



LETTRE OUVERTE AU PRÉSIDENT CASTEX

UN GROUPE QUI SE DÉLITE, UN CLIMAT QUI SE DÉGRADE !

Ces dernières semaines et mois, plusieurs de nos collègues, à SNCF Réseau, à SNCF Voyageurs, dans les entités issues du démantèlement de Fret SNCF, ont mis fin à leurs jours. Des cadres supérieurs, des agents de maintenance, des conducteurs, un intérimaire. Des hommes et des femmes de tous âges, de toutes fonctions, sur tous les territoires.

LE SUJET QUI NOUS OCCUPE DÉPASSE TRAGIQUEMENT LA COMPTABILITÉ MACABRE. Il s'agit de comprendre pourquoi le corps social de la SNCF, dans toutes ses composantes, donne aujourd'hui des signes d'une détresse qui ne peut plus être réduite à une addition de « cas isolés » ou de « fragilités individuelles ».

MAIS NOUS REFUSONS TOUT AUSSI FERMEMENT LA POSTURE SYMÉTRIQUE : CELLE DU DÉNI. Celle qui consiste à évacuer d'emblée toute causalité professionnelle au motif que ces drames se sont produits au domicile des victimes. Comme si le mal-être

professionnel s'arrêtait à la porte de l'entreprise. Comme si la perte de sens, le conflit de valeurs, l'épuisement psychique, l'abandon managérial se dissolvaient dans le trajet retour.

CELA NOUS OBLIGE TOUS À UNE QUESTION QUE PERSONNE NE PEUT ESQUIVER : QUEL EST L'ÉTAT RÉEL DU CORPS SOCIAL DE LA SNCF ?

Monsieur le Président, l'UNSA-Ferroviaire n'a pas attendu cette série noire pour alerter. Ce que nous avons documenté dans nos déclarations aux CSE depuis plus de trois ans, ce que nous avons analysé dans nos travaux sur le malaise des cadres, ce que nous avons argumenté dans les tables rondes sur l'encadrement, converge vers un même diagnostic : la fragmentation méthodique du Groupe SNCF produit de la souffrance au travail à une échelle qui n'a plus rien d'anecdotique. Les suicides n'en sont que l'expression

**“
L'UNSA n'a pas
attendu cette
série noire pour
alerter**

la plus tragique. Mais en dessous de cette ligne de crête, c'est tout un paysage de souffrance silencieuse qui se dessine :

- **Épuisement des cadres** pris en étau entre des injonctions contradictoires et une perte de sens vertigineuse.
- **Désarroi des agents de terrain** dont les collectifs de travail sont périodiquement dissous puis recomposés au gré des acronymes managériaux.
- **Isolement des personnels transférés** en filiales, coupés de la solidarité cheminote sans avoir trouvé de nouveau socle d'appartenance.
- **Précarisation des intérimaires** devenus variable d'ajustement d'une organisation en perpétuelle reconfiguration.

L'IMPLOSION DU GROUPE S'ACCÉLÈRE AVEC DES FILIALISATIONS TOUS AZIMUTS

chez Voyageurs, scission du Fret en entités distinctes sous pression de Bruxelles, tunnel ininterrompu de réorganisations chez Réseau. Chaque transformation est présentée comme indispensable, chaque transformation génère son lot de déracinements professionnels. Mais personne ne s'interroge sur l'effet cumulatif de cette tectonique organisationnelle permanente sur les personnes qui la subissent.

TOUT CECI EST VOULU ET ORCHESTRÉ. MAIS PERSONNE NE L'ASSUME.

« C'est l'État, c'est Bruxelles, c'est la concurrence, ce sont les AO, c'est la SA Voyageurs... ». Chacun de vos interlocuteurs a son bouc émissaire tout désigné, mais in fine, ce sont toujours les cheminots qui trinquent, désormais éparpillés aux quatre coins d'un Groupe dont ils ne comprennent plus l'architecture.

LE SYSTÈME FERROVIAIRE EST, PAR ESSENCE, UN TOUT INDIVISIBLE.

Quand un train arrive à l'heure, ce n'est pas la victoire d'une SA – c'est le succès d'une chaîne humaine coordonnée. L'éclatement du Groupe, c'est l'éclatement de ces chaînes de

solidarité. Et quand les chaînes de solidarité se rompent, ce sont les individus les plus exposés qui chutent les premiers.

FACE À CETTE RÉALITÉ, QUE NOUS PROPOSE-T-ON ? DES OBSERVATOIRES. TOUJOURS PLUS D'OBSERVATOIRES.

