaille étroitement avec le pôle Stratégie & Prospective** à une modernisation de la grille salariale UNIQUE pour TOUS (statutaires/contractuels). **Toutes les dispositions et spécificités liées à la rémunération des ADC sont prises en compte. Ce sera du GAGNANT-GAGNANT !** L'évolution du monde ferroviaire nous oblige à redéfinir perpétuellement nos ambitions, nos revendications et à être innovants.

Les JOP

L'UNSA-Ferroviaire a œuvré pour améliorer les conditions de travail des agents de conduite durant la période des Jeux olympiques et paralympiques. Grâce à nos efforts, les agents ont bénéficié d'une indemnité journalière de 95 €, d'une valorisation de leurs congés en période de moindre besoin, d'un CET augmenté avec un meilleur abondement, d'une majoration du rachat de RTT et d'une indemnité journalière de garde d'enfants. De plus, nous avons veillé au strict respect de la réglementation du travail pendant cette période.

Revendications et avancées

Fidèle à ses engagements pris lors des élections professionnelles, le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire a défendu les revendications des agents de conduite auprès de la direction. Au-delà des demandes d'augmentation générale des salaires, de revalorisation des primes, d'une prime de fin d'année pour tous et de la refonte du taux de rémunération du travail des samedis, dimanches et fêtes, nous avons exigé l'extension de la cessation progressive d'activité à trois ans, la revalorisation de l'indemnité complémentaire de la CPA et la création d'un entretien de fin de carrière à 45 ans et/ou à partir de 20 ans de conduite.

Le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire a également mis en avant sa demande d'une meilleure reconnaissance de l'usure professionnelle, de la pénibilité et de la mise en place d'engagements annuels d'intégration de la qualité de vie au travail ainsi que d'une meilleure politique de recrutement. En complément, nous avons évoqué notre demande d'une véritable politique d'accompagnement, de reclassement et de suivi des ADC ayant subi un choc psychologique à la suite d'un accident impactant.

À la suite de ces revendications, nous pouvons nous réjouir de belles avancées obtenues, notamment :

- Une nouvelle grille de rémunération ;
- Des réévaluations quasi annuelles des EVS (indemnités et allocations) ;
- Un accord de fin de carrière ;
- Une CAA jusqu'à 30 mois et mieux rémunérée ;
- Un entretien de fin de carrière à partir de 45 ans ;
- Une pénibilité P3 créée à 30 ans ;
- Des échelons supplémentaires ;
- Une réelle revalorisation de la PFA.

Évolution du métier de CTT

L'UNSA-Ferroviaire, consciente de la tempête qui s'abat sur le métier de Cadre Transport Traction, tient à exprimer son soutien indéfectible à celles et ceux qui assurent, chaque jour, la sécurité et la fluidité du trafic ferroviaire. Face aux manœuvres insidieuses de certaines activités, qui cherchent à diluer les missions des CTT en créant des postes d'assistants ou en confiant des tâches à des conducteurs référents, sans pour autant alléger la charge de travail, nous dénonçons une stratégie de grignotage qui met en péril l'expertise et la reconnaissance des CTT.

L'ouverture à la concurrence et l'émergence de formations "express" de CTT dispensées par des centres de formation agréés par l'EPSF ne doivent pas servir de prétexte à la création d'un sous-métier au rabais. Le pôle Traction veille et **réaffirme avec force que seul l'examen ETT3 garantit la compétence et la qualification d'un CTT classe 6**. Nous suivons de près l'expérimentation "Aspirant CTT" et exigeons que sa durée soit strictement encadrée pour éviter tout glissement vers une formation au rabais.

L'UNSA-Ferroviaire ne se contente pas de sonner l'alarme. Face à la dégradation continue des conditions de travail des CTT-DPX, à l'absence de reconnaissance et de moyens, nous portons haut et fort les revendications de nos collègues :

- Une réévaluation immédiate des postes pour refléter la réalité de la charge de travail ;
- Un plan d'action concret visant à réduire la charge de travail des CTT-DPX ;
- Une reconnaissance financière équitable pour la conduite occasionnelle et les tâches supplémentaires ;
- L'ouverture de négociations sur la pénibilité pour enfin prendre en compte l'usure du métier ;
- Un véritable parcours professionnel avec une évolution de carrière claire et accessible ;
- Plus d'autonomie et de moyens pour manager leurs équipes, ainsi qu'une simplification des outils de management ;
- Un collectif de 25 agents maximum par CTT-DPX pour garantir un encadrement de qualité.

L'UNSA-Ferroviaire ne lâchera rien. Les CTT-DPX sont les garants de la sécurité et de l'efficacité du système ferroviaire. Leur expertise et leur engagement méritent respect et reconnaissance. Nous continuerons à nous battre pour que leurs conditions de travail soient dignes de leur mission essentielle.

INTERCITÉS

Le secteur Intercités fait face à une dégradation alarmante des conditions de travail, notamment en raison du vieillissement du matériel roulant. Les locomotives en service sont en mauvais état, entraînant des suppressions de trains, des conditions de travail pénibles pour les ADC et des pertes de rémunération. Face à cette situation, l'UNSA-Ferroviaire a exigé un plan de rénovation du parc de locomotives, une amélioration de la gestion des incidents et des pannes, et des compensations financières pour les pertes de rémunération subies par les ADC.

L'UNSA-Ferroviaire a été consultée sur les projets de réorganisation d'Intercités, notamment la création des établissements Traction SUNI et OXYGÈNE. Nous avons exprimé de vives inquiétudes quant à ces projets. L'ET SUNI, établissement Traction "fourre-tout", manque de clarté et ne répond pas aux attentes des agents. L'ET OXYGÈNE est un projet s'articulant autour d'un nouveau matériel qui suscite le rejet des agents (système SEVAC, éthylotest, système EAS). Les ADC se voient imposer de nouvelles tâches sans formation adéquate. Cette réorganisation entraîne une hyperspécialisation inquiétante.

L'UNSA-Ferroviaire refuse l'hyperspécialisation qui réduit les compétences et la polyvalence des ADC. Nous demandons une véritable diversité des missions pour maintenir l'attractivité du métier et garantir la sécurité des voyageurs. Nous préconisons la création d'un ET IC unique pour préserver la diversité des missions et répondre aux besoins de l'entreprise.

CONCLUSION

Pour conclure, le pôle Traction de l'UNSA-Ferroviaire a démontré son engagement indéfectible envers les cheminots de la Traction tout au long de ce mandat. Face aux défis et aux évolutions du monde ferroviaire, nous avons agi avec détermination et obtenu des avancées significatives en matière de sécurité, de conditions de travail, de rémunération et de gestion des fins de carrière. Notre expertise "Métier" et notre dynamisme sur le terrain ont permis de renforcer notre influence et de conquérir de nouveaux adhérents. L'UNSA-Ferroviaire continuera à porter haut et fort les revendications des cheminots de la Traction et à se battre pour un avenir meilleur pour tous.

Thierry CHALIN - Olivier DEPOULAIN - Arnaud GARNIER - Maxime JOLIVET - Frédéric MEYER et tous les participants des GN/GT Traction

Le pôle Voyageurs

Les missions du pôle Voyageurs de l'UNSA-Ferroviaire recouvrent de multiples sujets :

- Suivi des métiers du Voyageurs
- Groupe National Commercial Voyageurs
- Suivi des Entreprises Ferroviaires privées assurant un service voyageurs
- Pilotage des instances métiers Bord et Sol.
- Restauration ferroviaire

Le pôle Voyageurs de l'UNSA-Ferroviaire a été particulièrement actif durant ce dernier mandat, s'impliquant fortement dans les négociations et les consultations touchant aux conditions de travail et aux perspectives d'avenir des agents.

Ce mandat a été marqué par une actualité dense et des défis majeurs pour notre secteur. Les élections professionnelles, le conflit sur la réforme des retraites et l'émergence du collectif ASCT ont profondément remanié le paysage syndical. Parallèlement, l'arrivée de la concurrence sur le marché conventionné, sur le service librement organisé, et l'ouverture de certaines lignes ferroviaires aux opérateurs privés ont accentué les mutations.

Face aux nombreuses réorganisations, suppressions de postes à la suite des évolutions des technologies et des métiers, notre priorité a été d'accompagner les agents impactés. La fermeture de trois des quatre bureaux comptables (BCC), entraînant la suppression de plus de 70 postes, a nécessité une vigilance particulière et active. Le projet de SNCF Voyageurs avec "Destination Voyageurs 2030", visant à réorganiser les fonctions transverses, nous a également mobilisés pour anticiper et atténuer ses impacts. La recherche constante de productivité, à travers la polyvalence et la polycompétence, a mis à rude épreuve la qualité de service. Nous avons défendu un modèle où la présence humaine qualifiée reste au cœur de l'expérience voyageur, tant pour le bien-être des salariés que pour la satisfaction des clients.

Nos actions et revendications : un travail de fond

Nous avons renforcé notre présence auprès des directions d'activité et régionales, en insistant sur l'importance du dialogue social. Les commissions métiers, notamment l'instance Métier spécifique Bord qui a vu le jour à la suite de l'accord de fin de conflit de décembre 2022, ont été des espaces privilégiés pour porter nos revendications et faire évoluer les projets. Nous avons élaboré les cahiers revendicatifs grâce aux travaux des groupes de travail nationaux (GN/GT), définissant une position fédérale claire et argumentée.

Chez TGV-Intercités, face à la concurrence, nous avons défendu le maintien d'un personnel qualifié, d'un réseau de distribution national et d'un haut niveau de formation. Nous avons également veillé aux conditions de travail des personnels au sol et à bord.

La réorganisation des RCAD, avec la centralisation des centres de relation client à distance, a suscité notre vigilance. Nous avons insisté sur l'accompagnement des agents, la montée en compétences et les enjeux de représentativité syndicale.

