

N°893 - OCTOBRE 2026
PRIX : 1€50

LE MAG

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



**NQS REVENDICATIONS
METIERS : CHACUN COMPTE,
CHAQUE VOIX COMPTE**

**DE LA PRODUCTION À L'ENCADREMENT, VALORISER
LES COMPÉTENCES, IMPOSER LA RECONNAISSANCE.**

SOMMAIRE

ÉDITO

Par Fabrice Charrière

REVENDICATIONS ENCADREMENT

L'encadrement : l'angle mort de la SNCF.

REVENDICATIONS TRANSVERSES

Fonctions transverses : les oubliées du rail.

- Action sociale : un pilier humain à préserver et à renforcer.
- PPA : valoriser l'expertise des agents.
- e.SNCF : des avancées sociales à mettre en place pour une entité en pleine croissance.
- Services médicaux : reconnaître et valoriser celles et ceux qui prennent soin des cheminots.

REVENDICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

SNCF Réseau et Gares & Connexions : la réalité du terrain exige des actes.

REVENDICATIONS SÛRETÉ FERROVIAIRE

Sûreté Ferroviaire : changer de modèle, imposer le respect.

REVENDICATIONS VOYAGEURS

SNCF Voyageurs : unité des métiers, conditions dignes et justice sociale.

- Traction : cohésion, expertise et humanisme pour l'ensemble des métiers.
- Matériel : face aux mutations industrielles, l'UNSA-Ferroviaire impose le respect et le progrès social.
- Agents du Service Commercial Trains (ASCT) : une reconnaissance à la hauteur des enjeux face à la concurrence.
- Agent Relation Client SOL : une reconnaissance à la hauteur des enjeux.

PAGE 3

Le Mag, la revue
de l'UNSA-Ferroviaire
56, rue du Fbg Montmartre
75009 Paris
federation@unsa-ferroviaire.org
Site : www.unsa-ferroviaire.org

PAGE 4

Directeur de la publication :
Fabrice Charrière
charriere.f@unsa-ferroviaire.org

PAGE 12

Rédacteurs en chef :
Purée Maison & UNSA-Ferroviaire

PAGE 22

Photos :
Dontenvill Gilles, Londaiztbehère
David, Chessum Régis, Jemasz
Séverine, Poussin Jean-Luc, Louis
daniel, Legay Laurent, Lepers
Emmanuel, Warnet Walter
unsplash.com, [gemini.google.com](https://www.gemini.google.com)

PAGE 24

PAGE 26

CPPAP : 0327 S 07536
ISSN : 2431-6814

PAGE 28

Conception/réalisation :
Purée Maison
Site : www.pureemaison.com

PAGE 30

Impression :
Imprimerie
de Champagne Nouvelle,
52200 Langres - France

Ce produit a été imprimé
sur un papier certifié PEFC
(PEFC/10-31-3162)

PAGE 40



PAGE 44



PAGE 47

PAGE 50

PAGE 55

PAGE 60



SANS EUX, LE TRAIN NE PART PAS

Pendant longtemps, on a parlé du rail en oubliant la moitié de ses travailleurs.

On cite le conducteur, l'aiguilleur, le régulateur, le mainteneur. Et c'est normal, parce qu'on les voit. On les remercie chaque jour, parfois dans l'urgence, parce que sans eux, un train reste à quai. Mais derrière chaque train qui part à l'heure, il y a celles et ceux qu'on ne voit pas depuis le quai: la paie qui tombe juste, la facture fournisseur qui permet au chantier d'avancer, le dossier de mobilité monté en accompagnant l'agent, l'ordinateur qui s'allume, l'analyse qui éclaire la décision, le travailleur social qui prend le relais quand la vie bascule, l'équipe médicale qui protège celle ou celui qui nous protège. Et il y a aussi celles et ceux qui tiennent la chaîne sans qu'on les applaudisse jamais: les cadres, les agents de maîtrise, les services RH, les dirigeants de proximité qui absorbent les réorganisations, reprennent les postes vacants et portent une charge que personne n'a jamais mesurée. Ces gens ne conduisent pas de trains. Ils font tenir l'édifice.

Et c'est précisément parce qu'ils sont invisibles qu'on les a traités, depuis quinze ans, comme une variable d'ajustement. Réorganisation permanente, mutualisations à marche forcée, cibles d'économies chiffrées d'avance, évaluation rarement faite, promesse rarement tenue. Quand un plan chasse l'autre sans bilan du précédent, ce sont ces équipes qui trinquent. Et elles tiennent quand même. L'été qui vient de s'achever l'a encore prouvé: quand la canicule a frappé le pays et que les incendies ont ravagé plusieurs territoires, les cheminots, des rails aux ateliers, des bureaux aux gares, et dans l'encadrement qui n'a pas eu le droit de décrocher, étaient au rendez-vous.

Ce numéro du Mag leur donne la parole. Il porte le Manifeste de la Traction, qui refuse que le rail se découpe et oppose l'unité à la division managériale. Il donne la parole aux agents de la Sûreté ferroviaire, dont la mission de service public ne peut pas devenir une prestation marchande au bon vouloir des régions. Il donne la parole à celles et ceux du Matériel, qui demandent

que la sécurité cesse de reposer sur la seule signature apposée par un agent au bas d'un document. Il donne la parole à celles et ceux de l'encadrement, angle mort de l'entreprise, à qui l'on doit chaque réorganisation portée, chaque équipe tenue, et à qui l'on ne donne pas grand-chose en retour. Il donne la parole aux services médicaux et à l'action sociale, deux piliers humains dont nous ne pouvons pas faire l'économie.

À chaque page, on retrouve la même exigence: reconnaissance des compétences, parcours professionnel qui ne s'arrête pas au seuil d'un changement de classe, formation présentielle de proximité, fin de carrière qui ne s'improvise pas sous la pression des départs, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle rendu opposable à l'organisation du travail, mixité concrète, santé au travail traitée comme un critère et pas comme une conséquence.

L'UNSA-Ferroviaire porte toutes ces voix depuis des années. Souvent en silence, parfois en première ligne. Elle continuera de les porter. Mais pour que ces revendications pèsent vraiment face à des directions qui empilent les plans sans en dresser le bilan, pour que la réorganisation se discute au lieu de se subir, pour que la reconnaissance ne soit plus un mot d'ordre en fin de tract, il faut une force. Et cette force, ce sont les cheminots et les cheminots qui la donnent en novembre, dans l'urne.

Voter UNSA-Ferroviaire, ce n'est pas signer un bulletin. C'est refuser l'idée que le rail se construit en méprisant celles et ceux sans lesquels il ne tient pas.



Par **Fabrice Charrière**,
Secrétaire général
de l'UNSA-Ferroviaire

REVENDICATIONS ENCADREMENT

L'ENCADREMENT : L'ANGLE MORT DE LA SNCF

REVENDICTIONS ENCADREMENT

À la SNCF, on sait compter. Les trains, les sillons, les conducteurs, les aiguilleurs, les mainteneurs: tout est dimensionné, suivi, présenté en instance. Tout, sauf ceux qui font tenir l'édifice. L'encadrement, de la maîtrise au comité de direction, statutaires comme contractuels, encaisse les réorganisations, reprend les postes vacants et porte une charge que personne n'a jamais mesurée. En novembre 2026, l'UNSA-Ferroviaire fait de l'encadrement une priorité de campagne. Non par calcul: par nécessité.

ON DIMENSIONNE LES TRAINS, PAS CEUX QUI LES FONT ROULER

Sept heures. Un dirigeant de proximité prend son poste. Il a hérité, l'an dernier, des missions du RH de proximité supprimé; il suit deux agents sans affectation, prépare la prochaine réorganisation de son unité opérationnelle en tant que «préfigurateur», et tient ses propres objectifs. À dix-neuf heures, il répond encore aux courriels. Nulle part il n'est écrit que son poste en vaut deux.

Ce n'est pas une anecdote, c'est devenu un système. L'étude APEC d'octobre 2025 le pose sans détour: **41 % des cadres travaillent souvent sous pression, 58 % des managers ressentent un stress intense, et les experts les qualifient de «grands oubliés de la santé psychosociale au travail»**. La première cause n'est pas la fragilité des individus. C'est la surcharge. Et, pour beaucoup, le cumul du management et de la production.

