



CAHIERS REVENDICATIFS BORD 2026

Les agents BORD méritent un cadre de travail qui respecte leur dignité, leur santé et leur vie personnelle.

L'UNSA-Ferroviaire ne se contente pas de dénoncer. Elle propose, elle agit, elle construit.

Ce cahier revendicatif n'est pas une liste de doléances, mais un programme réaliste, pragmatique et exigeant pour une QVT (qualité de vie au travail) réellement vécue, pas seulement affichée.

Chaque point ici énoncé est une promesse de transformation concrète, portée par des militants au quotidien.

Voter UNSA-Ferroviaire, c'est choisir un syndicat qui écoute, qui négocie, et qui obtient sans tapage, mais avec efficacité.

7 POINTS

- #1. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
- #2. OUTILS DE TRAVAIL ET FORMATION
- #3. PARCOURS PRO
- #4. GESTION DE LA FIN DE CARRIÈRE & INAPTITUDE
- #5. SÛRETÉ DES AGENTS
- #6. RÉMUNÉRATION DES AGENTS
- #7. FILIALE & ENTREPRISE FERROVIAIRE

L'AVIS DE L'UNSA !

L'UNSA-Ferroviaire réaffirme qu'il ne peut y avoir un service commercial de qualité sans une reconnaissance forte du métier de bord.

L'UNSA-Ferroviaire revendique l'unicité du métier de Chef de Bord. Le découpage en activités du métier d'ASCT pénalise la filière tant au niveau des déroulements de carrière que dans la gestion de la production au quotidien.

Une formation unique pour l'ensemble des ASCT permet de pallier aux problématiques de recrutement, aux besoins de production en situations perturbées, assurer les formations et couvrir les trains lors des périodes de congés et d'arrêts maladie

Les ASCT sont devenus mono-activité, ce qui va à l'encontre de la polyvalence et de la polycompétence prônées par l'entreprise.

Cette unicité du métier passe par la pérennisation des 4S dans toutes les activités, un parcours professionnel et une formation initiale clairement identifiés et identiques pour l'ensemble des ASCT ; Une gestion des carrières et des fins de carrière alliées à une véritable GEPP, un déroulement de carrière pérenne, progressif et assurant un départ à la retraite des ASCT sur les plus hautes positions de rémunération de la Classe 4.

L'ensemble des établissements, des axes et des activités TGV, TER, IC et Transilien

doivent travailler ensemble avec le Directeur national Métier Bord pour assurer ces prérequis nécessaires à la fidélisation et à l'attractivité de ce métier reconnu comme la vitrine de la SNCF.

Le transfert de personnel vers les entreprises privées et les filiales SNCF va cruellement impacter la masse salariale des ASCT de certains établissements trains.

Comment continuer à assurer une présence quotidienne auprès de ces salariés en tant qu'organisation syndicale ? La nécessité d'avoir des accords de haut niveau dans ces futures entités est donc cruciale pour maintenir un haut niveau de garanties sociales, l'unicité du métier d'ASCT au-delà des frontières de la SNCF, le retour des salariés en cas de perte de marché sur des postes identiques, les déroulements de carrière, le parcours professionnel...

À tous les niveaux de l'entreprise, les représentants syndicaux doivent être informés le plus en amont possible des projets d'évolution du métier de Chef de Bord.

Ils doivent être impliqués systématiquement dans les retours d'expérience via des groupes de travail mis en place par l'entreprise.

1

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

#1. La prise en compte du temps d'habillage et de déshabillage pour éviter les « agressions » durant les trajets domicile-travail.

#2. Intégration du temps d'acheminement vers le lieu de RHR dans les journées de service en travail effectif.

#3. Interdire le délogement des agents titulaires d'un roulement.

#4. Des RHR de 11 h minimum : les JS étant de plus en plus longues, les RHR doivent pouvoir assurer aux ASCT un temps de repos nécessaire à la récupération physique et psychologique pour assurer leurs missions en toute sérénité.

#5. Faire un audit national concernant les lieux d'hébergement : revoir à la hausse les exigences du cahier des charges, être plus exigeant sur les hébergements en hôtels, moderniser les foyers ORFEA.

#6. Prise en compte financière des frais engagés suite à un défaut de prestations : petit-déjeuner, punaises de lit, propreté des lieux de RHR (foyers obsolètes, hôtels, etc.), prise en compte des frais engagés suite aux punaises de lit, à la gale, etc.