L'activité TER, quant à elle, s'est retranchée derrière les conventions avec les autorités organisatrices, entraînant des disparités territoriales. L'ouverture à la concurrence a été un coup de massue pour les agents, avec des transferts à la concurrence ou des filiales. Nous avons dénoncé les incohérences de la direction. Une longue négociation avait abouti à un accord signé par l'UNSA-Ferroviaire en mai 2024, relatif aux garanties sociales des salariés des filiales SNCF créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs. L'accord prévoyait des garanties communes à tous les salariés transférés dans les filiales, ainsi qu'à tous les salariés recrutés ou en mobilité vers ces filiales, mais n'a malheureusement pas obtenu la signature d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

Garanties sociales / Concurrence

Il y a aujourd'hui Trenitalia et la Renfe sur l'axe Sud-Est qui se sont positionnées sur le service librement organisé (SLO). La bonne nouvelle est que cela arrive quand le train redevient « à la mode » et que la demande de voyager avec un transport plus écologique est forte. Cette concurrence mise beaucoup sur la notion de services offerts et elle ne doit pas se faire au détriment de la sécurité. Pour le pôle Voyageurs, la baisse des prix est illusoire de la part de ces nouveaux opérateurs, mais cela oblige la SNCF à être meilleure sur les offres tarifaires, les services proposés et la gestion des situations perturbées. Sur cette mandature, nous avons vu la fusion EUROSTAR/THALYS avec la marque EUROSTAR. Il y a également eu une prise de conscience en France des investissements à réaliser sur le territoire. INOUÏ s'est mis à travailler sur « INOUÏ First » afin d'insuffler une nouvelle qualité de service à son produit.

Ce contexte d'ouverture à la concurrence touche également les lignes Intercités. IC se prépare en se découpant en lots selon les périmètres des TET (trains d'équilibre du territoire) ainsi qu'un lot « train de nuit ». Le renouvellement du matériel va aussi se faire petit à petit, avec des rames plus modernes.

SNCF Voyageurs vient de remporter l'appel d'offres pour l'exploitation du premier lot de lignes de TET, comprenant les lignes Nantes-Bordeaux et Nantes-Lyon. SNCF Voyageurs avait déjà remporté plusieurs appels d'offres pour des lignes TER, mais avait aussi essuyé une défaite face à Transdev pour la ligne entre Toulon et Nice. Les prochaines lignes Intercités concernées par un appel d'offres seront Paris-Clermont-Ferrand et Paris-Limoges-Toulouse.

L'ouverture à la concurrence, l'UNSA-Ferroviaire l'a toujours combattue !

L'UNSA-Ferroviaire a toujours combattu l'ouverture à la concurrence du système ferroviaire, estimant qu'elle n'est pas la voie du progrès. La recherche du profit à tout prix est difficilement compatible avec la sécurité absolue et le service public attendu par les citoyens.

Malgré une nouvelle loi imposant cette ouverture à la concurrence et le transfert des contrats de travail des personnels affectés, l'UNSA-Ferroviaire a négocié des droits supplémentaires pour les salariés SNCF concernés.

Dans le cadre de l'accord "sac à dos social", l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu :

- La continuité des facilités de circulation (FC) pour les salariés transférés, leurs ayants droit, et l'ensemble des salariés et retraités SNCF sur les services transférés ;
- Le maintien du logement SNCF pour les salariés transférés bénéficiant d'un logement SNCF, quel que soit le titre d'occupation ;
- L'accès à la médecine de soins spécialisée dans les cabinets médicaux SNCF pour les salariés statutaires transférés ;
- Le paiement par la SNCF de la conversion monétaire des droits acquis sur le CET, avec un abondement exceptionnel de 20 % pour l'épargne de fin d'activité ;
- La possibilité de transfert du CET dans la nouvelle entreprise ou de consignation auprès de la Caisse des dépôts et consignations ;
- Le maintien des dispositifs pour les conducteurs admis au cadre permanent à compter du 1^{er} janvier 2009, du régime supplémentaire de retraite (PERE) et de l'abondement spécifique du CET ;
- Le maintien des dispositifs liés à la pénibilité, de la reconnaissance de cette pénibilité et de la majoration salariale ;
- Le maintien des congés payés acquis, avec possibilité de paiement des indemnités par l'ancien employeur ou de transfert du solde chez le nouvel employeur ;
- Le maintien des dispositions pour les ex-apprentis et ex-élèves (MST3 et MST4) sans limitation de durée ;
- Le maintien des médailles des chemins de fer.

Par la négociation, l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu des garanties sociales pour les salariés transférés dans le cadre de l'ouverture à la concurrence.

Pragmatisme contre jusqu'au-boutisme : faut-il renoncer à signer un accord parce que l'on a combattu ce qui le rend nécessaire ?

Les concertations, entamées en mai 2021, avaient pour objectif de définir un socle commun de droits et de garanties sociales pour les salariés des filiales, dans la continuité du cadre social actuel et en préservant les parcours professionnels et les mobilités au sein du Groupe. À l'issue de la table ronde du 9 février 2022, il a été convenu de programmer la suite des échanges après les élections, à partir de novembre 2022. Ce calendrier a conduit à une 5^e série de bilatérales, puis à un projet d'accord adressé en décembre, avant une table ronde conclusive. Le compte n'y étant pas, nous avons refusé de participer à cette table ronde conclusive. Dans ce contexte, l'entreprise a officialisé ses engagements dans une première DUE (décision unilatérale de l'employeur) en janvier 2023. L'UNSA, dénonçant cette précipitation de l'entreprise, avait exigé de rouvrir des négociations. Ce cycle de négociations avait permis d'obtenir un meilleur socle commun pour l'ensemble des filiales.

Si nous avons combattu l'ouverture à la concurrence et le choix de la filialisation, nous avons décidé de signer l'accord relatif aux garanties sociales des salariés des filiales SNCF créées en réponse aux appels d'offres des autorités organisatrices de transport de voyageurs. Pas d'accord, c'était moins de droits, moins de protection. **L'accord à durée indéterminée prévoyait des garanties communes à tous les salariés transférés dans les filiales, ainsi qu'à tous les salariés recrutés ou en mobilité vers ces filiales.** Malheureusement, faute d'obtenir la signature d'organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles, cet accord était juridiquement réputé non écrit. Le 3 juin 2024, l'UNSA-Ferroviaire avait envoyé au Directeur des Ressources Humaines SNCF un courrier demandant à l'entreprise d'appliquer unilatéralement l'intégralité des dispositions prévues par l'accord. Cette demande n'a pas été totalement entendue, mais une nouvelle DUE a été mise en place, améliorant la précédente, tout en se situant bien en deçà de ce que l'UNSA-Ferroviaire avait obtenu et signé.

Une DUE, c'est l'arbitraire de l'employeur qui l'emporte sur la négociation avec les partenaires sociaux. C'est surtout moins de clarté.

L'UNSA-Ferroviaire a élaboré un décryptage entre le projet d'accord « garanties sociales » et la DUE. Les différences résident principalement dans les détails d'application et les précisions apportées sur certains engagements que la filiale n'est plus obligée de prendre ou d'appliquer. L'analyse des risques que nous avons faite souligne les potentielles pertes de droits pour les cheminots transférés, mettant en évidence l'importance d'une vigilance continue de l'UNSA-Ferroviaire pour assurer la préservation des droits des travailleuses et des travailleurs en filiale 100 % SNCF Voyageurs.

Voici quelques exemples de différences entre l'accord et la DUE :

- **Accès à l'actualité du Groupe ferroviaire SNCF et de SNCF Voyageurs** : perte de la possibilité de recevoir des communications via l'outil DIVA ;
- **Intégrer et promouvoir la parentalité dans la vie professionnelle** : perte de plusieurs garanties, notamment la garantie liée à la prime de travail et l'indemnité journalière temporaire de parentalité (IJTP) garantissant le maintien du niveau moyen des indemnités ou gratifications variables ou fixes mensuelles perçues au cours des douze derniers mois versée pendant le congé pathologique, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- **Informers les instances et encourager à agir les organisations syndicales représentatives** : perte de la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, quel que soit le nombre de salariés dans la filiale ;
- **Salariés en situation de handicap** : suppression de l'accompagnement par le RH de la filiale du salarié pour mobiliser le financement des aides ;
- **Jours d'absence exceptionnelle pour obtenir sa RQTH** : suppression de l'autorisation d'absence avec solde dans la limite de trois jours au total pour réaliser les démarches administratives et médicales nécessaires à l'obtention de la RQTH ;

- **Guide des emplois types au sein de la filiale** : suppression de la cohérence des intitulés des postes entre la filiale et les entités du Groupe ferroviaire SNCF ;
- **Parcours professionnel des ADC et ASCT transférés dans une EF dans le cadre d'une perte de marché** : obligation d'avoir exprimé, avant leur transfert, le souhait de conserver leur rang dans les listes des parcours pro avec prise en compte de leur ancienneté précédemment acquise pour les ADC ou ASCT qui seraient réembauchés à la SNCF à l'issue de la période légalement définie « entre la 3^e et 8^e année » ;
- **Évolution et mobilité au sein du Groupe ferroviaire SNCF** : le document d'accueil remis lors de l'embauche ne contient plus les contacts utiles et les opportunités qui peuvent être proposées dans la filiale ainsi qu'au sein de SNCF Voyageurs et dans le Groupe ferroviaire SNCF au cours de la carrière ;
- **Accès aux dispositifs diplômants, de reconnaissance de diplôme et qualifiants** : article supprimé ;
- **CPF** : suppression de la possibilité que la filiale puisse accompagner la démarche d'un salarié en abandonnant son CPF ou son CPF de transition en fonction des besoins et de la situation d'emploi ;
- **Emploi sur le territoire** : suppression de l'accompagnement à la recherche de poste du salarié par l'ATM en faisant connaître la candidature aux entités du Groupe ferroviaire SNCF et avant recours à une embauche externe ;
- **Contribuer à la vision territoriale de l'emploi** : suppression de l'article et, donc, de la participation de la filiale une fois par an à la réunion sociale territoriale (RST) ;
- **Application du GRH00910** : perte de la garantie collective sur trois exercices concernant les notations en lien avec la circonscription d'origine ;
- **Garantie de rémunération nette** : perte de la garantie de neutralisation de toutes les absences dans le calcul de la base de rémunération garantie calculée sur les 12 derniers mois ;
- **Plan d'épargne Groupe ferroviaire SNCF (PEG)** : l'accord permettait d'élargir le PEG aux filiales, ce qui n'est pas possible dans la DUE ;
- **Réglementer les spécificités du compte épargne temps (CET)** : la garantie permettant aux salariés la possibilité du transfert en jours dans tous les cas de mobilité est limitée à 15 mois - CET Groupe ferroviaire SNCF vers CET filiale, CET filiale vers CET filiale et CET filiale vers Groupe ferroviaire SNCF ;
- **Gestion des activités sociales et culturelles** : perte de la garantie de continuité des ASC à caractère national ;
- **Développer et animer une politique de sécurité, de santé et de qualité de vie au travail et des conditions de travail (QVCT)** : article supprimé ;
- **Partager sur la situation de l'emploi et des mobilités au sein de la filiale** : suppression de cet article et, donc, perte de la possibilité de traiter des questions emploi, une fois par an, dans une réunion sociale territoriale à laquelle participent les RSTG (représentants syndicaux territoriaux de Groupe).