S'y ajoute un cercle vicieux propre à l'identité cadre. 89 % des managers cadres jugent important de «se dépasser»; avouer une difficulté, pensent-ils, les rendrait moins légitimes. Résultat: face au stress, près de quatre sur dix augmentent leurs horaires au lieu de les réduire. Le dépassement de soi, érigé en vertu, devient un mécanisme d'épuisement.

Or la SNCF dispose d'une méthode pour dimensionner le travail: l'Adéquation Charges-Ressources. Elle compte les conducteurs, les agents de circulation, les mainteneurs. Elle ne compte ni les DPX, ni les chefs de pôle, ni les cadres de direction. Conclusion logique, et un brin cynique: ce qu'on ne mesure pas n'existe pas.

Ce que propose l'UNSA:

Étendre l'ACR à l'encadrement, opérationnel et fonctionnel, avec des critères négociés et des résultats présentés au CSE. Pour les cadres fonctionnels, dont les réorganisations successives ont gonflé le périmètre par simple effet de concentration, une cotation adaptée: processus pilotés, projets transverses simultanés, périmètres repris après suppression des postes voisins. On ne corrige que ce que l'on accepte de mesurer.

LES CHIFFRES QUI DÉRANGENT

- 41 % des cadres travaillent souvent sous pression; 58 % des managers ressentent un stress intense (APEC, octobre 2025).
- «Grands oubliés de la santé psychosociale au travail»: ainsi l'APEC qualifie-t-elle les managers.
- Un accord sur la déconnexion promis «au premier semestre 2017», toujours pas signé neuf ans plus tard.
- Indemnité forfait-jours: gelée depuis 2017.
- Congé de proche aidant: 66,64 € par jour en 2026, et c'est tout.

REVENDECTIONS ENCADREMENT

A woman with brown hair and glasses, wearing a yellow shirt and a brown vest, is seated in a wheelchair at a wooden desk. She is looking towards the left. On the desk, there is a keyboard, a small potted plant, a yellow pencil holder, and some papers. A person's arm, wearing a blue long-sleeved shirt and a blue and orange wristband, is reaching out from the foreground, holding a white folder or document. The background shows a blurred office environment.

**L'ENCADRANT EST TRAITÉ
COMME UNE RESSOURCE ELASTIQUE :
IL ABSORBE CE QU'ON LUI DONNE,
ET QUAND IL CEDE, ON LE REMPLACE.**

REVENDEICATIONS ENCADREMENT

LE FORFAIT-JOURS, UN CHEQUE EN BLANC

Le forfait-jours repose sur un mot : autonomie. Le cadre est « maître de l'organisation de son travail » et renonce, en échange, au décompte horaire. Le marché serait honnête s'il était tenu. Il ne l'est pas.

L'accord forfait-jours date de 2017 ; il a été signé dans une SNCF qui n'existe plus. Sa procédure d'alerte sur la charge (l'article 13 bis) renvoie à un signalement « par tout moyen jugé pertinent », c'est-à-dire, dans les faits, à un formulaire perdu dans un recoin de l'intranet. Le suivi de charge, lui, est conduit en même temps que l'entretien d'évaluation : autant demander à un cadre de cocher « je suis débordé » dans la case voisine de ses objectifs annuels.

Quant au droit à la déconnexion, le même accord en promettait un dès « le premier semestre 2017 ». Et l'indemnité forfait-jours n'a pas bougé depuis cette date : neuf ans sans revalorisation, c'est une baisse déguisée.

Ailleurs, d'autres ont tranché sans tortiller. Volkswagen interrompt l'acheminement des courriels en dehors des heures de service. Daimler, avec son dispositif « Mail on Holiday », supprime les messages reçus pendant les congés et invite l'expéditeur à joindre un collègue ou à réécrire au retour. Ce ne sont pas des gadgets : ce sont des décisions d'employeur, qui ne reposent pas sur la volonté du salarié épuisé de « savoir décrocher ».

Ce que propose l'UNSA :

Un accord catégoriel propre à l'encadrement, qui adapte l'accord de 2017. Au menu : une procédure d'alerte tracée et opposable, un entretien de charge dédié séparé de l'évaluation, un blocage des serveurs le soir et le week-end (avec dérogations encadrées pour les astreintes et la sécurité), des congés réellement protégés, une expérimentation de la semaine en quatre jours assumée comme une vraie réduction du temps de travail à rémunération maintenue, et le rattrapage de l'indemnité, étendue à tous les cadres au forfait.



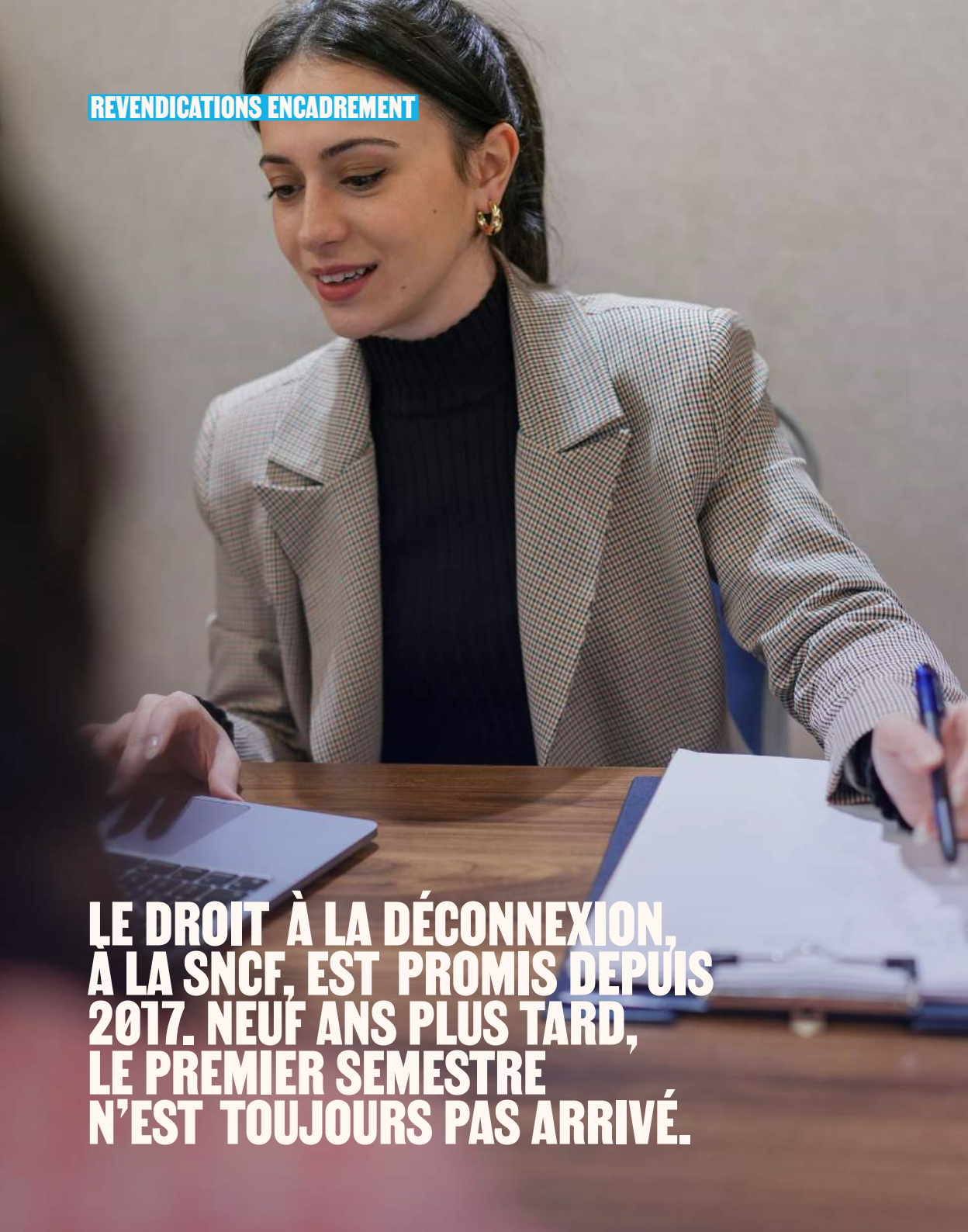
LA PART VARIABLE QUI S'ÉVAPORE

Voici une règle que peu de cadres connaissent avant d'en faire les frais. Travaillez onze mois, atteignez vos objectifs, puis quittez l'entreprise le 30 décembre : vous ne toucherez pas votre rémunération variable (GIR ou part variable). La condition de présence au 31 décembre transforme une prime de performance en prime de présence. La Cour de cassation réproouve ce mécanisme, encore le 26 juin 2024. La SNCF, elle, le maintient.