#7. La prise en charge par l'entreprise des frais faisant suite à des expositions et/ou à des contaminations lors de l'exercice du métier (désinfection du domicile, rachat de meubles, de vêtements, soins médicaux, etc.).

#8. Reconnaissance systématique par la CPRPF des piqûres d'insectes entraînant des infections cutanées (ex. : punaises de lit) comme accident du travail. Ce qui limitera l'impact financier pour l'agent qui sera en arrêt pour soins.

#9. Mise en place d'une allocation panier-repas systématique en cas de délogement dans un lieu où il n'y a pas la possibilité de se faire à manger.



#10. Mise à disposition, pour les FS tardives et les PS d'extrême matinée, de chambres de RHR. Compartiments de service et locaux d'établissements (coupures) propres, adaptés (avec suffisamment d'espace) et sécurisés.

#11. Une répartition équitable de la charge de travail entre les résidences, avec une communication et une visibilité des JS entre toutes les BU.

#12. La couverture systématique de toutes les lignes de roulement.

#13. Fin des JS avec coupure dans le roulement.

#14. Tous les trajets en voyageur ou haut-le-pied graphiqués en renfort dans les JS.

#15. Le respect de l'ACOTT (accord organisation du temps de travail) en matière de commande du personnel, et également pour les ASCT CDD et intérimaires. Tout agent doit avoir sa commande ferme avant son repos.

#16. Toutes les modifications de commande doivent se faire avec l'accord de l'agent.

#17. Respect du droit à la déconnexion. Aucune modification de commande ne doit intervenir pendant les repos et/ou les congés de l'agent.

#18. Aucune application ne peut être utilisée comme outil de commande.

#19. Des structures d'accueil pour jeunes enfants telles que des crèches, des haltes-garderies et la mise en place d'un réseau d'assistantes maternelles dans les zones diffuses.

#20. Un suivi des demandes et des refus de temps partiel au sein des établissements doit être accessible à l'ensemble des représentants du personnel.

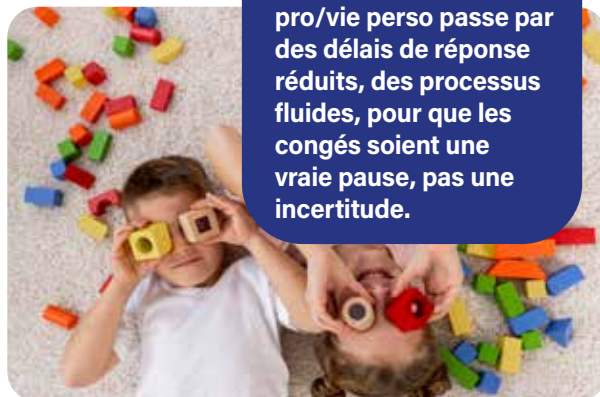
#21. Le respect du taux de temps partiel choisi ainsi que l'application de l'accord temps partiel.

#22. Accès pour tous au roulement de service, quel que soit son taux d'utilisation.

#23. L'UNSA-Ferroviaire demande l'arrêt de l'exploitation en mode EAS (équipement agent seul). Tout train doit circuler avec au moins 2 ASCT par rame.

#24. Mise à jour de la VO0178.

Les agents ont besoin de savoir. De planifier. De vivre. L'équilibre vie pro/vie perso passe par des délais de réponse réduits, des processus fluides, pour que les congés soient une vraie pause, pas une incertitude.



2 FORMATION PROFESSIONNELLE

OUTILS DE TRAVAIL :

#1. L'allègement des documents papier et des outils de travail transportés par les agents doit être réel .

#2. Augmentation du forfait de data et modèle de téléphone plus adapté pour faciliter le renseignement à la clientèle.

#3. Accessibilité, pour l'ensemble des ASCT de toutes les activités, aux applications TER/ TGV/IC/TN pour un meilleur service à bord (correspondances, tarification, etc.) .

#4. La performance des applications existantes ainsi que des outils doit être améliorée (Cosmo, téléphone, imprimante, etc.) .

#5. La multiplication des applications génère une perte de temps lors de la prise de service. L'UNSA-ferroviaire demande la mise en place dans les JS d'un temps digital:

- 5 min à la prise de service pour l'initialisation et les mises à jour des multiples applications.
- 15 min à la prise de service en début de décade pour traiter les informations reçues pendant l'absence de l'agent.
- 30 min à la prise de service lorsque l'agent revient de ses congés protocolaires.