Par la suite, fin d'année 2024, avant la mise en exploitation des trois premières filiales SNCF Voyageurs et sans relâche, l'UNSA-Ferroviaire a demandé de nouveau à la direction d'améliorer la proposition initiale. À la suite de notre intervention, l'entreprise a proposé un accord prévoyant désormais l'application de l'accord sur l'organisation du temps de travail pendant 24 mois au lieu de 15 mois. Alors que les premiers salariés étaient transférés le 15 décembre 2024, certaines organisations syndicales ont refusé de signer l'accord, ne permettant toujours pas son application. L'UNSA-Ferroviaire avait, une fois encore, envoyé un courrier à la direction, lui demandant d'appliquer unilatéralement l'intégralité des dispositions prévues par ce nouvel accord. Cette demande n'a regrettamment pas été entendue, et une nouvelle DUE a été mise en place, mais avec l'application de l'accord sur l'organisation du temps de travail pendant 24 mois au lieu de 15 mois.

Malgré les défis posés par l'ouverture à la concurrence et la filialisation, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu des avancées significatives pour les cheminots. Les négociations sur les garanties sociales des salariés des filiales SNCF ont permis de maintenir des droits importants pour les salariés transférés.

Emploi et conditions de travail

Le pôle Voyageurs a souhaité mettre en avant l'emploi et la qualité des conditions de travail comme des priorités. Nous avons salué, certes, l'augmentation significative de la féminisation des effectifs, y voyant une avancée majeure. Cependant, la précarité persistante des contrats CDD et intérimaires a continué de susciter une inquiétude.

Le pôle Voyageurs s'est félicité de la progression notable de la féminisation, atteignant 45 % dans la relation client et 35 % chez les agents du bord. Mais nous avons insisté : cette avancée devait impérativement se traduire par des mesures concrètes garantissant l'égalité salariale et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

Le recours massif aux contrats CDD et à l'intérim révèle une précarisation inquiétante de l'emploi. Le pôle Voyageurs a soutenu avec force une politique de recrutement privilégiant les contrats durables, seule garantie d'une stabilité de l'emploi et d'une fidélisation des compétences. Il est urgent de renforcer l'attractivité des métiers et d'offrir des perspectives de carrière valorisantes, à la hauteur des attentes des jeunes professionnels.

Agents du service commercial train : de belles avancées !

En novembre 2022, une réunion de conciliation avait eu lieu avec les syndicats SUD-Rail, CFDT et l'UNSA à la suite des préavis de grève déposés les 2 et 11 novembre 2022. Les mesures convenues lors de cette réunion portaient sur les parcours professionnels, les déroulements de carrière, la rémunération, la reconnaissance des spécificités du métier d'ASCT, les inaptitudes médicales et la fin de carrière. L'accord a été finalisé fin décembre 2022 pour mettre fin à un conflit avec les agents du service commercial train. L'accord historique comprend des mesures déjà proposées lors de réunions précédentes, ainsi que de nouvelles mesures visant à améliorer leur déroulement de carrière et des améliorations du parcours professionnel. Des augmentations de salaire, des mesures en faveur de l'emploi et du renforcement de la ligne métier ont été arrachées. L'UNSA-Ferroviaire a joué son rôle dans l'écriture de cet accord en s'appuyant sur ses orientations syndicales.

Cet accord a permis la mise en place d'un dispositif d'accompagnement financier pour les ASCT dans le cadre des promotions et reconversions (mobilités volontaires) permettant de faciliter l'évolution et la reconversion des ASCT après une certaine durée d'exercice du métier. Il vise à aider les salariés à évoluer vers un autre métier ou à se reconvertir plus facilement.

Formation initiale des ASCT

Concernant le projet de refonte de la formation initiale, le pôle Voyageurs s'est positionné comme un acteur constructif et vigilant dans cette démarche. Nous avons partagé l'objectif d'une formation plus adaptée, efficace et en phase avec les évolutions du métier. Le pôle Voyageurs a été particulièrement attentif aux conditions de formation des stagiaires. La situation actuelle, marquée par un manque de planification et de communication, est inacceptable. Nos principales préoccupations concernent la sécurité, la sûreté, les aspects pratiques et la durée de la formation ainsi que le respect des stagiaires.

Le pôle Voyageurs a formulé des propositions concrètes afin de proposer une formation de qualité. Pour répondre à ces objectifs, nous avons revendiqué l'intégration d'un module RH et une collaboration étroite avec les directions Sécurité. Pour le pôle Voyageurs de l'UNSA, la mise en place d'un planning clair, d'un suivi personnalisé et d'outils pédagogiques adaptés est incontournable. Nous avons soutenu l'intégration d'un volet spécifique sur le cyberharcèlement dans la formation initiale des ASCT. Ce sujet est d'actualité et il est essentiel de sensibiliser les futurs agents aux risques et aux bonnes pratiques en matière de sécurité numérique. Enfin, nous avons exigé un cadrage national pour une compensation financière équitable des moniteurs qui assurent la formation pratique à bord des trains.

Nous veillerons à ce que la nouvelle formation initiale garantisse des conditions d'apprentissage optimales et respectueuses. Nous serons vigilants quant à la forme et au fond de la formation proposée, afin de garantir un niveau d'excellence pour les futurs ASCT. Le pôle Voyageurs de l'UNSA se positionne comme un partenaire exigeant, constructif et déterminé.

IMPEC BORD

Dès l'annonce du projet IMPEC BORD, le pôle Voyageurs a exprimé de vives inquiétudes quant à sa mise en œuvre et à ses potentielles répercussions sur les agents. Notre rôle de sentinelle vigilante nous a conduits à scruter chaque aspect de ce dispositif, afin de garantir un déploiement respectueux des droits et des conditions de travail. Ce nouveau dispositif, mis en place dès janvier 2024 pour remplacer « La Prime », a pour but de générer une meilleure rémunération de la performance pour les ASCT TGV/IC.

Le calendrier de déploiement, jugé excessivement serré, a immédiatement suscité nos réserves. Cette précipitation, source de désorganisation, risquait de compromettre la qualité de la formation et de l'accompagnement, éléments pourtant cruciaux pour la réussite d'IMPEC BORD. L'arrivée du dispositif a engendré une charge de travail considérable pour les RET, réduisant drastiquement le temps consacré à l'accompagnement personnalisé des agents. Cette situation, loin d'être anodine, a mis en lumière un manque de considération pour les ressources humaines. Préoccupés par le risque de frustration engendrée par la corrélation entre objectifs et notations, nous avons insisté sur la nécessité de critères d'évaluation transparents et équitables. Ces critères, avons-nous martelé, devaient impérativement tenir compte des difficultés rencontrées par les agents, afin d'éviter tout sentiment d'injustice.

Notre vigilance n'a jamais faibli. Nous avons veillé à ce que IMPEC BORD ne se transforme pas en un outil de contrôle et de pression, susceptible d'entraîner une démotivation des agents. Notre objectif : faire de ce dispositif un vecteur de reconnaissance et de motivation, dans le respect des valeurs de l'UNSA.

Les cahiers revendicatifs

L'UNSA-Ferroviaire a œuvré sans relâche, durant cette mandature, pour défendre les intérêts des agents et améliorer leurs conditions de travail. Nos actions se sont articulées autour de plusieurs axes majeurs. Un travail collectif et collaboratif enrichissant avec les membres du Groupe national a permis d'établir nos cahiers revendicatifs. Ces documents ont servi de base à nos échanges avec la direction et ont permis de mettre en lumière les préoccupations des agents.

Conditions de vie au travail (QVT) :

- Amélioration de l'environnement de travail ;
- Organisation du travail, droit à la déconnexion, accès au temps partiel ;
- Sécurité, vidéoprotection, caméra piéton ;

Évolution de carrière, rémunération et formation :

- Gestion des carrières, évolution des métiers, gestion transparente des emplois et des parcours professionnels et reconnaissance des compétences et des diplômes ;
- Rémunération, salaires décents et attractifs, revalorisation des heures de nuit, élargissement de la prime de langue et création d'une prime d'expertise ;
- Accès à des formations complètes et adaptées, promotion du tutorat et valorisation des formations en présentiel.

Recrutement :

- Attractivité des métiers, privilégier les bassins d'emploi, embaucher à la classe 3 et prendre en compte l'expérience des candidats ;
- Intégration des nouveaux embauchés, mise en place d'un livret d'accueil digitalisé et d'un carnet de suivi des compétences.

Retraite et fin de carrière :

- Reconnaissance de la pénibilité pour les métiers de la relation client, amélioration des dispositifs fin de carrière, ouverture des échelons d'ancienneté ;
- Aménagement des postes en fin de carrière, transmission des savoirs et accès à une information claire sur la retraite.