Le reste est à l'avenant. Les enveloppes de la GIR et de la part variable n'ont pas suivi. L'expertise, théoriquement valorisée, reste un complément de quelques centaines d'euros et non une véritable filière. Car à la SNCF, il existe une voie royale pour progresser : le management. L'ingénieur signalisation, le juriste ferroviaire, l'expert maintenance reconnu jusqu'à l'EPSF plafonnent tant qu'ils n'encadrent pas d'équipe. C'est un gâchis de compétences.

Ce que propose l'UNSA :

Supprimer la condition de présence au 31 décembre (une simple décision de la direction y suffit), revaloriser les enveloppes, et créer un véritable index « Expert » adossé à une filière expertise structurée, pour qu'on puisse faire carrière par ce que l'on sait faire et pas seulement par sa place dans l'organigramme. Ce ne sont pas des slogans : ce sont des lignes précises, chiffrées, opposables.



REVENDICATIONS ENCADREMENT

**LE DROIT À LA DÉCONNEXION,
À LA SNCF, EST PROMIS DEPUIS
2017. NEUF ANS PLUS TARD,
LE PREMIER SEMESTRE
N'EST TOUJOURS PAS ARRIVÉ.**

REVENDEICATIONS ENCADREMENT

STATUTAIRES ET CONTRACTUELS : SORTIR DE LA FRACTURE

Il y a, dans l'encadrement de la SNCF, une ligne de fracture que la direction entretient sans la nommer : celle qui sépare statutaires et contractuels. Mêmes responsabilités, mêmes sujétions, mêmes nuits courtes avant une mise en service, mais des règles de rémunération, d'indemnité et de carrière qui divergent. Côté contractuels, le référentiel ne fixe qu'un salaire minimal d'embauche : ni maximum, ni fourchette, ni coefficient de progression. À poste égal, la reconnaissance ne devrait pas dépendre de la date d'entrée dans la maison.

Ce que propose l'UNSA :

L'équité, ligne constante de l'UNSA-Ferroviaire. Concrètement : aligner la part variable des contractuels sur la logique de la GIR, clarifier par écrit l'assiette de leurs indemnités, et calibrer les taux pour qu'à sujétion égale le net soit équivalent. Non pas un slogan d'unité, mais une égalité qui se vérifie sur la feuille de paie. On ne monte pas les uns contre les autres : on tire tout le monde vers le haut.

L'IA ARRIVE. ET PERSONNE NE COMPTE LES POSTES

On nous promet que l'intelligence artificielle va « libérer du temps ». Soit. Reste une question que personne ne pose à voix haute : le temps de qui, et le poste de qui ?

Les outils sont déjà là. SNCF GPT, Microsoft 365 et ses tableaux de bord qui mesurent les heures de connexion, le temps en réunion, le volume de courriels. Pour un cadre au forfait, c'est un paradoxe : le forfait l'a libéré de l'horaire, la donnée le reconstitue. Microsoft déploie même des fonctions de détection automatique du lieu de travail. Et derrière l'outil, une dépendance : auditionné par le Sénat en juillet 2025, le directeur juridique de Microsoft France n'a pas pu garantir qu'aucune donnée de clients français ne serait transmise aux autorités américaines.

Le risque, pour l'encadrement, n'est pas d'être remplacé par la machine. C'est de lui déléguer le jugement au point de le perdre : un cadre qui ne sait plus contester une analyse qu'on lui sert toute faite a cessé d'encadrer.

Ce que propose l'UNSA :

Compter ce que l'IA prend. Quand une IA reprend une charge de travail, qu'on la chiffre en équivalent-charge, qu'on décrive ses tâches, et qu'on la fasse figurer dans l'organisation : une équipe d'agents IA, avec ses missions, sous la responsabilité d'un manager identifié. Non pour faire moderne, mais pour que la suppression d'un poste se discute avant, et pas une fois actée. S'y ajoutent un comité paritaire de surveillance des IA, la désactivation par défaut des fonctions de localisation, l'interdiction d'évaluer un cadre sur ses données d'activité, et la formation de 100 % des cadres d'ici fin 2028, pour savoir contester un algorithme plutôt que le subir.

TROIS IDÉES QUI CHANGENT LA DONNE

- Couper les serveurs le soir et le week-end (modèle Volkswagen) : la déconnexion devient l'affaire de l'employeur, pas du salarié.
- Faire figurer les agents IA dans l'organigramme : compter la charge reprise par l'IA avant de supprimer des postes.
- Auditer les conditions de travail comme on audite la sécurité (programme PRISME) : avec un plan de correction obligatoire, pas un sondage de plus.

REVENDICATIONS ENCADREMENT

LA DIGNITÉ N'EST PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT

La SNCF audite la sécurité ferroviaire avec une rigueur reconnue, dans le cadre du programme PRISME: approche par les risques, facteurs organisationnels et humains, association des représentants du personnel. Elle sait regarder un risque en face quand il s'agit des trains. Les conditions de travail de ceux qui portent cette sécurité, elles, ne sont auditées par personne.

La dignité c'est pouvoir accompagner un proche gravement malade sans se ruiner: le cadre n'a droit, pour l'heure, qu'au minimum légal, soit une allocation de 66,64 € par jour, plafonnée. C'est aussi pouvoir dire «non» sans se sacrifier. Un cadre qui signale un risque, une dérive ou un dysfonctionnement grave prend aujourd'hui un risque, non pas légal, la loi le protège depuis 2022, mais informel: la mobilité soudaine, la prime qui stagne, la promotion qui s'éloigne

Ce que propose l'UNSA:

Auditer les conditions de travail de l'encadrement avec le même sérieux que la sécurité, en confiant ces audits à la Direction des Audits et des Risques dans le cadre de PRISME, avec transmission systématique aux CSSCT et plan de correction obligatoire. À quoi s'ajoutent la sanctuarisation du droit d'alerte, un statut de «manager préfigurateur» pour ceux qui portent les réorganisations, un congé de proche aidant mieux-disant ouvert à tous les collègues, et un parcours «haut potentiel» ouvert, transparent et réversible: on peut y entrer, en sortir quand la vie l'impose, et y revenir. Pas de places réservées: des règles visibles, et la fin des cooptations de couloir.



CE QUE L'UNSA MET SUR LA TABLE

- Étendre la méthode ACR pour enfin dimensionner la charge de l'encadrement.
- Un accord catégoriel forfait-jours: alerte opposable, indemnité revalorisée et étendue à tous, semaine en 4 jours.
- Fin de la condition de présence au 31 décembre, enveloppes revalorisées, vraie filière expertise.
- Équité statutaires/contractuels, jusque dans le net des indemnités.
- Transparence sur l'IA et représentation des agents IA dans l'organisation.
- Audit des conditions de travail (PRISME) et congé de proche aidant mieux-disant.

REVENdicATIONS ENcadREMENT



EN NOVEMBRE, L'ENCADREMENT A UNE CARTE A JOUER

L'encadrement de la SNCF a longtemps cru qu'il n'avait pas besoin de défense collective, qu'il s'en sortirait seul, à la force du poignet et de la loyauté. Les chiffres disent autre chose: la pression monte, la reconnaissance baisse, et l'autonomie promise s'est muée en disponibilité permanente.

L'UNSA-Ferroviaire ne demande pas qu'on la croie sur parole. Elle a écrit, chiffré, sourcé: un livret revendicatif de dix axes, des propositions opposables, défendables devant n'importe quelle direction. C'est cela, le sérieux: non pas promettre, mais démontrer. Et le faire pour tous: statutaires et contractuels, de la maîtrise au cadre supérieur.