FORMATION PROFESSIONNELLE

#1. Formation initiale commune à l'ensemble des ASCT, quelle que soit leur activité ou filiale. Socle commun de formation 4S (Sécurité, Sûreté, Service et Sauvegarde des recettes), arrêt des formations au juste besoin et de la formation 3S afin de permettre un parcours professionnel équitable.

#2. Mise en place d'un livret d'accueil à l'arrivée des CDD et des nouveaux embauchés permettant le suivi des compétences et des connaissances à acquérir. Ainsi, l'agent connaît les attentes de l'entreprise tout au long de son parcours ; cela permet aussi à l'agent « formateur » d'assurer la continuité de la formation.

#3. Les e-learning ne doivent pas se substituer aux formations en salle. Les e-learning doivent être programmés sur le temps de travail des ASCT, à la résidence, et avec des outils adaptés fournis par l'entreprise.

#4. Retour des Corpus Formations dans tous les établissements trains (spécificités métiers liées aux 4S).

#5. Les « Ambassadeurs » (Classe 4) ne doivent être qu'un appui pour la formation et non remplacer les RET/Formateurs ; ils doivent disposer de temps de préparation et être dégagés de la production.

#6. Reconnaissance, via le déroulement de carrière et par la rémunération, des Ambassadeurs (indemnité de formateur).

#7. Mise en place de formations en lieu et place des e-learning lors du déploiement d'un nouvel outil, d'une nouvelle posture métier, d'une nouvelle application ou d'une mise à jour de VO, etc.

#8. La formation de tous les agents en lien avec la clientèle sur les attendus du métier doit être systématique et renouvelée si nécessaire.

#9. Les formations juridique et placement doivent être réalisées conformément à la réglementation auprès de l'ensemble des ASCT. Il est constaté depuis quelques années une montée des agressions à bord, qu'elles soient verbales ou physiques. Ces formations sont essentielles pour les agents, qui sont souvent seuls à bord.

3

PARCOURS PROFESSIONNEL



#1. Reconnaissance du métier d'ASCT et attribution du statut de personnel roulant dans son intégralité.

#2. Mise en place d'un réel parcours professionnel sécurisé pour tous les ASCT.

#3. Le passage à la classe 3 minimum dès lors que l'agent a satisfait à l'examen d'ASCT doit devenir la norme.

#4. Le retour aux 4S pour tous les ASCT, permettant d'assurer un parcours professionnel identique dans toutes les activités, avec une VO0250 commune à toutes les activités.

#5. La défense d'un métier unique pour l'ensemble des ASCT à la SNCF et dans la branche ferroviaire.

#6. Le respect du parcours professionnel. Les représentants du personnel doivent avoir accès au listing des demandes pour un suivi équitable.

#7. Maintien du parcours professionnel pour tous les ASCT transférés en filiale ou en EF (quelle que soit la dénomination du métier dans ces entreprises).

#8. Un déroulement et une fin de carrière pour tous à la position maximale de la classe 4.

#9. Les critères de notation, statutaires et contractuels, doivent être clairs et connus des salariés (entretien individuel, suivi, axes de progrès...).

#10. Mise en place d'une commission de notation unique.

#11. Lors des EIA/EP avec le manager, les objectifs individuels doivent être cohérents et réalisables sans nuire au collectif. La présentation des objectifs collectifs doit permettre à chaque agent de comprendre les enjeux et de renforcer la cohésion d'équipe.

#12. Faciliter les passerelles inter-métiers et inter-SA pour les ASCT qui le souhaitent.

4

LA GESTION DE LA FIN DE CARRIÈRE & INAPTITUDE

GESTION DE LA FIN DE CARRIÈRE



#1. Faire évoluer le CAA de 36 mois vers 48 mois avec un maintien de la rémunération sur la totalité de la période.

#2. Le CET (Compte Épargne Temps – GRH00926 et GRH00930) doit évoluer avec un abondement de l'entreprise à 100 % des jours placés (7/7).

#3. Le CET doit être transférable et applicable dans la branche ferroviaire dans les mêmes conditions qu'à la SNCF.

#4. La retraite complémentaire doit être étendue aux ASCT (sous forme de PER avec un abondement de 4,6 % de la part de l'entreprise, ainsi que la prise en charge des frais de gestion par l'entreprise). Cette retraite complémentaire peut varier entre 200 € et 300 € par mois.

#5. Le compte pénibilité (GRH00938) : les arrêts maladie ne doivent plus interrompre l'incrémentation du compte.