L'UNSA-Ferroviaire est un acteur majeur dans la défense des intérêts des cheminots. Nous avons porté des revendications concrètes pour améliorer leurs conditions de travail, leur évolution de carrière et leur bien-être au travail.

SOLAR

Plusieurs sujets ont été portés au cœur des métiers, notamment la mise en place du nouveau logiciel de vente SOLAR. Ce projet, initialement axé sur la co-construction, a finalement eu des impacts négatifs sur les vendeurs et téléconseillers. Malgré les difficultés rencontrées, le pôle Voyageurs n'a cessé d'accompagner les équipes sur le terrain, en déposant plusieurs demandes d'audience et DCI. Nous avons finalement obtenu une reconnaissance de la surcharge de travail occasionnée et des désagréments subis, se traduisant par une majoration de la prime de travail sur plusieurs mois et la mise en place de CDD (ATA BOOST).

Le pôle Voyageurs n'a jamais cessé d'œuvrer en gare, dans les centres de la relation client à distance et auprès des équipes projet pour améliorer les conditions de travail et la qualité du logiciel SOLAR.

HASTUS

L'UNSA-Ferroviaire joue un rôle actif dans la défense des intérêts des agents face aux difficultés persistantes rencontrées avec l'outil de planification HASTUS. L'outil, qui devait être une solution pour optimiser la planification des tâches, s'est transformé en un véritable cauchemar pour les agents de la SNCF. Les problèmes sont nombreux et ont des conséquences graves sur les conditions de travail et la productivité.

Sur cette mandature, nous avons poursuivi nos ateliers et le travail engagé autour d'HASTUS. La mise en service du progiciel, développé par la société canadienne GIRO et déployé au travers de ses déclinaisons dans les différentes activités, a mis à mal toute la population des GM.

L'UNSA-Ferroviaire avait déposé une DCI concernant les difficultés rencontrées par les agents des métiers de la planification depuis sa mise en place. Nous avons abordé de nombreux problèmes et préoccupations liés au logiciel HASTUS, notamment des problèmes de performance du logiciel persistant dans certaines régions et d'iniquité de traitement et de reconnaissance. L'UNSA-Ferroviaire avait formulé plusieurs demandes spécifiques, notamment un état des lieux concernant la formation des agents, l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), des process clairs et définis par l'équipe projet nationale, la disponibilité des référents (RAC) dédiés, la résolution des problèmes de lenteur du système, le traitement efficient et exhaustif des tickets incidents avec retour systématique à l'émetteur, la visibilité des évolutions du logiciel à court ou moyen terme, la master class accessible à un maximum d'agents, la revalorisation du parcours pro en interne et la requalification des postes, ainsi que la reconnaissance financière significative et équitable pour tous les agents travaillant sur le logiciel.

L'UNSA-Ferroviaire a rappelé que c'est à l'outil de s'adapter à l'humain et non l'inverse. Il s'agit d'une obligation de l'entreprise.

Côté agents de la relation client (ASCT/sédentaire), le pôle Voyageurs a toujours dénoncé la dégradation des conditions de travail et l'absence de prise en compte de la qualité de vie au travail dans les journées de service et les roulements. Nous demandons la mise en place d'un temps de décompression entre les

missions, la prise en compte des temps supplémentaires à la PS, la mise en place de roulements de fin de carrière et l'enchaînement équilibré des JS.

Le pôle Voyageurs a déploré l'incapacité des activités à intégrer des améliorations des conditions de travail dans les nouveaux outils de gestion du personnel. Cette contradiction flagrante révèle le décalage entre les discours et les actes de l'entreprise. L'UNSA a alerté sans relâche la direction sur les dysfonctionnements, soulignant l'inadéquation de l'outil et ses répercussions néfastes sur les conditions de travail et la productivité.

Le pôle Voyageurs a eu raison de demander une évaluation objective de l'outil et une reconnaissance financière pour les agents impactés.

AMBASSADEURS/RÉFÉRENTS/FORMATEURS

L'UNSA-Ferroviaire défend les intérêts des agents volontaires assumant des rôles de référents, ambassadeurs et formateurs. Ces agents, malgré leur engagement et leur proactivité, manquent souvent de temps et de reconnaissance pour mener à bien leurs missions.

Le pôle Voyageurs a revendiqué du temps alloué pour ces missions, une reconnaissance financière équitable, un accompagnement clair de la hiérarchie et la création de postes de type "vendeur moniteur" à la classe 4 pour offrir des perspectives d'évolution.

Des engagements ont été pris par certaines directions, mais la mise en œuvre de ces mesures reste hétérogène. Le pôle Voyageurs continue de porter ces revendications pour une meilleure reconnaissance et valorisation de ces agents essentiels au bon fonctionnement de l'entreprise.

COTECH / USURE PRO

L'UNSA-Ferroviaire s'est pleinement investie dans la lutte contre l'usure professionnelle, un enjeu majeur pour la santé physique, psychologique et sociale des agents. Si la direction a initialement manifesté sa volonté de traiter ces problématiques, notamment à travers la mise en place de comités techniques (COTECH) à la suite de la réforme des retraites et l'allongement des carrières, les actions entreprises se sont avérées largement insuffisantes.

Afin d'améliorer le bien-être au travail des agents et de garantir une réelle prise en compte des conditions d'exercice des métiers, le pôle Voyageurs a formulé des propositions et porté des revendications essentielles.

L'UNSA-Ferroviaire a réaffirmé sa volonté de travailler en collaboration avec la direction de la SNCF, à travers les COTECH, pour identifier les facteurs d'usure et proposer des solutions concrètes. L'UNSA a insisté sur la nécessité de garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les salariés, quel que soit leur métier.

Des spécificités à prendre en compte :

- **ASCT** : l'UNSA a mis en avant la tension croissante des roulements, l'allongement des journées de service, l'augmentation des tâches et des responsabilités, la complexité accrue des applications métiers et les difficultés d'accès au temps partiel choisi ;
- **Agents de conduite** : l'UNSA a obtenu la prise en compte de ses six propositions initiales par la direction. Nous restons vigilants quant à leur mise en œuvre et nous avons souligné l'importance de traiter également les questions de reconnaissance salariale, de pénibilité et d'adéquation charge/ressource.
- **Agents du sol** : l'UNSA a identifié l'exposition et la communication au public comme les principales causes d'usure pour cette catégorie de personnel, sans négliger les problématiques de roulement

et de parcours professionnel. Nous avons alerté sur la perte de sens, l'absentéisme et la dégradation des conditions de travail, dans un contexte d'évolution rapide des métiers.

Nous nous sommes engagés à être un acteur incontournable dans l'amélioration des conditions de travail de tous les agents.

INTÉRESSEMENT

L'UNSA-Ferroviaire : un syndicalisme de propositions qui paie !

L'année 2023 a été marquée par une victoire importante pour les agents de la SNCF Voyageurs : le doublement de la prime d'intéressement. Cette augmentation est le fruit du travail du pôle Voyageurs de l'UNSA-Ferroviaire, qui a négocié un avenant à l'accord d'intéressement, modifiant les critères d'attribution.

Pour le pôle Voyageurs, il s'agit d'un juste retour compte tenu de l'investissement de chacun sur le terrain. Nous avons pris toute notre part lors de la renégociation de cet avenant de l'accord pour que les critères soient plus favorables afin de fidéliser les agents.

L'UNSA-Ferroviaire a porté la revendication d'un accord Groupe permettant à l'ensemble des salariés de percevoir un intéressement identique minimum.

L'UNSA-Ferroviaire a démontré à chaque NAO et dans toutes négociations que le syndicalisme de propositions paie, et a continué de négocier et de revendiquer pour des mesures d'amélioration du pouvoir d'achat.

CYBER HARCÈLEMENT

Le cyberharcèlement est un fléau qui touche de plus en plus les agents de la relation client, tant au sol lors des accueils embarquement, notamment, qu'à bord des trains. Le pôle Voyageur s'est engagé dans la lutte contre ce phénomène et a soutenu les agents victimes de ces agissements. Nous avons dénoncé sans cesse la multiplication des cas de cyberharcèlement et nous avons exigé de la Direction de la SNCF Voyageurs qu'elle prenne des mesures concrètes pour protéger les agents. L'UNSA-Ferroviaire a obtenu de la direction les avancées suivantes :

- La mise en place d'une campagne de sensibilisation sur les dangers du cyberharcèlement ;
- L'écriture d'une note de préconisations à destination des managers et des agents confrontés à des situations de cyberharcèlement ;
- L'engagement de l'entreprise d'accompagner les agents dans leurs démarches (plainte à la CNIL, plainte au pénal, etc.) ;
- L'intégration d'un volet sur le cyberharcèlement dans la formation initiale des agents de la relation client.

ÉVOLUTION et TRANSFORMATION AU SEIN DES RCAD

La relation client à distance (RCAD) est un pilier essentiel de notre entreprise, un vecteur crucial de satisfaction et de fidélisation de la clientèle. Dans un monde en constante évolution, il est impératif de s'adapter et d'innover pour maintenir un service d'excellence. Le pôle Voyageurs a sollicité la direction à de nombreuses reprises afin d'accompagner les projets et d'être force de propositions, et ce, en explorant en profondeur les transformations majeures qui ont marqué les RCAD ces derniers mois, à travers deux axes principaux : le programme Ambition RCAD et la mise en œuvre de la polycompétence.

Projet "Ambition RCAD" : une vision renouvelée de la relation client à distance

Ce projet de transformation de la relation client à distance a mobilisé toute notre attention. Nous avons participé activement au diagnostic initial et nous nous sommes fortement engagés dans les négociations

avec la direction. Nos priorités ont été de garantir une représentation syndicale cohérente, de préserver l'emploi sur tous les sites et d'améliorer les conditions de travail des agents. Nous restons vigilants sur l'équilibre entre performance économique et qualité du service client.