En novembre 2026, les cadres, les agents de maîtrise et les cadres supérieurs votent. Voter UNSA-Ferroviaire, c'est faire entrer l'encadrement dans le champ de vision de l'entreprise. C'est sortir de l'angle mort.

REVENDICATIONS TRANSVERSES

FONCTIONS TRANSVERSES : LES OUBLIEES DU RAIL



REVENDICATIONS TRANSVERSES

On les appelle « fonctions support », « fonctions transverses », parfois « administratifs ». À la SNCF, ce sont les RH, la paie, la comptabilité et les finances, la communication, les relations extérieures, les achats, l'informatique, les économistes, les ingénieurs et experts techniques, les environnementalistes, etc. On ne les voit pas depuis le quai. Pourtant, sans elles, aucun salaire n'est versé, aucune facture réglée, aucun outil ne s'allume, aucun agent n'est recruté, aucun projet n'est conçu, chiffré ni instruit, aucune analyse n'est menée sur nos activités et leurs contextes extérieurs. Elles sont essentielles et, précisément à cause de cette « invisibilité », elles servent depuis quinze ans de variable d'ajustement. En 2026, l'UNSA-Ferroviaire porte leur cause.

LES INVISIBLES DU RAIL

Un cheminot sait ce qu'il doit au conducteur, à l'aiguilleur, au régulateur, au mainteneur. Il sait moins ce qu'il doit à celle ou celui qui, chaque mois, fait tomber sa paie juste ; à celui ou celle qui règle la facture du fournisseur pour que le chantier avance, à ceux qui conçoivent les projets de demain ; à l'équipe RH qui monte son dossier de mobilité ; aux cheminots de e.SNCF sans lesquels pas un poste de travail ne s'allume. Ces métiers ne conduisent pas de trains. Ils font rouler l'entreprise, dans toutes ses composantes.

Le paradoxe est ancien. On ne peut faire sans ces fonctions, mais on les présente volontiers comme des freins : les RH qui « rappellent la règle », l'informatique qui « ne livre pas à temps », la finance qui « bloque », le concepteur ou l'économiste qui interroge l'utilité, l'expert qui retoque une proposition. Comme elles ne sont pas le « cœur de métier », elles deviennent, dans le vocabulaire gestionnaire, « périphériques ». Et ce qui est périphérique coûte, par définition, toujours trop cher.

Le confinement l'a montré sans qu'on le dise assez : pendant que le pays s'arrêtait, ces équipes ont tenu leurs postes afin d'assurer le suivi et d'éviter des désordres supplémentaires ; elles ont déployé les outils du travail à distance pour faciliter la continuité du travail de ceux qui le pouvaient, en innovant chaque jour. Elles ont tenu les fondamentaux, ceux dont personne ne parle tant qu'ils fonctionnent. Puis on est revenu aux affaires courantes : celles où on les somme de coûter moins.



REVENDICTIONS TRANSVERSES

LA CIBLE PERMANENTE DES PLANS DE PRODUCTIVITÉ

Depuis quinze ans, les fonctions transverses de la SNCF vivent au rythme des plans. Ils changent de nom (OFT pour «Optimisation des Fonctions Transverses», ZBO, FGA) mais poursuivent le même but : réduire. Le ZBO, pour «Zero-Based Organisation», consiste à repenser l'organisation «à partir d'une feuille blanche» : traduction opérationnelle, on efface, puis on recompte au plus juste. À SNCF Réseau, le chantier sur les frais généraux administratifs a visé, dès 2021, la suppression de 500 postes support (RH, gestion, finance, communication) sur 3 500, et plus de 250 postes d'encadrement en établissement d'ici 2026.

Puis est venue la mutualisation. Depuis janvier 2024, Optim'Services regroupe dans un GIE plus de 3 000 agents au service des cinq sociétés du Groupe, avec un objectif de gains chiffré en centaines de millions d'euros et une réduction des effectifs de l'ordre de 4,7 %. Agences Paie et Famille mutualisées, comptabilité centralisée, logiciels renouvelés en série. Sur le papier, «gagner en performance». Sur le terrain, des conditions de travail qui se dégradent et un service qui se distend.

Le plus dur n'est pas le chiffre, c'est le climat. Beaucoup d'équipes vivent dans une précarité durable. Non pas celle du contrat, mais celle de l'organisation : toujours en transition d'une réorganisation à la suivante, sans jamais le temps de stabiliser un fonctionnement, quand on ne leur annonce pas que leur poste est supprimé, ou qu'il est seulement un peu modifié alors qu'il l'est structurellement. On leur demande d'être performantes ; on ne leur en laisse ni le temps ni les conditions.

Ce que propose l'UNSA :

Cesser de traiter ces métiers comme un gisement d'économies. L'UNSA demande une pause dans la réorganisation permanente : un fonctionnement stabilisé, condition pour que ces équipes construisent leur expertise et rendent un service de qualité, et que toute nouvelle cible d'économies soit précédée d'un diagnostic partagé, pas décrétée d'avance.



REVENDICATIONS TRANSVERSES

A woman with dark hair tied back, wearing black-rimmed glasses and a light blue blazer over a white top, is seated at a desk. She is looking down at a laptop, with her right hand on the keyboard. The background is a plain, light-colored wall.

**UNE FONCTION SUPPORT
N'EST PAS UN CENTRE DE COÛTS :
C'EST CE QUI PERMET À L'ENTREPRISE
DE TENIR DEBOUT.**

REVENDEICATIONS TRANSVERSES

UNE MÉTHODE QUI ABÎME LE TRAVAIL

Le problème est double. Ce n'est pas seulement le nombre de postes supprimés, mais aussi la manière dont sont appliquées les réorganisations. Les diagnostics sociaux menés dans ces réorganisations, à la SNCF comme ailleurs, décrivent toujours le même scénario. La solution est posée au départ, elle ne se discute pas ; le calendrier, ambitieux, oblige à sauter des étapes ; la consultation des agents, ceux qui connaissent le travail réel, est réduite, quand elle n'est pas inexistante. La charge est calculée avec des ratios standards, qui postulent un fonctionnement idéal selon des critères irréalistes, sans le moindre aléa.



Résultat : des applications souvent inadaptées au ferroviaire. Leur externalisation à des éditeurs extérieurs rend l'adaptation au rail coûteuse et l'aboutissement incertain : le projet Optimum en est un exemple parlant. Les équipes les «reprennent à la main» sans que jamais la cible chiffrée ne soit revue. L'organisation réelle du travail reste la grande absente et, presque toujours, l'évaluation après coup fait défaut : un projet chasse l'autre, sans que personne ne revienne mesurer si le précédent a tenu ses promesses. Outre le coût financier, ces mésusages managériaux nous coûtent cher en perte de sens, mal-être au travail, sentiment de relégation voire de désintégration des valeurs quand être un « bon soldat » engagé et sérieux ne vous met pas à l'abri d'une mise à l'écart, voire d'une mise à la porte car vous avez le malheur de cocher des cases impersonnelles et froides de « surnuméraires », de « trop »...

L'accompagnement du changement, promis à chaque plan, se réduit trop souvent à quelques réunions d'information et à une formation express au nouvel outil. Les décideurs et les prestataires se sont engagés sur des agendas qu'ils ne maîtrisent pas toujours ; ils doivent les tenir. Les questions concrètes, celles que seuls les agents savent poser, passent après le calendrier.

Ce que propose l'UNSA :

Développer et étendre la méthode ACR aux métiers transverses. Un diagnostic partagé avant toute réorganisation ; une consultation réelle des équipes sur le travail concret ; un dimensionnement de la charge négocié, et non des ratios imposés ; et surtout, une évaluation obligatoire, un an après, de chaque réorganisation et de chaque logiciel : coûts réels, qualité de service, conditions de travail.