Après l'observatoire de la rémunération, voici venu le temps de l'observatoire du travail. Que la direction souhaite un tel outil, libre à elle. Mais pour nous, le temps n'est plus à l'observation. Le temps est à l'action. Car ce n'est pas d'un énième observatoire dont les cheminots ont besoin.

Plus globalement, ce que votre DRH nous propose, c'est une collection d'actions « en anticipation » : sensibiliser, former, faire connaître, prévenir, agir en amont, intégrer dès la conception... On nous promet un futur meilleur. Mais le présent, lui, ne semble pas être la priorité. On veut prévenir les maux de demain sans traiter ceux qui, aujourd'hui, pourrissent la vie des cheminots.

Car pendant que l'on « observe » et que l'on « sensibilise », la gestion RH au quotidien a achevé sa mue. Elle est devenue ce que la fragmentation du

Groupe en a fait : éloignée, procédurale et déshumanisée. Quelques exemples concrets – non pas pour « généraliser », puisqu'on nous le reprochera, mais parce que derrière chaque « cas isolé », c'est la même logique qui est à l'œuvre.

Quand un DRH d'une BU TER réfute l'avis d'un médecin-conseil de la CPR, refuse l'attribution d'une longue maladie pour contraindre une salariée RQTH à reprendre le travail puis la pousser à la réforme après six mois de reclassement dans un placard, ce n'est officiellement qu'un « dysfonctionnement ponctuel ». Mais quand, chaque année, 60 % des réformes ciblent les salariés RQTH, la tendance parle d'elle-même.

Quand un agent d'un lot TER perdu par la SNCF est déclaré inapte en janvier 2026 et se voit répondre par sa RRH

“
Ce n'est pas
d'un énième
observatoire dont
les cheminots ont
besoin...”

“
Ce sont toujours
les cheminots qui
trinquent !”

...

que « RATP Dev lui trouvera un poste » – alors que la mise en exploitation est au 1er juillet 2027 – ce n'est officiellement qu'un « cas particulier ». Mais quand la SA Voyageurs tente de s'affranchir des règles fixées par décret sur la garantie de rémunération, la logique de déréglementation sociale est transparente.

“
**On lui répond
que RATP DEV
lui trouvera
un poste**

Quand un conducteur poly-reclassé, ayant subi deux accidents du travail sur deux postes différents, se retrouve placardisé sans que les avis médicaux ne soient pris en compte, puis réformé sans que le moindre lien avec le travail n'apparaisse dans son dossier, c'est encore un « cas individuel ». Mais la création de plaques RH toujours plus éloignées du terrain, la suppression des DPX, la dissolution de collectifs soudés dans des ensembles surdimensionnés et ingérables – tout cela dessine les contours d'une déshumanisation qui n'a rien d'accidentel.

ON NOUS RÉTORQUE : « VOUS EXAGÉREZ, VOUS GÉNÉRALISEZ ». SI L'ON FOURNIT DES EXEMPLES, ON NOUS DIT : « ce sont des cas isolés, des dysfonctionnements ponctuels ». Mais quand les « cas isolés » se multiplient dans toutes les SA, quand les « dysfonctionnements ponctuels » forment un continuum, quand les remontées de terrain, les alertes du management, les témoignages recueillis en permanences syndicales et les observations des médecins du travail convergent tous vers le même tableau – alors il ne s'agit plus de cas isolés. Il s'agit d'un système.

“
**Non, il ne s'agit
plus de
cas isolés !**

MONSIEUR LE PRÉSIDENT, VOUS AVEZ ENCORE LE CHOIX. LE CHOIX D'ENTENDRE CE QUE LE CORPS SOCIAL VOUS DIT AVANT QU'IL NE LE CRIE.

Le choix de reconnaître que l'organisation du travail n'est pas un sujet périphérique mais le cœur du réacteur social de cette entreprise. Nous ne formulons pas cela comme une

menace. Nous le formulons comme un appel à la lucidité.

Car les mécanismes à l'œuvre à la SNCF – la pression des restructurations permanentes, la dissolution des collectifs, l'atomisation des parcours professionnels, la prévalence des logiques de rentabilité sur les impératifs de cohésion sociale – sont documentés, analysés et reconnus par la communauté scientifique comme des facteurs pathogènes majeurs. Continuer à les nier ne les fera pas disparaître. Cela ne fera que repousser le moment où il faudra en rendre compte.