Le pôle Voyageurs a travaillé en collaboration avec les représentants du CSE prenant et les OSA concernées par cette réorganisation. Nos représentants actuels sur les sites RCAD fournissent au quotidien un travail précieux, autant pour les agents que pour l'ensemble du pôle.

Si le programme visait à concilier performance économique et qualité de service, le pôle Voyageurs était très impliqué sur ce dossier et est resté vigilant sur les conditions de mise en place de ce programme.

La polycompétence au sein des RCAD : un levier de transformation et de valorisation des agents obtenue par l'UNSA-Ferroviaire

La polycompétence s'est imposée comme un levier essentiel de transformation au sein de la relation client à distance. En élargissant l'éventail des missions confiées aux agents, en stimulant le développement de leurs compétences et en conférant une plus grande agilité à l'organisation, elle s'est inscrite dans une démarche de valorisation des agents et d'épanouissement professionnel. Le pôle Voyageurs a déployé une action soutenue auprès des agents des RCAD, en instaurant un dialogue social constructif, dès les prémices du projet, permettant d'anticiper les besoins, de co-construire des solutions adaptées et de mettre en place des actions concrètes en matière de formation et de communication. En plus d'enrichir le contenu des missions, elle a permis aux agents de bénéficier d'une reconnaissance financière de leur engagement et de leurs compétences, à travers l'ISV, fruit d'une collaboration étroite entre l'UNSA et l'entreprise.

SNCF VOYAGEURS : DESTINATION VOYAGEURS 2030

Le projet "Destination Voyageurs 2030", lancé par le COMEX Voyageurs en 2024, vise à transformer en profondeur la SNCF Voyageurs pour répondre aux enjeux d'un marché ferroviaire en constante évolution. L'UNSA, consciente des défis et des inquiétudes des agents, a suivi de près les avancées de ce projet et a interpellé la direction sur plusieurs points cruciaux.

Nos inquiétudes : la préservation de l'emploi et des conditions de travail

Le pôle Voyageurs a exprimé ses préoccupations quant aux conséquences de cette transformation, notamment en termes de préservation de l'emploi, d'évolution des métiers et de conditions de travail. Le risque de suppressions de postes, la modification des missions et la dégradation des conditions de travail sont autant de sujets qui nécessitent une attention particulière. Face à ces enjeux, nous avons exigé de la direction d'établir un dialogue social renforcé, avec des rencontres régulières pour échanger sur les avancées du projet, une transparence totale sur les modalités de la transformation, un accompagnement du personnel via des dispositifs de formation adaptés et un engagement à préserver tous les emplois.

STI-OPE

La mise en œuvre des nouvelles spécifications techniques d'interopérabilité (STI) relatives au personnel d'opérations et de sécurité (OPE) a suscité de vives inquiétudes au sein de l'UNSA-Ferroviaire. Si l'harmonisation européenne est un objectif louable, elle ne doit en aucun cas se faire au détriment de la sécurité des cheminots et des clients.

Le pôle Voyageurs a exigé des garanties pour la sécurité et les conditions de travail. Ce changement réglementaire est inacceptable sans garanties solides.

Nous refusons catégoriquement toute forme de nivellement par le bas des exigences médicales. Nous exigeons des garanties sur la qualification des professionnels de santé et sur la rigueur des examens d'aptitude. La flexibilité accrue accordée aux entreprises ferroviaires ne doit pas servir de prétexte à une dégradation des conditions de travail. Nous avons été intransigeants sur le respect des temps de repos, la prévention des risques psychosociaux et la formation continue. Nous avons demandé une transparence

totale sur les critères médicaux et les procédures d'évaluation qui seront mis en place. L'UNSA-Ferroviaire exige d'être étroitement associée à toutes les étapes de la mise en œuvre de la STI-OPE.

La sécurité des cheminots et des clients ne doit en aucun cas être sacrifiée au nom de la flexibilité ou de la compétitivité. Nous exigeons des garanties sur le maintien d'un haut niveau de sécurité dans toutes les entreprises ferroviaires.

OUIGO

La fin de mandature a été marquée par un engagement fort de notre pôle envers les salariés de OUIGO, confrontés à des conditions de travail difficiles en raison d'un modèle économique axé sur la rentabilité à tout prix à bout de souffle. Nous avons été à l'écoute des préoccupations des salariés, qui ont exprimé leurs inquiétudes quant à leur rythme de travail effréné, l'entretien insuffisant du matériel et leurs mauvaises conditions de travail. Nous avons relayé leurs revendications et les avons soutenus dans leur mobilisation pour exiger des changements radicaux.

Un réajustement du modèle économique pour privilégier la qualité du service et les conditions de travail, des moyens supplémentaires pour l'embauche de personnel et l'entretien du matériel, une amélioration significative des conditions de travail et la création d'une commission mixte pour un dialogue social constructif étaient indispensables.

Grâce à la mobilisation des salariés et à notre action, nous avons obtenu :

- La création d'une commission mixte de suivi de l'état du matériel OUIGO ;
- L'amélioration de la sécurité et des processus de maintenance ;
- Le renforcement des processus de nettoyage et de désinsectisation ;
- La majoration de la prime de travail.

Notre action ne s'est pas limitée à la période de mobilisation. Nous avons œuvré à renforcer le dialogue social avec la Direction de OUIGO, convaincus que la négociation et la concertation sont les voies à privilégier pour construire un avenir meilleur pour les salariés.

Restauration ferroviaire

Le pôle Voyageurs de l'UNSA-Ferroviaire s'est activement mobilisé aux côtés de ses élus chez Gate Gourmet Helvetia, prestataire de la restauration ferroviaire sur les TGV LYRIA. Face à la dégradation des conditions de travail et la mise en péril de la santé des salariés, l'UNSA-Ferroviaire a interpellé la direction de Lyria chez SNCF Voyageurs. Nous avons dénoncé la situation préoccupante et les risques pour la qualité du service rendu à la clientèle. Les revendications portées par nos militants et nos adhérents ont été entendues. Une demande de mise en place d'une cellule de suivi a été formulée afin de garantir l'application effective des mesures prises. L'UNSA-Ferroviaire reste vigilante et déterminée à défendre les intérêts de ses adhérents et à assurer des conditions de travail dignes et respectueuses.

Un mandat intense et déterminant

Ce mandat a démontré notre capacité à défendre les intérêts des salariés et à anticiper les mutations. Nous avons travaillé en synergie avec le pôle Traction et le pôle Matériel sur des dossiers transversaux et maintenu notre engagement.

Le projet Destination 2030 nous oblige. Nous restons mobilisés sur les effectifs, les parcours professionnels, les outils digitaux, les bureaux comptables, l'évolution des métiers. Nous continuons à soutenir les membres des CSE et leurs RPX, les OSA, et à privilégier le travail d'équipe et en réseau.

Plus que jamais, nous devons veiller à la cohérence des décisions et à l'évolution des métiers

Nous continuerons de prôner sans relâche un dialogue social constructif et défendrons sans concession l'ensemble des salariés du ferroviaire.

L'UNSA-Ferroviaire s'est inscrite dans une démarche de construction sociale volontaire avec comme objectif d'anticiper plutôt que de subir !

Cette mandature de trois ans a été riche en défis et en actions pour répondre aux problèmes et aux attentes des agents de la relation client.

Remerciements à Christophe BUFFARD

Christophe est un militant que j'ai beaucoup côtoyé par le passé, à l'UR de PSE, où il a également été mon secrétaire d'UR. Il a toujours été présent pour moi, un syndicaliste passionné et engagé, toujours prêt à se battre pour les droits des cheminots. C'est également un homme bon et généreux, prêt à aider les autres.

Je tenais à remercier Christophe pour tout ce qu'il a fait pour moi, pour nous. Son départ en cours de mandat, pour raisons de santé, nous attriste profondément. Le pôle Voyageurs s'est efforcé de poursuivre son travail et de défendre les valeurs auxquelles il croit, et auxquelles nous croyons tous.

Merci Christophe.

Virginie HUET - Saïd NEKI - Romain BONNEFOY - Stéphane CELLIER - Frédéric MEYER et tous les participants des GN/GT commercial Voyageurs

Merci

La trésorerie

La trésorerie fédérale de l'UNSA-Ferroviaire, un outil au service des adhérents

La trésorerie de l'UNSA-Ferroviaire gère un budget annuel avoisinant les deux millions d'euros, avec près de 6 500 écritures comptables traitées chaque année (soit plus de 13 000 lignes).

En 2025, les revenus de la Fédération reposent toujours en grande partie sur les activités du Centre de formation, qui génère près d'un million d'euros, tandis que les cotisations des adhérents représentent plus d'un tiers des ressources, avec une contribution avoisinant les 700 000 €. Quant aux dépenses, elles proviennent essentiellement des services extérieurs (honoraires, publicité, Magazine, etc.), des frais de mission et de réception, ainsi que des investissements dans l'entretien et l'amélioration du bâtiment.

Depuis 2007, la Fédération collabore étroitement avec le cabinet d'expertise comptable « BOUSBACI », dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale. Conformément aux textes, la commission de contrôle interne, composée d'un membre par zone et d'un représentant de l'UFR, continue de se réunir régulièrement pour vérifier les pièces comptables et leur retranscription fidèle sur les relevés bancaires. La dernière commission de vérification des comptes s'est tenue le 6 février 2025.

Les comptes de la Fédération sont audités et certifiés chaque année par le cabinet de commissaires aux comptes « NSK - Opéra Audit », puis publiés au Journal officiel.

La trésorerie utilise un panel d'outils modernes pour une gestion dynamique des moyens-temps : « ALPAGA » en ce qui concerne la base de données des adhérents de l'UNSA-Ferroviaire, « Squirrel » pour la gestion et la traçabilité des moyens-temps, « SAGE » pour l'hébergement sécurisé des écritures comptables et « N2F » pour la gestion des pièces justificatives. Enfin, la trésorerie, en collaboration avec les équipes du Centre de formation, utilise l'outil « DENDREO » permettant de générer et de comptabiliser la facturation des formations, et d'incrémenter les dépenses inhérentes aux formations syndicales des militants de l'UNSA-Ferroviaire.

