



AGENTS DE SNCF RÉSEAU

MAINTENANCE & TRAVAUX (M&T)

L'UNSA DONNE UNE DERNIÈRE CHANCE AU DIALOGUE SOCIAL

À la suite de notre courrier du mois de juillet 2025 au président Chabanel et à la bilatérale du 15 octobre 2025, l'UNSA a été reçue en réunion de conciliation le 19 novembre dernier. Lors de cette rencontre, la SA Réseau nous a fait part de ses propositions pour les agents SE. Pour l'UNSA, le compte n'y est pas. Et cela pour l'ensemble des agents de M&T.



**L'UNSA EXIGE L'OUVERTURE
DES DISCUSSIONS SUR LES PARCOURS
PROFESSIONNELS DE L'ENSEMBLE
DES SALARIÉS DE M&T !**



SUR LES RECRUTEMENTS

L'entreprise nous assure qu'elle va augmenter leur nombre en 2026, mais comment, alors qu'elle n'arrive même pas à réaliser ses objectifs de 2025 par manque d'attractivité ?! L'UNSA le redit : l'attractivité des métiers se fait au travers du salaire, des conditions de travail, de la qualité de vie au travail (QVT), d'une formation et des parcours professionnels de qualité !

EN CINQ POINTS L'UNSA DEMANDE DE RÉELS DÉROULEMENTS DE CARRIÈRE

- #1 Les agents** doivent être placés à la classe 3 après six mois d'astreinte tenue.
- #2 Le passage** à la classe 4 doit se faire au maximum sept ans après le passage à la classe 3.
- #3 Le passage** de l'ensemble des responsables d'équipe (REQ) à la classe 5.
- #4 Des évolutions** pour les classes 5, 6 et 7 à travers une prise de postes progressive.
- #5 Les formations** doivent être qualitatives et en campus, car un accompagnement fort des apprenants doit être généralisé. Les formations chez SFERIS doivent être complémentaires et contrôlées, mais ne doivent pas être la norme. ...



UNSA-FERROVIAIRE

L'ASTREINTE QUE REVENDIQUE L'UNSA ?

La proposition de l'entreprise de créer une indemnisation de remise en état du réseau est un premier pas que l'UNSA veut améliorer. Comment ?



- **En majorant** les taux A et B.
- **En mettant en place** un CCRN en rang 2 dans les centres supervision afin que les interventions puissent être prioritaires.
- **En réécrivant la réglementation** sur les sorties d'astreinte et en remplaçant le mot *sortie* par *dérangement* afin que les salariés qui traitent une situation en dehors des heures de service puissent prétendre à une indemnisation.
- **Par des roulements** d'astreinte à cinq agents minimum.
- **En plaçant l'ensemble** des salariés tenant l'astreinte sur des emplois repères à pénibilité avérée (ERPA) ouvrant droit à la pénibilité.



**AU-DELÀ DES
NÉGOCIATIONS SALARIALES
QUI AURONT LIEU LORS
DES NAO, L'UNSA DEMANDE
LA MISE EN PLACE D'UNE
INDEMNITÉ DE COMPENSATION
DES CONTRAINTES LIÉES
AUX MÉTIERS DE LA
MAINTENANCE ET DES TRAVAUX
DE 150 EUROS MENSUELS.**



**DANS L'HYPOTHÈSE
OÙ L'ENTREPRISE NE
PRENDRAIT PAS RÉELLEMENT
LA MESURE DES DEMANDES
LÉGITIMES DES SALARIÉS DE
M&T LORS DE LA TABLE RONDE
DU 1^{ER} DÉCEMBRE, L'UNSA
SERAIT FORCÉE DE CONSTATER
UN ÉCHEC DU DIALOGUE SOCIAL
ET APPELLERAIT L'ENSEMBLE
DES SALARIÉS À L'ACTION !**

PÉTITION POUR UNE GRILLE UNIQUE & LA LINÉARISATION DE L'ANCIENNETÉ !

Chaque année compte. Face aux paliers actuels des systèmes d'échelons pour les statutaires et de primes d'ancienneté pour les contractuels, l'UNSA propose d'ores et déjà un premier changement, une première brique d'un projet global de refonte du système salarial : abandonner les paliers d'ancienneté au profit d'une progression continue et linéaire. Ce grand projet de refonte du système salarial de la SNCF pourrait bien redonner du sens à la fidélité et à l'engagement dans tout le groupe public ferroviaire.



UNSA-FERROVIAIRE