REVENDEICATIONS TRANSVERSES



DES COMPÉTENCES NIÉES, DES CARRIÈRES EN IMPASSE

Il y a une idée tenace : les métiers transverses ne feraient qu'«appliquer des règles». C'est faux. La paie n'est presque jamais la simple exécution d'un barème : elle suppose de connaître l'histoire des statuts, l'application du droit du travail et social, la mémoire des décisions, la complexité des situations individuelles. L'analyse et l'expertise préalables à un projet, ou plus généralistes, nécessitent elles aussi des compétences bien particulières, souvent mal prises en considération notamment lorsque l'on s'éloigne de l'ingénierie pure. Et pourtant, elles sont déterminantes pour la réussite du projet et le bon positionnement de l'entreprise. La comptabilité, les achats, la gestion : partout, la compétence réelle est systématiquement sous-estimée, parce qu'elle reste invisible tant qu'elle fonctionne.

Cette sous-estimation a un coût humain. Le travail se fractionne, se répète ; on devient «presse-bouton» dans des «usines à chiffres», à PowerPoint ou à «note de deux pages» où l'on peine à se projeter. Et comme la mutualisation éloigne ces agents des métiers du rail, la perspective de carrière se referme. On mutualise leurs postes ; on ne mutualise pas leurs perspectives.

Sur les grandes plateformes des bureaux partagés (où quasiment tous sont dotés d'un casque!), un mot revient dans les diagnostics : «déshumanisation». Travail découpé entre plusieurs opérateurs, tâches répétitives, et parfois, un «rattachement hiérarchique infernal» dans des organisations matricielles jamais tout à fait abouties.

Ce que propose l'UNSA :

Investir dans ces métiers plutôt que de les rogner. À l'heure où le Groupe se fragmente en sociétés distinctes, les fonctions transverses sont précisément ce qui relie encore les métiers entre eux : la paie, les RH, la gestion, l'informatique tissent une cohérence que la désintégration menace. Les affaiblir, c'est couper les derniers fils communs. L'UNSA-Ferroviaire demande donc de reconnaître ces compétences dans la classification et la rémunération (un agent de paie expérimenté n'est pas un exécutant), de renforcer ces équipes au lieu de les réduire et d'ouvrir de vraies passerelles entre les fonctions transverses et les métiers ferroviaires.

Les métiers d'expertise (et quel que soit le domaine et pas seulement technologique) comme les métiers de la relation interne comme externe, sont les rouages indispensables de la réussite et de la performance, mais n'en recueillent pas les fruits. Quel parcours offrir à ceux qui ne se destinent pas à être «le chef du plus gros bataillon», mais qui ont su montrer de vraies qualités de management d'équipe et sont détenteurs d'un savoir et d'une capacité d'analyse précieux sur leur secteur, lui aussi évolutif ? Sachant que le ferroviaire comme son environnement ne sont pas statiques, surtout en ce moment !

REVENdicATIONS TRANSVERSES

**IL N'Y A PAS DE MÉTIER
« PRESSE-BOUTON » ! QUE CE SOIT
POUR FABRIQUER UNE PAIE,
UN TABLEAU FINANCIER, UN ARTICLE,
UNE VALIDATION TECHNIQUE...**



REVENDEICATIONS TRANSVERSES

MUTUALISATION, EXTERNALISATION, IA : LA LIGNE ROUGE

Mutualiser peut avoir du sens; externaliser, parfois. Mais il y a une ligne à ne pas franchir. Quand un centre de services partagés cesse d'être un service de l'entreprise pour devenir une entité lointaine, quand la relation de proximité avec les métiers disparaît, quand le travail se fragmente au point que plus personne n'en voit le sens, ce n'est plus de l'optimisation: c'est un affaiblissement.

L'intelligence artificielle promet, ici comme ailleurs, d'«automatiser les tâches». Le risque est connu: tayloriser un peu plus, transférer discrètement la charge, supprimer des postes sans le dire. Or, dans ces métiers, l'IA ne remplace pas la connaissance des cas particuliers : elle a besoin de ceux qui savent, précisément, quand la règle ne s'applique pas.

Reste une question que personne ne pose: ces plans tiennent-ils leurs promesses? Les évaluations économiques et sociales des réorganisations et des logiciels ne sont presque jamais réalisées. Difficile d'être à la fois juge et partie. On empile les transformations sans jamais faire le bilan de la précédente. C'est commode: sans bilan, pas de comptes à rendre.

Ce que propose l'UNSA :

Encadrer strictement la mutualisation: garantie de proximité, de qualité de service et de maintien du lien avec les entités servies, transparence sur le recours aux prestataires. Associer systématiquement les agents à la conception des outils qu'ils utilisent, au lieu de les leur imposer. Et transposer aux métiers transverses (non cadres) la méthode d'Adéquation Charges-Resources que l'UNSA revendique pour l'encadrement: dimensionner la charge réelle, y compris celle reprise par l'IA, avant toute suppression de poste, pour que la transformation se discute au lieu de se subir et que les gains qualitatifs se révèlent et se partagent également, au bénéfice du salarié.

LES CHIFFRES QUI PARLENT

- SNCF Optim'Services: GIE créé le 1^{er} janvier 2024, plus de 3 000 agents au service des cinq sociétés du Groupe.
- Effectifs du GIE réduits d'environ 4,7 %; objectif de gains chiffré en centaines de millions d'euros.
- SNCF Réseau, chantier «frais généraux administratifs» (FGA) : 500 postes support visés sur 3 500, et plus de 250 postes d'encadrement d'ici 2026 (plan présenté en 2021).

CE QUE L'UNSA MET SUR LA TABLE

- Reconnaître les fonctions transverses comme une contribution à la performance, pas un centre de coûts.
- Une pause dans la réorganisation permanente et un diagnostic partagé avant toute cible d'économies.
- Une évaluation obligatoire, un an après, de chaque réorganisation et de chaque logiciel.
- Reconnaître les compétences réelles dans la classification et la rémunération.
- Des passerelles vers les métiers ferroviaires, inscrites dans la gestion des emplois et des parcours.
- Encadrer mutualisation et externalisation; compter la charge de travail reprise par l'IA.



L'ÉPUISEMENT, L'ANGLE MORT DES PLANS

Réorganisation permanente, applications déployées à reprendre à la main, charge calculée au ratio: le cocktail est connu, et ses effets aussi. Épuisement des équipes, perte de sens, difficulté à recruter et à fidéliser des compétences devenues rares. Ces risques, les diagnostics les pointent depuis des années; ils ne sont toujours pas évalués à la hauteur des enjeux.

Car il y a une contradiction au cœur de ces plans. On demande à ces métiers plus de performance, mais on abîme ce qui la rend possible: la stabilité, le collectif, la reconnaissance, le temps de bien faire. À force de presser le citron, on finit par n'avoir plus ni jus ni compétences.

Ce que propose l'UNSA:

Faire de la santé de ces équipes un critère, pas une conséquence. Un suivi des risques psychosociaux dans les « usines à processus » les plus exposées, présenté en CSSCT; des objectifs de qualité de vie au travail opposables, au même titre que les objectifs d'économies; et l'abandon de la logique du ratio, au profit d'un dimensionnement qui intègre les aléas et le travail réel.

REVENICATIONS TRANSVERSES

**ON EXIGE PLUS DE PERFORMANCE
D'ÉQUIPES DONT ON DETRUIT,
PLAN APRES PLAN, LES CONDITIONS
MÊMES DE LA PERFORMANCE.**



REVENDICTIONS TRANSVERSES

ACTION SOCIALE : UN PILIER HUMAIN À PRÉSERVER ET À RENFORCER

Au sein de SNCF Optim'Services, les travailleurs sociaux et les secrétaires de l'action sociale forment un maillon discret mais essentiel du dispositif de soin aux cheminots. Pourtant, un manque de reconnaissance croissant, une charge de travail en hausse et des perspectives de carrière insuffisantes fragilisent aujourd'hui ces équipes.



L'ACTION SOCIALE, UN SERVICE IRREMPLAÇABLE !

L'action sociale SNCF est bien plus qu'un service parmi d'autres. Elle constitue l'une des composantes fondamentales de l'offre proposée par Optim'Services et le Groupe SNCF. À travers elle, des professionnels qualifiés accompagnent les cheminots et leurs familles face aux accidents de la vie : maladie, situation de dépendance, deuil, difficultés financières ou isolement.

Ce service agit dans la sphère privée comme à l'interface de la vie professionnelle, toujours dans le respect strict du secret professionnel. C'est précisément cette discrétion, ce professionnalisme et cette proximité qui font la force d'une action sociale à taille humaine. Et c'est ce modèle que l'UNSA-Ferroviaire défend sans concession.