Il est à noter que les virements SEPA pour les remboursements des élus, experts, militants et adhérents, ainsi que pour le règlement des factures des fournisseurs sont complètement dématérialisés, renforçant davantage la traçabilité et la transparence de l'ensemble des opérations comptables.

En conclusion, la trésorerie de l'UNSA-Ferroviaire reste un acteur clé de la pérennité financière de l'organisation syndicale, prête à relever les défis de l'avenir syndical.

La Zone Atlantique

L'Atlantique, encore et toujours !

Notre zone est devenue, sous l'égide de notre ancien SF de zone, Dominique GABILLET, une réalité.

En lui succédant, j'ai pu poursuivre le travail engagé, tenter de réaliser une cohésion « du lait, des crêpes, du gros-plant, des rillons, de la porcelaine, du Saint-Estèphe, du cassoulet avec des champignons de Paris », comme cela était indiqué dans le dernier bilan.

Et nous y arrivons ! Les Bureaux de Zone délocalisés sont prisés et les échanges fructueux, avec une fraternité que nous y célébrons, car notre « vivre et combattre ensemble » doit se nourrir de ces moments.

Nous sommes en plein dans l'arrivée de la concurrence. Elle frappe à nos portes en Pays de la Loire dès cette année, sur la zone parisienne, sur Aquitaine-Poitou-Charentes, avec les impacts de cette ouverture au travers des droits sociaux dans les appels d'offres, par exemple. Former nos militantes et militants à ces impacts est donc un impératif.

Partout, nous allons devoir monter des listes pour être représentatifs au sein de ces nouvelles entreprises, qu'elles soient filiales ou non. Il en va de notre représentativité et de notre capacité à défendre les salariés. Partout, la concurrence pointe son nez, tente de s'imposer et personne n'est à l'abri.

L'axe TGV est concerné avec l'Open Access et ses futurs concurrents qui semblent se positionner fortement tels que Proxima et Le TRAIN.

Mais le réseau est également impacté avec la sous-traitance et les nouveaux gestionnaires d'infrastructure délégués, les GID, comme LISEA sur la LGV Tours-Bordeaux qui, loin de fanfaronner, tente par tous les moyens de démontrer que son montage financier est viable...

Comment ne pas évoquer également notre lutte contre la discontinuité du Fret actée par les gouvernements BORNE/ATTAL/BARNIER dans une forme de discontinuité de la casse des outils nécessaires à la lutte contre le réchauffement climatique, discontinuité dont certains politiques demandaient le moratoire... sans effets.

Autour de ces attaques, de ces risques, les votes aux dernières élections législatives provoquées par la dissolution voulue par le Président nous ont projetés dans un moment politique et social catastrophique, avec, dans notre pays et presque partout en Europe, des dérives autoritaires et populistes. Cette fragilisation du contexte économique et des outils démocratiques va, bien sûr, impacter les plus faibles dans notre société, les femmes, les plus pauvres et, bien évidemment, les corps intermédiaires.

De même, les conflits en Ukraine ainsi qu'à Gaza et au Liban démontrent, s'il en était besoin, que l'instabilité s'étend partout et touche de plus en plus d'hommes, de femmes et d'enfants.

Pour autant et malgré ce constat, nous, syndicalistes, sommes à la tâche auprès de celles et ceux qui en ont besoin, dans l'entreprise, mais aussi dans l'interpro.

Que ce soit dans les instances, CSE, CSSCT, commissions, etc., **la défense de l'intérêt collectif reste notre ADN.**

L'impact de ces actions se vérifie aisément, avec une augmentation des adhésions sur notre zone, sur l'ensemble des UR qui la composent, et ce, grâce à l'implication de toutes et tous.

Loin de nous laisser abattre, nous portons notre vérité et notre récit auprès de nos mandants, mais aussi partout où nous intervenons, inlassablement, car ce sont les valeurs portées par notre charte.

Dans toutes les UR, les changements de secrétaires et de leurs équipes démontrent la recherche de continuité et la force du tuilage qui y est effectué. La formation, l'engagement, la volonté dont font preuve ces femmes et ces hommes sont, à mon sens, capables de déplacer les montagnes que sont l'opprobre, la culpabilisation, les boucs émissaires désignés à la vindicte...

Nous avons créé des liens de coopération, d'entraide, de fraternité entre les UR et ces cordes doivent être les nœuds d'un développement syndical plus puissant encore.

L'UNION doit rester notre seule force face à l'incertitude, et nos valeurs, la seule boussole dans la tempête.

Vive l'UNSA-Ferroviaire !

La Zone des Centraux

L'esprit d'équipe

La zone des Centraux est composée de six membres du Bureau de l'Union - élus au congrès de l'Union des services centraux - et des membres désignés par chaque UAD. Elle permet, par ailleurs, de mutualiser la gestion des prélèvements et de la trésorerie tout en conservant réactivité et lisibilité partagée sur les flux.

La centralisation de la gestion des adhérents, des moyens temps, des prélèvements des cotisations de l'Union permet aux UAD de se concentrer plus intensément sur les CSE, le développement syndical, les adhésions, les tournées, la défense des agents... et de n'avoir qu'un seul interlocuteur pour la trésorerie de la FD.

Notre système d'entraide au sein de la zone est spécifique et permet de venir en aide aux UAD en difficulté. La secrétaire de zone est, avant tout, là pour fédérer les UAD. Elle organise et coordonne chaque année, a minima, trois Bureaux d'Union et deux Conseils d'Union ce qui nous permet, entre autres, d'échanger sur les problématiques communes au périmètre que constitue notre zone. Elle réunit autant de fois que nécessaire les présidents des Syndicats, notamment la veille de BF ou CN autant de fois que possible. Ces Bureaux de zone permettent de préparer les réunions fédérales et de mieux aborder les dossiers mis à l'ordre du jour.

Un congrès des Centraux est organisé la même année que le Congrès fédéral. Il détermine, à cette occasion, des résolutions que la zone présente lors du Congrès fédéral. C'est à cette occasion qu'a lieu le renouvellement des membres du Bureau de l'Union par un vote ainsi que l'élection de notre prochain secrétaire de zone. Ce congrès aura lieu fin avril 2025.

Pour la première fois dans l'histoire de l'UNSA-Ferroviaire, c'est la zone des Centraux qui a eu la difficile tâche d'organiser, en plus du congrès des centraux de mai 2022, le congrès fédéral qui s'est tenu en juin 2022 au Futuroscope de Poitiers. Ce congrès fut une complète réussite, et je remercie une fois de plus tous les participants.

2022 a été marquée également par les élections professionnelles en fin d'année. Ces élections ont conforté l'UNSA-Ferroviaire dans sa place de 2^e organisation syndicale au sein du GPU. Nous avons conservé des CSE nationaux (G&C, SNCF SA, Siège Voyageurs, Directions Techniques), mais aussi gagné le CSE Siège Réseau. Et depuis début 2024, nous y avons ajouté le CSE Optim'Services.

La zone des Centraux s'est beaucoup investie également dans les tournées de la campagne électorale des élections aux conseils d'administration de 2024. Elle a ainsi contribué aux bons résultats sur son périmètre d'action. C'est ainsi que nous avons toujours le même nombre de membres UNSA-Ferroviaire dans chaque CA et que nous sommes représentatifs dans toutes les SA.

La secrétaire de zone, jusqu'à fin 2022, était membre de la délégation « Salaires » (NAO, plan épargne Groupe, intéressement). L'échelon 11 a vu le jour au 1^{er} janvier 2024 : c'est une satisfaction, après de longues années de revendications et d'acharnement (depuis 2017) sur le sujet, de voir enfin la création de cet échelon d'ancienneté ! Au 1^{er} trimestre 2023, la secrétaire de zone a assuré les missions de notations ASL, et participé à la réunion « contingents en niveau » ainsi qu'à celle pour le plan d'épargne Groupe (PEG). Puis, ces missions ont été reportées vers d'autres secrétaires fédéraux. La secrétaire de zone a pu se concentrer et s'investir sur ses divers mandats d'élue cadre au sein du CSE Siège Voyageurs, rester en appui des salariés et leur apporter une aide, ce qui fait aussi partie du rôle de syndicaliste.

La secrétaire de zone s'est concentrée tout au long du mandat sur le fonctionnement de sa zone. C'est ainsi qu'une 6^e UAD a été mise en place en 2023, l'UAD CPRP. En effet, dès octobre 2023, la CPRPSNCF s'est transformée pour devenir la Caisse de branche du ferroviaire et a pris à sa charge la gestion pour le compte du régime général des nouveaux entrants contractuels à la SNCF, mais également de tous les

salariés des entreprises concurrentes arrivant dans le ferroviaire. C'est un défi pour la caisse qui, tout en préservant son existence, devient le guichet unique assurance maladie de tous les salariés du ferroviaire. C'est aussi pour notre syndicat un enjeu majeur que de maintenir notre représentativité (47 %) où historiquement, depuis plus de dix ans, notre syndicat est le syndicat majoritaire.

Concernant le développement syndical, les UAD ont augmenté significativement le nombre d'adhérents sur la zone et donc les cotisations, l'année 2024 étant la meilleure année !

Pour finir, la zone des Centraux a toujours toute sa pertinence. Les résultats de la zone des Centraux, tant en développement syndical, activités sociales que pour la défense des intérêts des salariés, sont dus au travail des militantes et militants de toutes les UAD confondues.

C'est le résultat d'un travail d'équipe et l'Union des Services Centraux se mobilise chaque jour pour que notre syndicat soit de plus en plus fort et porte sa voix !

La secrétaire générale de l'Union des Services Centraux
et secrétaire de zone des Centraux

Sophie GIRARD

La Zone Sud Est

La zone Sud Est, groupement de sept unions régionales, est composée de Paris Sud-Est, Lyon, Clermont-Ferrand, Chambéry, Dijon, Montpellier et Marseille. Elle est régie par des textes (Statuts et règlement Intérieur). Son objectif est de :

- Maintenir la solidarité entre les unions et/ou syndicats régionaux et de coordonner l'action des syndicats et secteurs Retraités la composant ;
- Resserrer les liens de solidarité entre agents actifs et retraités ;
- Gérer et répartir les moyens mis à sa disposition.