INAPTITUDE

#1. En cas d'inaptitude temporaire, lorsque la pathologie le permet, affecter l'agent sur des trains en position de non-titulaire (R, B, LAF, etc.).

#2. Un accompagnement systématique par l'entreprise des ASCT concernés, avec une prise en charge ainsi qu'un suivi psychologique et RH pour tout ASCT déclaré inapte définitif.

#3. Le maintien de la prime de travail train (code prime 24) et l'absence de perte de salaire (y compris EVS) lors des reclassements d'ASCT à partir de 10 ans de trains, ainsi que lors du transfert vers une SD.



5

SÛRETÉ DES AGENTS



#1. Le maintien des équipes LAF telles que les EA, les GCIF et les GCR toute l'année.

#2. Mise à jour de la cartographie des trains dits « sensibles » via les CSSCT.

#3. Un partenariat renforcé entre les ASCT et les acteurs de la sûreté (SUGE, Police, Gendarmerie).

#4. Le respect et l'application de la VO00315 Sûreté lors des opérations au sol.

#5. L'amélioration du référentiel national GRH00955 en intégrant le paiement des EVS et des allocations suite à une agression de l'agent, et en l'étendant aux salariés SNCF se mettant à disposition alors qu'ils ne sont pas en service (comme le Code de déontologie le préconise).

#6. Caméra piéton : son déploiement doit rester sur la base du volontariat. La caméra ne sera jamais un outil contre les agressions !



La sûreté des agents :

une priorité UNSA-Ferroviaire !

6 RÉMUNÉRATION DES AGENTS

#1. La reprise des formations en langues étrangères primables pour les agents qui le souhaitent. Ces formations en langues étrangères doivent aussi prendre en compte les spécificités des régions frontalières.

#2. L'UNSA-Ferroviaire demande l'application stricte, dans tous les établissements, de la liste officielle des langues primables (art. 84 du GRH00131). Cette liste doit être actualisée avec l'ajout du russe, du mandarin et de la langue des signes.

#3. Le maintien de la valeur journalière de la prime de travail (GRH00131) pour les agents en formation et en service sédentaire isolé.

#7. L'augmentation de la prime, qui doit être en adéquation avec les tâches de plus en plus nombreuses demandées aux ASCT des activités.

#8. L'UNSA-Ferroviaire revendique la perception de la moitié des primes du roulement en maladie ainsi que l'acompte congés.

#9. Mise en place d'un réel 13^e mois.

#10. Maintien du code prime 24 jusqu'au départ à la retraite après 10 ans d'ancienneté dans le métier d'ASCT.

#11. Mise en place d'une réelle compensation financière pour les ASCT accédant à la classe 5 ou à la classe 6.



#4. Le doublement de l'Indemnité de Modification de Commande (IMC).

#5. Une prime Accueil Embarquement pour tous les ASCT de toutes les activités.

#6. L'UNSA-Ferroviaire revendique une indemnité de réserve en lieu et place de l'indemnité de non-affectation au roulement.

#11. Obtention de la 1^{re} classe lors du départ à la retraite pour tous les ASCT.

#12. Réelle reconnaissance financière de la polycompétence et de la polyvalence des ASCT.

7

FILIALE & ENTREPRISE FERROVIAIRE



L'UNSA-Ferroviaire s'est toujours positionnée contre l'ouverture à la concurrence dans le ferroviaire. Ses représentants accompagneront tous les agents transférés dans leurs besoins d'information et pour faire respecter leurs droits.

Dans un contexte d'ouverture totale à la concurrence de tous les marchés de transport de voyageurs, les risques en matière de garanties

sociales pour les salariés transférés sont réels et les craintes de ces agents sont omniprésentes.

La communication de l'entreprise fait planer le doute et les incertitudes quant à l'avenir du métier d'ASCT et de nos organisations. La SNCF elle-même s'aventure sur ce terrain en organisant et en mettant en place sa propre concurrence avec la création de filiales.

NOUS EXIGEONS :

#1. Maintien du titre 1 pour tous les ASCT.

#2. Maintien du code prime 24 pour tous les ASCT, quelle que soit la dénomination du métier dans la nouvelle entreprise.

#3. Maintien des parcours professionnels.

#4. Respect du décret pour le calcul de la RNG (rémunération nette garantie).

#5. Aucune réorganisation du travail impactant la rémunération des agents d'un lot ouvert à la concurrence dès le lancement de l'appel d'offres.

#6. Maintien de l'emploi-type Agent accompagnement train/ relation client pour tous les ASCT transférés en filiale, quelle que soit l'activité.