CE QUE NOUS EXIGEONS, C'EST UN CHANGEMENT DE PARADIGME DANS L'APPROCHE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL.

Non pas un moratoire sur les réorganisations – qui ne ferait que repousser le tas de sable – mais l'intégration systématique de l'impact humain dans la conception même de chaque projet de transformation. Avant, pendant et après.

CE QUE NOUS EXIGEONS, C'EST QUE CHAQUE ÉVÉNEMENT TRAUMATISANT DÉCLENCHE UNE ENQUÊTE PSYCHOSOCIALE APPROFONDIE

au sein du collectif de travail concerné, que les conclusions en soient partagées avec les représentants du personnel, et que l'entreprise en tire les conséquences concrètes – y compris sur ses propres choix organisationnels.

CE QUE NOUS EXIGEONS, C'EST LE COMPLEMENT DES VACANCES DE POSTES QUI DÉGRADENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Le respect effectif des avis des médecins du travail, la conduite de reclassements conformes aux règles de droit, et le traitement de chaque situation individuelle avec la rigueur et l'humanité que la dignité des personnes commande.

CE QUE NOUS EXIGEONS, C'EST LA RENÉGOCIATION D'UN ACCORD FORFAIT JOURS QUI NE PROTÈGE PLUS DES CADRES essorés dont la charge de travail n'est même plus mesurée, et le



UNSA-FERROVIAIRE

retour à des EVRPS qui débouchent enfin sur des plans d'actions concrets dont les salariés voient la couleur.

CE QUE NOUS EXIGEONS ENFIN – ET C'EST PEUT-ÊTRE LE PLUS FONDAMENTAL –, C'EST QUE LA DIRECTION DU GROUPE CESSE DE DÉTRICOTER LE SOCLE COMMUN DES DROITS DES CHEMINOTS en abaissant méthodiquement le centre de gravité des négociations sociales vers les filiales et les sociétés dédiées. Pouvez-vous « améliorer les conditions de travail pour prévenir les risques psycho sociaux » et, en même temps, laisser chaque filiale négocier son propre accord temps de travail : revoir à la baisse le nombre des repos, assouplir le 19/6, développer le travail de nuit... ?

Quand un salarié sait que les règles qui encadrent son travail peuvent être renégociées à la baisse dans l'entité où il vient d'être transféré, quand il constate que ses collègues d'une autre SA bénéficient de protections dont il est désormais privé, quand il mesure que le Groupe auquel il appartient encore formellement ne garantit plus rien de concret – alors ne cherchez pas ailleurs les racines de la perte de sens, du sentiment d'abandon et de l'effondrement du sentiment d'appartenance.

L'UNSA-FERROVIAIRE LE REDIT AVEC FORCE : IL N'Y AURA PAS DE PRÉVENTION CRÉDIBLE DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

tant que l'entreprise poursuivra simultanément le démantèlement du cadre collectif qui protège les salariés. Prétendre « prévenir les RPS » d'une main tout en sapant de l'autre les socles de droits qui structurent la vie professionnelle des cheminots, c'est un double discours que nous ne pouvons entendre.

NOUS VOUS DEMANDONS DE REGARDER EN FACE CE QUE LA FRAGMENTATION DU GROUPE PRODUIT SUR LES FEMMES ET LES HOMMES QUI LE FONT VIVRE CHAQUE JOUR. De reconnaître que la souffrance au travail n'est pas un « risque » que l'on gère avec des procédures, mais une réalité humaine qui exige des actes.

L'UNSA-FERROVIAIRE N'EST PAS DANS L'INVECTIVE. ELLE EST DANS L'EXIGENCE.

Car les drames que nous déplorons ne sont pas les « dommages collatéraux » d'une transformation nécessaire. Ils sont le prix que paient des salariés pour une fragmentation que personne n'assume, mais que tout le monde entretient. Il est encore temps de changer de cap. Mais il n'est plus temps d'observer.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, nos respectueuses salutations.



Fabrice Charrière
Secrétaire général

REJOIGNEZ L'UNSA
DEUXIÈME ORGANISATION
SYNDICALE REPRÉSENTATIVE
À LA SNCF !



J'ADHÈRE
Cliquez ici ou scannez le
QR Code pour adhérer en
quelques clics



UNSA-FERROVIAIRE

© UNSA-Ferroviaire 2026
56, rue du Faubourg Montmartre • 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org • www.unsa-ferroviaire.org
Ne pas jeter sur la voie publique