PARCOURS DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

L'UNSA-Ferroviaire porte des revendications précises concernant le déroulement de carrières. Trois points cristallisent les attentes :

- **L'accès à la classe 4 pour les secrétaires de l'action sociale**, en lien avec les évolutions en cours des fiches de poste. Ces agents assurent des missions complexes et méritent une reconnaissance officielle à la hauteur de leurs responsabilités réelles.
- **Une évolution cadre (classe 6) pour les travailleurs sociaux (TS)**, afin que leurs parcours professionnels reflètent le niveau d'expertise et d'engagement qu'ils déploient au quotidien. L'UNSA exige l'ouverture de réflexions concrètes sur la valorisation des expertises au sein de l'action sociale, mais plus largement au sein de SNCF Optim'Services.
- **La mise en place de l'indemnité de saisie pour les secrétaires de l'action sociale.**

Ces revendications ont été portées auprès de l'entreprise, et l'UNSA-Ferroviaire continuera à les défendre avec la même détermination dans chaque instance et chaque négociation.



PROXIMITÉ ET CHARGE DE TRAVAIL

L'UNSA-Ferroviaire dénonce une répartition hétérogène des moyens qui mène droit à l'épuisement professionnel. Les postes vacants ne sont pas systématiquement remplacés alors que la charge de travail ne diminue pas. Ces inégalités de traitement génèrent une inquiétude sur le maintien des sites périphériques accueillant peu de bénéficiaires.

Or, la proximité est un droit pour tous les agents du Groupe. L'UNSA-Ferroviaire refuse que les conditions de travail des travailleurs sociaux et la qualité d'accompagnement des bénéficiaires servent de levier d'ajustement.

LA PÉRENNISATION DE L'ACTION SOCIALE

Face aux réorganisations successives et aux logiques de rationalisation, l'UNSA-Ferroviaire maintient une position constante : l'action sociale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel de la performance financière. L'UNSA le rappelle avec force : l'action sociale est une richesse pour le Groupe SNCF. Mais elle ne peut pas reposer uniquement sur la « passion » et le dévouement de ses professionnels. L'UNSA-Ferroviaire s'assurera sans relâche de la pérennisation sur le long terme de l'action sociale et des prestations proposées aux bénéficiaires.

AVEC L'UNSA-FERROVIAIRE, DÉFENDONS UNE ACTION SOCIALE FORTE, PÉRENNE ET RECONNUE

Les travailleurs sociaux et les secrétaires de l'action sociale portent au quotidien des valeurs que l'entreprise devrait chérir : solidarité, discrétion, engagement humain. Ils ne demandent pas des promesses, mais des actes : des parcours valorisants, des rémunérations justes et la garantie que leur service existera encore demain, avec les moyens qu'il mérite.

L'UNSA-Ferroviaire continuera à porter ces exigences avec force.

REVENDICATIONS TRANSVERSES

PPA : VALORISER L'EXPERTISE DES AGENTS

Les équipes de Paie et Prestations Administratives occupent une place essentielle dans le fonctionnement de l'entreprise. Pourtant, leur travail est trop souvent invisibilisé, alors même que la complexité des missions ne cesse de croître et que les dossiers à traiter deviennent de plus en plus techniques et exigeants.

L'UNSA-Ferroviaire affirme avec force que la modernisation ne doit jamais se traduire par une dévalorisation des métiers. L'automatisation des tâches les plus simples, l'externalisation progressive de certaines activités et l'évolution permanente des règles de gestion ont profondément transformé les métiers. Aujourd'hui, les gestionnaires font face à des situations complexes qui exigent de la précision, du discernement et une véritable expertise métier. Cette compétence doit enfin être reconnue à sa juste valeur.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DOIT ÊTRE UNE AIDE POUR LES SALARIÉS ET NON UNE EXCUSE POUR SUPPRIMER LEURS POSTES

Face au déploiement croissant de l'intelligence artificielle et des nouveaux outils numériques, l'UNSA-Ferroviaire rappelle une revendication claire : la technologie doit être au service de l'humain. L'IA peut aider à alléger les tâches répétitives, à fluidifier certains traitements et à améliorer l'efficacité des processus. Mais elle ne doit en aucun cas être utilisée pour supprimer des postes car elle ne remplacera jamais l'expérience, l'analyse et le traitement humain des situations par les agents.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'outil doit s'adapter au salarié, et non l'inverse. Les transformations numériques ne seront acceptables que si elles s'accompagnent d'un véritable soutien aux équipes, d'une formation adaptée et d'une amélioration concrète des conditions de travail.



UNE RÉMUNÉRATION QUI DOIT ÉVOLUER À LA HAUTEUR DES RESPONSABILITÉS

Les métiers évoluent, les salaires doivent suivre. Il n'est plus possible de demander toujours plus d'expertise sans reconnaître cet investissement sur le plan financier.

L'UNSA-Ferroviaire revendique :

- une revalorisation globale des qualifications des postes de PPA ;
- une revalorisation de l'indemnité de saisie et son extension au-delà de la classe 4 ;
- des enveloppes de primes suffisantes pour permettre un management de proximité digne de ce nom, qui redonne du sens à la reconnaissance individuelle.

La baisse des marges de manœuvre managériales crée des tensions inutiles au sein des équipes. Il faut redonner aux encadrants les moyens de reconnaître l'engagement des agents et de soutenir la motivation collective.

REVENDEICATIONS TRANSVERSES

TÉLÉTRAVAIL ET EMPLOI

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle doit être préservé. Le télétravail, lorsqu'il est bien organisé, contribue à la qualité de vie au travail et à l'efficacité des équipes. L'UNSA-Ferroviaire demande son maintien à hauteur de trois jours par semaine, dans un cadre clair et sécurisé.

L'entreprise doit également faire le choix de l'emploi durable plutôt que du recours systématique à l'intérim. Les sites territoriaux doivent être préservés, car ils garantissent la proximité, la continuité du service et la cohésion des collectifs de travail. De la même façon, le maintien et la création de postes d'adjoint DPX sont indispensables pour assurer un management de proximité efficace, notamment sur les sites où les responsabilités sont déjà trop concentrées.



DES OUTILS FIABLES ET DES RÈGLES À JOUR

Le quotidien des équipes est trop souvent alourdi par des référentiels obsolètes, des procédures incomplètes et des outils informatiques défaillants. Cette situation crée de la surcharge, de la perte de temps et de la démotivation.

L'UNSA-Ferroviaire exige :

- la mise à jour systématique des référentiels ;
- la validation des procédures par les métiers avant leur diffusion ;
- des outils informatiques performants, stables et réellement intuitifs ;
- la fin des dysfonctionnements qui empêchent les agents de travailler sereinement.

Les salariés ne peuvent pas compenser indéfiniment les failles de systèmes mal conçus ou mal déployés. Il est temps que l'entreprise prenne ses responsabilités.

AVEC L'UNSA-FERROVIAIRE, EXIGEZ UNE VÉRITABLE RECONNAISSANCE POUR LES SALARIÉS DU PPA

Les agents du PPA portent une expertise précieuse, indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise. Ce qu'ils attendent aujourd'hui, ce sont des mesures concrètes. L'UNSA-Ferroviaire continuera à défendre des conditions de travail protectrices, une reconnaissance financière juste et des outils à la hauteur des missions confiées.

Le message est simple : sans reconnaissance des métiers, sans moyens adaptés et sans respect du travail réel, il ne peut y avoir ni performance durable, ni qualité de service, ni dialogue social constructif.

REVENDICATIONS TRANSVERSES

E.SNCF : DES AVANCÉES SOCIALES À METTRE EN PLACE POUR UNE ENTITÉ EN PLEINE CROISSANCE

Grâce à un travail interne de qualité avec des salariés de e.SNCF, l'UNSA-Ferroviaire porte des revendications concrètes, utiles et faciles à mettre en place dans l'intérêt des agents. L'UNSA-Ferroviaire défend un socle de revendications fortes autour de priorités claires permettant d'améliorer réellement le pouvoir d'achat, les conditions de travail et les perspectives de carrière des agents de e.SNCF.