Le groupement perçoit les cotisations en faisant lui-même les prélèvements aux adhérents et les reventile aux UR ainsi qu'à la Fédération. Dans un souci de solidarité, la zone s'occupe également des prélèvements de l'UFR Sud Est.

La gestion du fichier adhérents et les modifications de celui-ci incombent au trésorier du groupement. C'est un travail fastidieux, car nous avons environ 2 800 adhérents à jour de leur cotisation. Ce travail libère les UR de cette charge de travail, ce qui leur permet d'être plus présentes sur le terrain et disponibles pour les salariés.

Ce travail est fortement reconnu sur la zone Sud Est. La preuve en est, avec un millier d'adhésions sur les trois dernières années.

Nous pouvons également nous féliciter du travail effectué sur le CSE de la zone de production ainsi que sur le CSE Axe TGV. Ce sont deux CSE qui impliquent un travail en commun de nos sept UR et qui fonctionnent très bien.

Pour les amateurs de sport, nous pouvons nous féliciter de faire travailler ensemble le PSG, avec Paris Sud Est, l'OM, avec Marseille, et l'Olympique lyonnais, avec les Stéphanois !

Nous avons même fait s'entendre le pain au chocolat avec la chocolatine...

Enfin, tout n'est pas si simple, car nous sommes une zone de caractères, avec des secrétaires d'OSA emblématiques, mais qui ont tous un but commun, faire progresser notre organisation syndicale.

Ces trois années ont été riches, car nous avons mené la campagne pour les élections professionnelles de 2022, celles pour les conseils d'administration, mais également pour le GIE (Groupement d'intérêt économique) OPTIM. Et nous avons terminé l'année 2024 avec une campagne pour les élections TPE, où de nombreuses cheminotes et de nombreux cheminots de notre zone sont impliqués avec l'UNSA Interprofessionnel.

La zone Sud Est est également très impactée avec l'ouverture à la concurrence sur l'activité TER. Sur notre zone, les premiers à être impactés sont l'UR de Marseille avec une reprise partielle par TRANSDEV dès 2025, suivie par l'UR de Dijon à court terme. Grâce au travail réalisé par ces deux UR, nous avons été informés tout au long des négociations et de nombreuses UR de France ont pu s'inspirer de la méthode et des conseils pour se préparer aux évolutions prévisibles.

Pour terminer, rappelons la forte implication de la zone Sud Est au sein de la Fédération puisque six secrétaires fédéraux en sont issus ainsi que de nombreux experts et secrétaires de GN.

Le fonctionnement de la zone Sud Est a fait ses preuves ces dernières années. Grâce à une dynamique commune d'amélioration continue, nous saurons relever les défis de demain en lien avec les évolutions de l'entreprise et de la société.

Je vous souhaite à toutes et tous un très bon congrès.

La Zone Nord-Est

La Zone Nord-Est regroupe les sept organisations syndicales affiliées de son périmètre géographique : Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Paris-Est, Paris-Nord, Picardie et Nord-Pas-de-Calais.

Elle fonctionne de manière autonome puisqu'aucun texte ne la régit, si ce n'est ceux de la Fédération qui détaillent le rôle de son secrétaire fédéral de zone :

- Assurer la cohérence des actions nationales au niveau des Unions ;
- Assurer le conseil et l'assistance des Unions sur l'ensemble des problèmes syndicaux ;
- Assurer le suivi du taux de syndicalisation et l'aide à la syndicalisation ;
- Assurer la cohérence des actions de communication.

Pour ce faire, pendant cette mandature, et depuis ma prise de poste en juillet 2023, la zone Nord-Est s'est réunie en Bureau de zone avant chaque Bureau fédéral, Conseil national ou congrès extraordinaire, dans les locaux des OSA qui la composent. Chacune de nos réunions a su combiner efficacité et convivialité, grâce à l'implication de l'ensemble des équipes qui composent les OSA du périmètre ! Première zone de l'UNSA-Ferroviaire en nombre d'adhérents, le Nord-Est compte dans ses rangs des militantes et militants pleinement engagés dans la défense des intérêts des salariés et de notre organisation syndicale.

Durant ce mandat, la zone a su innover en organisant un GT grille salariale dans les locaux de Paris Est, chaque OSA s'efforce de participer au maximum aux GT de la Fédération, comme les GT ouverture à la concurrence, lorsqu'elles y sont conviées.

Le bon état d'esprit de la zone et de ses différents secrétaires régionaux est à souligner : malgré les divergences d'opinions, c'est toujours dans un respect mutuel que les OSA de la zone ont œuvré ensemble, dans l'intérêt de notre organisation syndicale et des salariés du ferroviaire.

Lorsque certaines décisions sont difficiles à prendre, lorsqu'une OSA a rencontré des difficultés dans le fonctionnement d'un CSE, je suis resté à l'écoute et il a toujours été possible de trouver une issue dans le dialogue.

Évidemment, cette mise en commun des forces et des idées a eu une incidence positive sur le développement syndical de la zone à ce jour !

Le Congrès de Marseille marque un nouveau départ où l'arrivée de la concurrence implique une nouvelle manière d'envisager notre organisation syndicale et notre façon de faire du syndicalisme. Notre zone se tourne vers l'avenir, les travaux s'annoncent nombreux sur la zone, mais c'est soudées et motivées comme jamais que les OSA du périmètre sauront relever les défis de demain !

Le GN Jeunes

Voici le temps du bilan, d'un regard dans le rétroviseur de ces deux « partielles » dernières années.

Deux dernières uniquement, car j'ai repris le flambeau le 11 décembre 2022. Et partielles, puisqu'un mois après, démarrait le mouvement social contre la réforme des retraites qui a duré quasiment 6 mois.

Le GN a connu de nombreuses mutations : changement de secrétaire fédéral, de secrétaire donc, de secrétaire adjoint, ce qui n'a pas facilité le travail et la continuité.

Pourtant au long de cet entre-deux congrès, de nombreux projets ont été amorcés.

Sous l'impulsion du nouveau secrétaire fédéral, des groupes de travail nommés « nouveaux droits, nouveaux combats » qui abordent les sujets des aidants, des nouvelles compositions familiales et des organisations de travail qui en découlent, les temps partiels, etc., ont été mis en place.

Nous avons eu à cœur aussi de faire le lien entre les jeunes et notre organisation syndicale, en les informant des différentes élections, GIE, CA, des dossiers nationaux en cours comme le FMD, des mouvements sociaux, etc.

Mais nous avons employé la plupart de notre temps à effectuer des groupes de travail sur l'élaboration d'une FAQ.

Nous avons listé les interrogations les plus fréquentes des jeunes cheminots afin de constituer une FAQ, dont les premières questions seraient accessibles à tous les cheminots, et l'intégralité de la FAQ réservée uniquement aux adhérents de l'UNSA. Cette idée découle du fait que la plupart des interrogations qui nous sont adressées se retrouvent de façon récurrente.

Cette FAQ pourrait permettre aux agents de trouver leur réponse, et aux militants en tournée, de disposer d'une base de données.

Les problématiques

Elles sont diverses et variées.

La première concerne les personnes à qui ce GN s'adresse. Jeunes ? Jeunes embauchés ? Jeunes en entreprise ? À vouloir élargir la cible, elle n'est plus clairement définie. Et je pense que cela ne facilite pas le travail des UR et UAD pour désigner des participants au GN.

Bien sûr, nous ne sommes pas en marge de la difficulté de suivi des participants à l'instar des autres GN.

Mais, il nous faut pour conserver la motivation des participants, avoir une ligne claire du « public » visé, en lien avec notre mission : les jeunes.

La considération serait pour moi le deuxième volet. Il est nécessaire de montrer aux jeunes que leur voix est entendue. Aujourd'hui, le secrétaire du GN n'est invité qu'au CN.

Peut-être que la copie pourrait être revue et que le secrétaire du GN pourrait transmettre un avis (même consultatif) lors des consultations BF, et prendre part aux différents travaux, comme les GT textes. Car même quand ceux-ci concernent les GN, nous ne sommes pas invités.

Nous avons un problème évident de fonctionnement, et j'espère que cet avis pourra permettre demain un travail en meilleure collaboration, car c'en est l'unique intérêt.

Après le congrès, je ne souhaite pas renouveler ma candidature. Donc, croyez bien que cette rétrospective est une proposition de mieux faire demain. Je suis assez persuadée que ce GN peut accomplir de belles choses qu'elle peut mettre à disposition de la fédération.

Les perspectives

Des jeunes volontaires et qui répondent toujours présents, un travail en étroite collaboration entre la fédération et le GN, une prise en considération de leur avis pour leur signifier que leur travail compte et que ce GN a un impact réel et fort.

Le monde du travail, le syndicalisme, les entreprises ferroviaires, le syndicalisme, tous ces pans sont en perpétuelle mutation.

Les jeunes d'aujourd'hui auront une part déterminante dans l'élaboration de demain. Nous ne pouvons nous passer d'eux pour amorcer ces mutations. Comment consomment-ils le syndicalisme ? Qu'est-ce qu'ils en attendent ?

C'est à nous de répondre à leurs exigences, et pour ce faire, de rétablir un dialogue fort avec eux en leur accordant la place centrale qu'ils devraient avoir.

La secrétaire du GN Jeunes

Chapitre 8 : bilan de l'UFR

L'UFR

Trois ans se sont écoulés depuis le congrès de Poitiers.

Le bilan ci-après donne un aperçu de l'engagement de l'UFR auprès des actifs.

Le bilan, c'est également le regard, regard porté sur cette période passée, une occasion de saluer l'engagement de celles et ceux qui ont contribué et contribuent à la vitalité, au travail de l'UFR. C'est aussi le moment d'avoir une pensée pour celles et ceux qui nous ont quittés et qui ont été engagés dans l'aventure de l'UNSA-Ferroviaire avec les résultats que nous connaissons tous.