1. LE POUVOIR D'ACHAT

L'UNSA-Ferroviaire revendique la généralisation des Tickets Restaurant à tous les agents e.SNCF, sans discrimination liée à la proximité d'une cantine.

L'UNSA-Ferroviaire revendique également une revalorisation de la prime informatique. Aujourd'hui, celle-ci diminue lors de certains changements de position de rémunération, ce qui neutralise, pour certains agents, le bénéfice de la prime.

2. UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DYNAMIQUE

L'UNSA-Ferroviaire revendique une vraie reconnaissance des compétences, avec la création d'une filière expertise technique permettant d'évoluer vers les classes 7 et 8 sans passer obligatoirement par la case management.

L'UNSA-Ferroviaire demande aussi la mise en place d'une bourse de l'emploi interne numérique, afin de faciliter les passerelles entre directions et de rendre les mobilités plus fluides.

3. DES MANAGERS ACCOMPAGNÉS ET FORMÉS POUR UN MANAGEMENT CENTRÉ SUR L'HUMAIN

L'UNSA-Ferroviaire demande la mise en place d'une évaluation managériale anonyme, en phase test, par les équipes. Chaque manager pourrait ainsi être évalué par ses collaborateurs directs, voire par ses équipes élargies, sur son savoir-faire et son savoir-être. Cette démarche, encore peu répandue, gagne du terrain auprès de managers et de cadres dirigeants soucieux d'améliorer leurs pratiques. Le principe de cette «évaluation inversée» est simple: identifier les points forts et les axes de progrès des managers en donnant la parole à celles et ceux qui sont les mieux placés pour apprécier leur management au quotidien.

4. TÉLÉTRAVAIL ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Concernant le télétravail, l'UNSA-Ferroviaire revendique une meilleure prise en charge des frais professionnels ainsi qu'un renouvellement du matériel, afin qu'il réponde réellement aux besoins des agents. De plus, chez DSNU, pour «Direction des Services Numériques aux Utilisateurs», les 10 jours de télétravail mobiles par mois doivent être accessibles à tous les agents concernés.

L'UNSA-Ferroviaire revendique également des salles de pause adaptées sur l'ensemble des sites e.SNCF, ainsi qu'un déploiement effectif des actions concernant la qualité de vie au travail dans toutes les régions.

5. FORFAIT-JOURS ET FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

L'UNSA-Ferroviaire demande qu'un calcul de la charge de travail des agents soumis au forfait-jours soit effectué régulièrement tel que prévu par l'accord sur le forfait-jours. Cette action permettra de mieux répartir la charge de travail afin de ne pas avoir d'agent en risque psychosocial.

L'UNSA-Ferroviaire revendique le renforcement du forfait mobilités durables et du remboursement des trajets domicile-travail, afin de mieux accompagner les agents dans leurs déplacements quotidiens. Le remboursement intégral de l'abonnement domicile-travail doit désormais devenir la norme.

RENDICAMENTI TRASVERSALI



REVENDICATIONS TRANSVERSES

SERVICES MÉDICAUX : RECONNAÎTRE ET VALORISER CELLES ET CEUX QUI PRENNENT SOIN DES CHEMINOTS

L'UNSA-Ferroviaire le rappelle avec force : il ne peut y avoir de médecine d'entreprise efficace sans professionnels de santé reconnus, respectés et correctement dotés en moyens. Pour protéger les cheminots au quotidien, l'entreprise doit d'abord cesser d'user ses équipes médicales et paramédicales et leur donner les conditions de travail qu'elles méritent.

Face à la désertification médicale, aux réorganisations successives et à la pression croissante sur les services, pour l'UNSA-Ferroviaire, il est temps de sortir des discours d'intention. Ce qu'il faut aujourd'hui, c'est une politique ambitieuse, cohérente et durable pour garantir la qualité du suivi médical, la santé au travail et la prévention pour toutes et tous.

DAVANTAGE DE RECONNAISSANCE ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS VALORISANTS

En matière de reconnaissance et de parcours professionnels, l'UNSA-Ferroviaire porte une exigence claire : chaque métier des services médicaux doit bénéficier d'une reconnaissance réelle, qui se traduise par des parcours lisibles et des rémunérations à la hauteur des responsabilités exercées.

À ce titre, la spécialité en santé au travail doit être pleinement reconnue, notamment par un accès direct à la classe 6 pour celles et ceux ayant suivi la certification obligatoire de 240 heures.

Concernant la médecine de soins, l'UNSA-Ferroviaire demande que la pratique avancée soit reconnue et devienne une priorité, afin d'accompagner plus efficacement les collègues atteints de maladies chroniques.

L'UNSA-Ferroviaire demande que la reconnaissance concerne également les secrétaires, secrétaires GMT, CFAS et assistants santé au travail, qui doivent pouvoir accéder à la classe 4. L'indemnité de saisie doit, elle aussi, être enfin versée de manière effective. Enfin, l'encadrement paramédical doit disposer d'un véritable parcours de carrière, avec l'accès à la classe 7 dès la prise de poste pour les adjoints dirigeants paramédicaux territoriaux, et à la classe 8 pour les dirigeants paramédicaux.



REVENDEICATIONS TRANSVERSES

ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur le plan de l'organisation et des conditions de travail, l'UNSA-Ferroviaire revendique la création d'un véritable pôle sécurité afin de reprendre les missions liées à l'inspection commune, à la sécurité incendie et aux plans de prévention.

D'autre part, les médecins du travail doivent se recentrer pleinement sur leur mission médicale, grâce à une délégation claire, organisée et valorisée des tâches administratives vers les IDE, AST, VIP et GMT (respectivement : « Infirmière diplômée d'État », « Assistant.e Santé au Travail », « Visite d'Information et de Prévention » et « Guichet Médecine du Travail »).

Dans le même esprit, les nouveaux outils logiciels ne doivent plus constituer une source de stress permanent pour les équipes; ils doivent au contraire être conçus comme de véritables supports à leur activité et reprendre concrètement à leurs attentes.

Enfin, l'UNSA-Ferroviaire demande la mise en place d'une réelle flexibilité au quotidien, notamment par des horaires individualisés, afin de mieux prendre en compte les contraintes et les besoins des personnels.

MOYENS ET AVENIR

Sur la question des moyens et de l'avenir des services médicaux, l'UNSA-Ferroviaire affirme que le juste dimensionnement des équipes ne peut pas être considéré comme une simple option : il constitue une condition essentielle à la survie du service.

Dans ce cadre, l'UNSA-Ferroviaire réclame le déploiement d'au moins une AST par région afin de renforcer les équipes infirmières, ainsi qu'un élargissement de la médecine générale de soins aux collègues contractuels, dans un contexte marqué par la pénurie de médecins généralistes.

Par ailleurs, les réorganisations à répétition rendent indispensable un renforcement massif du soutien psychologique, à la fois individuel et collectif, ainsi qu'une formation renforcée de la ligne managériale.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, protéger celles et ceux qui soignent les cheminots revient à défendre une conviction simple: un service médical solide est indispensable à une entreprise ferroviaire humaine, moderne et responsable.



EN NOVEMBRE, LES FONCTIONS TRANSVERSES AUSSI ONT VOIX AU CHAPITRE

Les fonctions transverses ont longtemps encaissé en silence, persuadées qu'on finirait par reconnaître leur utilité. Quinze ans de plans plus tard, le compte n'y est pas : moins de postes, plus de charge, des compétences niées et des carrières fermées.

L'UNSA-Ferroviaire refuse que le rail se construise en méprisant celles et ceux qui le font tenir depuis les bureaux. Reconnaître ces métiers, encadrer les réorganisations, protéger les compétences et les parcours : ce sont des engagements précis, pas des slogans.

Ce combat n'oppose pas les transverses aux métiers du rail : il les relie. Un train qui part à l'heure suppose, en amont, mille tâches invisibles bien faites. Défendre ceux qui les accomplissent, c'est défendre le service public ferroviaire tout entier.

En novembre 2026, voter UNSA-Ferroviaire, c'est refuser d'être une variable d'ajustement. C'est exister, enfin, dans le regard de l'entreprise.