Le bilan permet de rappeler que sans les femmes et les hommes engagés, rien ne se fait.

Durant cette période, Jacques DURON et Chantal GUILLAUMIE ont présidé l'UFR. C'est l'occasion de les remercier ainsi que celles et ceux, qui - sur tout le territoire - œuvrent au bon fonctionnement de notre organisation.

L'UFR a été présente, l'UFR a été à vos côtés. Même si la tentative d'un GT intergénérationnel a été balayée d'un revers de main, les « sages » ont continué à siéger et œuvrer.

Le congrès de Poitiers, avec ses quatre thèmes, a déterminé une trajectoire pour donner toute sa place à l'UNSA-Ferroviaire dans le monde du ferroviaire.

Ces thèmes - protection sociale, enjeux environnementaux pour nos élus, action militante, dialogue social dans l'entreprise et dans la branche : quelle structuration de l'UNSA-Ferroviaire pour répondre aux enjeux du ferroviaire - ont permis à l'UFR d'être pleinement associée aux travaux et de finaliser le cahier revendicatif. Depuis, dans nos instances, nous appelons les actifs à s'inscrire dans la détermination d'une structure en phase avec le monde ferroviaire français, issu de la dernière réforme instituant le GPF.

Aujourd'hui, l'UFR entend porter les décisions votées en congrès, comme sa place de composante active de l'UNSA-Ferroviaire lui en accorde le droit et le devoir. Car nous ne pouvons ignorer que l'UFR est intimement liée à l'histoire et aux évolutions de l'UNSA-Ferroviaire.

Elle compte dans ses rangs de nombreux adhérents, parfois engagés depuis la création de l'UNSA et acteurs de l'évolution de l'organisation. Ils sont les gardiens d'un patrimoine historique dont la connaissance aide à comprendre le présent pour mieux anticiper l'avenir : savoir d'où nous venons pour savoir où aller.

L'UFR a et aura toujours comme crédo la défense de l'intérêt collectif intergénérationnel des adhérents de toutes les composantes de l'UNSA-Ferroviaire.

L'UFR regrette le choix des actifs de ne pas avoir validé le principe d'un GT intergénérationnel qui aurait permis d'apporter de nombreuses réponses aux questions des retraités. Ces adhérents retraités, regroupés au sein de l'UFR, sont associés aux prises de décisions fédérales au même titre que les actifs aujourd'hui, mais la question d'une adaptation s'impose face aux évolutions actuelles. Représentée par huit délégués au Bureau fédéral, l'UFR apporte mémoire, expertise et soutien dans la défense des intérêts collectifs des cheminots actifs et retraités.

Ce fonctionnement, atypique dans le monde syndical, est le fruit de l'histoire et doit beaucoup au régime spécial des cheminots, régime aujourd'hui supprimé et qui vit avec les actifs statutaires ses derniers jours. C'est la raison pour laquelle l'UFR souhaite l'évolution des structures et l'intégration de militants non statutaires. Le droit privé doit intégrer notre maison, c'est la voix que nous portons.

L'UFR veut poursuivre son développement, même s'il semble que ses effectifs stagnent, voire décroissent légèrement. Le travail avec les actifs est essentiel pour faciliter les transferts à l'UFR. L'UFR veut croire que les adhérents actifs ont toute leur place à l'UFR. À l'initiative de Chantal, **un cahier des charges d'une première journée d'un parcours d'accompagnement à la retraite a été rédigé**. Ce dispositif répond à l'abandon par la SNCF de cette proposition et complète des initiatives non généralisées, de la part de l'action sociale SNCF et de la CPRPF. Imaginé finançable au travers du compte personnel formation (CPF) des salariés, nous devons travailler à des alternatives, car il ne vous aura pas échappé que, dans sa recherche de fonds disponibles, le gouvernement restreint l'accès à ce dispositif, notamment en imposant une participation forfaitaire des salariés, mettant ainsi un frein à la formation des plus précaires et de celles et ceux qui, moins qualifiés, pourraient en avoir le plus besoin.

Nous travaillons de concert avec le Centre de formation de l'UNSA-Ferroviaire à trouver d'autres solutions, car le sujet est d'importance et peut constituer un levier important au service du développement syndical, non seulement de l'UFR, mais de toutes les OSA de l'UNSA-Ferroviaire.

La courbe des âges et l'évolution du nombre de départs à la retraite, conséquence de l'application des lois de 2007 et 2010, font que l'évolution des effectifs n'est pas favorable à l'augmentation des adhérents de l'UFR.

L'impact de la crise sanitaire COVID-19 se ressent encore. Les mesures de préservation des populations, notamment des plus fragiles parmi lesquels figurent les adhérents de l'UFR, ont fortement handicapé l'activité de l'UFR et la handicapent encore.

Or, les adhérents de l'UFR attachent une grande importance aux contacts en présentiel. Que ce soit en termes de conseil, d'information ou de convivialité, le présentiel reste le mode de communication privilégié. Il favorise la solidarité dont nous avons tous besoin, dans un monde en plein bouleversement.

Aujourd'hui, Internet et la messagerie permettent de maintenir les contacts, les échanges et la diffusion rapide et régulière d'informations. Cela permet d'offrir la possibilité de participer à nos secrétariats, bureaux, CN en distanciel.

Reste le problème de la fracture numérique : de nombreux adhérents rencontrent des difficultés avec l'utilisation de technologies de communication à distance. Le recours est proposé, mais pas systématisé. C'est pourquoi, dans les différentes sections de l'UFR, des initiatives ont vu le jour pour préserver du lien avec des personnes parfois cruellement coupées de leurs amis et familles. Nombre de contacts téléphoniques ont ainsi été noués et le recours au courrier postal pour l'envoi d'informations thématiques s'est avéré une solution appréciée.

L'UFR, c'est aussi son implication dans la vie active de la Fédération : écoute, mais aussi analyse des situations et des orientations auxquelles sont confrontées les différentes composantes de la Fédération. Elle doit avoir cette posture de hauteur d'esprit et de vue, de recul, pour être un conseiller objectif pour les actifs : la voix de la sagesse tout en restant à sa place. Elle apporte toute son expertise, rappelle l'histoire de notre organisation (celui qui ne sait pas d'où il vient ne peut savoir où il va, car il ne sait pas où il est) lors des différentes réunions statutaires, que ce soit en Bureau fédéral, lors des Conseils nationaux, groupes nationaux ou au sein de groupes de travail. Le seul but de sa participation est le développement et la stabilité de la Fédération, au service de ses adhérents et de ses composantes dans les régions et les entreprises de la branche ferroviaire.

L'UFR est présente dans le magazine de l'UNSA. Cette parution est très attendue des retraités. Le contenu

de ses dossiers permet de les informer sur l'évolution d'une entreprise dans laquelle ils se sont épanouis pendant une longue période de leur vie active. Malgré les nouvelles technologies de l'information et de la communication, le MAG reste indispensable et demeure le moyen d'information le plus demandé par nos adhérents. Pour l'UFR, la fracture numérique intergénérationnelle, qui touche un bon millier d'adhérents, ne doit pas être aggravée par la dématérialisation de l'information.

L'UFR, c'est aussi l'étude et l'analyse des dossiers dans différents domaines

L'UFR scrute avec attention les dossiers suivants :

- L'évolution des prestations de la CPR : réunion d'information à venir prochainement à Lyon avec la participation de Jean-Marc MAINI ;
- L'évolution du pouvoir d'achat des retraités : nous avons un rôle de veille, d'information et d'influence à jouer, en partenariat avec l'UNSA Retraités, car notamment pour les pensions les moins élevées, la situation des bénéficiaires est préoccupante et doit attirer l'attention des pouvoirs publics. Pour les autres bénéficiaires, ils ne sont évidemment pas prêts à accepter des baisses de rémunération et à précariser leur situation. Ils sont aussi parfois soutien d'ascendants et/ou de descendants eux-mêmes exposés à la précarité ;
- Les facilités de circulation : utilisation, maintien, évolution, développement, les droits qui y sont attachés ont été impactés par la digitalisation des supports et la difficulté pour certains de nos adhérents à accéder à la plateforme qui permet la pérennité de l'accès à ces droits ;
- La prévoyance santé et son avenir : santé/prévoyance, médecine de soins et de spécialité, accompagnement de la dépendance, complémentaire santé d'entreprise, fin de vie et pacte progressiste fin de vie... Pour partie, certaines revendications, non circonscrites au périmètre ferroviaire, sont portées par l'UNSA Retraités. Or, l'UFR dispose de représentants engagés au niveau du Secrétariat et du Bureau national de l'UNSA Retraités, car notre avis compte et doit être entendu.

Dans ses secrétariats, dans ses bureaux, ces préoccupations sont permanentes.

Enfin, l'UFR, c'est la présence à « l'UNSA Retraités » afin de défendre l'ensemble des retraités dans un contexte interprofessionnel. Son implication, tant régionale que nationale, permet l'expression d'un syndicalisme et d'une défense des retraités plus accrue.

L'UFR a toute sa place à l'UNSA-Ferroviaire.

L'UFR veut croire toujours et encore au progrès social partagé par le plus grand nombre, même si en écrivant ses lignes, on ne peut oublier le contexte géopolitique dans lequel nous vivons.

L'UFR, avec ses convictions et son expérience, se veut à l'écoute des plus jeunes, attentive à la fois à l'évolution du monde ferroviaire et des problématiques des plus anciens. L'UFR entend continuer de jouer son rôle d'aide, de soutien et de conseil dans un contexte en pleine évolution, en s'appuyant sur les valeurs de l'UNSA, valeurs qui doivent être le trait d'union entre tous, militants et adhérents, valeurs morales et valeurs éthiques, pour être l'OS de référence dans la branche ferroviaire, en répondant aux attentes des femmes et des hommes salariés du ferroviaire.