A railway worker in an orange high-visibility suit and helmet is working on a train track. The worker is leaning against a red metal structure of a freight train. In the background, another worker is visible on the tracks, and the train extends into the distance. The scene is set outdoors with greenery in the background.

REVENdicATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

**SNCF RÉSEAU
ET GARES & CONNEXIONS :
LA RÉALITÉ DU TERRAIN
EXIGE DES ACTES**

REVENDEICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

À la SNCF, la sécurité et la continuité du service reposent sur une mécanique de précision. Des postes d'aiguillage aux chantiers de la voie, des centraux sous-station aux halls des gares, les agents de SNCF Réseau et de SNCF Gares & Connexions portent une responsabilité quotidienne écrasante. Pourtant, derrière les discours officiels sur la modernisation du réseau, le quotidien des équipes est fait de sous-effectifs chroniques, d'astreintes non reconnues, de flexibilité imposée et de déroulements de carrière en panne.

L'UNSA-Ferroviaire a construit son cahier revendicatif à partir du terrain : des propositions concrètes, chiffrées et immédiatement applicables. Il ne s'agit pas de simples ajustements, mais d'une exigence de justice sociale et de reconnaissance professionnelle.

SOCLE COMMUN : L'HUMAIN AU CENTRE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

RECRUTEMENTS ET PARCOURS PRO : STOPPER LA FUITE EN AVANT

Malgré quelques ajustements d'affichage, les tensions sur les effectifs restent critiques dans les métiers de la Circulation comme de la Maintenance et des Travaux. La conséquence directe ? Des postes figés, un encadrement qui colmate les brèches et des refus de congés répétés.

L'UNSA-Ferroviaire exige une politique d'emploi ferme :

- Un suivi obligatoire des postes non couverts présenté aux organisations syndicales par établissement.
- Une visibilité de carrière sur au moins 3 classes dès l'embauche.
- Un entretien de carrière approfondi tous les 4 ans pour planifier promotions et formations.
- Un volet parcours pro obligatoire dans chaque projet de réorganisation avant toute validation en instance.



A photograph showing railway workers in orange high-visibility vests and white hard hats at a construction site. In the foreground, a worker in an orange vest with 'ETF' on the back stands near a grey electrical box and a red-and-white striped barrier. Other workers are visible in the background near a train car. A church with a tall spire is visible in the distance under a cloudy sky.

REVENDICATIONS RÉSEAU ET GARES & CONNEXIONS

UN TR
EN C
UN

**UNE RÉORGANISATION NE PEUT ÊTRE
CONSIDÉRÉE COMME ABOUTIE SI ELLE
NE DÉMONTRE PAS QU'ELLE PRÉSERVE
ET DÉVELOPPE LES PERSPECTIVES
DE CARRIÈRE DES SALARIÉS.**

Attenti
Pour

REVENDEICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

PÉNIBILITÉ ET FIN DE CARRIÈRE : LE COMPTE N'Y EST PAS

Subir l'allongement des carrières tout en enchaînant les horaires décalés et les nuits n'est plus soutenable. L'entreprise doit assumer l'impact de ces rythmes sur la santé des agents.

L'UNSA-Ferroviaire revendique :

- La création de postes de fin de carrière à pénibilité horaire moindre, clairement identifiés et rendus attractifs.
- La notation « à la chaise vide » : nommer sans délai les agents reprenant un poste de classe supérieure sans attendre le départ physique des salariés en CAA ou congé de fin de carrière.
- Le paiement du samedi comme un dimanche pour valoriser l'impact sur la vie familiale et sociale.
- L'interdiction absolue du travail isolé dans les entreprises ferroviaires en circulation. Toute intervention doit être réalisée au minimum par deux agents formés et habilités.

LES CHIFFRES DU SOCLE COMMUN

- Astreinte : revalorisation de 10 % des taux A et B de l'indemnité de sortie.
- Traitement des appels : 1 appel à l'astreinte = 1 heure de sortie comptabilisée.
- Véhicules de service : Généralisation de l'indemnité de conduite (art. 69 GRH 00131) sans limitation du nombre de conduites par véhicule et par jour.
- Hors production (BH, RH, Travaux, Sécurité) : Création d'une indemnité spécifique dédiée.

PÔLES RH ET ENCADREMENT : DÉPASSER LA SATURATION

L'explosion de la charge administrative et le cumul des missions essorent les fonctions support et l'encadrement. Les Responsables de Gestion Unifiée (RGU) et leurs équipes gèrent des portefeuilles disproportionnés.

Ce que porte l'UNSA-Ferroviaire :

- Zéro portefeuille pour les RGU afin qu'ils se concentrent sur le management et le pilotage.
- Un adjoint RGU à la classe 5 au minimum dans chaque équipe GU.
- L'accès accéléré à la classe 4 pour les CPS/GU dont la technicité est reconnue.
- L'octroi de l'ICS et la comptabilisation de la pénibilité pour les encadrants tenant l'astreinte.

REVENDICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

CIRCULATION : RECONNAÎTRE LA RESPONSABILITÉ ET LA CHARGE MENTALE

Les agents de la circulation garantissent la sécurité de chaque sillon. Pourtant, la technicité exigée et l'exposition aux nouvelles technologies ne se traduisent pas sur la fiche de paie.

ÉCRANS, RÉSERVES ET TEMPS DE TRAVAIL

Le déploiement des CCR et des postes informatisés (PGRA, PAI, PRCl...) soumet les agents à un environnement comptant jusqu'à 12 écrans et des murs d'images, générant une fatigue visuelle et une charge mentale inédites.

L'UNSA-Ferroviaire met sur la table :

- Une prime CCR de 100 € par mois (prime écran/saisie) pour tous les agents travaillant sous Mistral ou équivalent.
- La création de postes de coupeurs API / aide en CCR réservés en priorité aux agents expérimentés ou en fin de carrière.
- Revalorisation à 150 € de l'indemnité mensuelle opérationnelle CF.
- Attribution d'un jour de repos supplémentaire tous les 3 jours de travail pour les réservistes intervenant sur des postes au régime D.
- Versement des temps de remise de service sur un compteur personnel (TC) utilisable librement, et non sur un compteur géré à la discrétion de la direction (TQ).



FORMATION ET SÉCURITÉ : LA FIN DU « TOUT E-LEARNING »

Considérer le e-learning comme du temps disponible au milieu du travail opérationnel est une hérésie qui met en danger la sécurité.

L'UNSA-Ferroviaire exige :

- Un encadrement strict du e-learning sur des plages dédiées, au calme, sans interruption opérationnelle.
- Le maintien et le renforcement des formations en présentiel.
- La création de moniteurs identifiés au sein des équipes avec temps dédié et compensation financière.
- Un déploiement systématique de dispositifs DATI pour les travailleurs isolés, excluant l'usage du téléphone personnel.



REVENDICTIONS RÉSEAU ET GARES & CONNEXIONS

**L'EXPERTISE DU TERRAIN VAUT
QUALIFICATION : L'UNSA REVENDIQUE
L'ACCÈS DIRECT DES OPÉRATEURS
FERROVIAIRES DE CLASSE 4
À LA CLASSE 5 DES 25 ANS,
D'ANCIENNETÉ DANS LE MÉTIER.**

REVENDEICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

MAINTENANCE & TRAVAUX : VALORISER LA TECHNICITÉ ET L'ENGAGEMENT TERRAIN

De la Signalisation Électrique à la Voie, des Télécoms aux Caténaires (EALÉ, GREE, SM), la haute technicité des agents de maintenance est le seul garant de la performance du réseau.

RECONNAISSANCE FINANCIÈRE ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

L'acquisition de compétences multiples et les contraintes de déplacements doivent être justement compensées.

L'UNSA-Ferroviaire revendique :

- Une indemnité de technicité de 150 € pour tous les agents du SE, de la Voie, des Télécoms, des SM, EALÉ et GREE.
- Le passage automatique à la classe 3 pour tous les salariés recrutés à la classe 2 dès la réussite des formations premier emploi et la prise d'astreinte.
- La nomination de tous les REQ à la classe 5.
- Le remplacement de l'allocation de panier par l'allocation repas pour les brigades voie.

GRANDE MOBILITÉ ZONALE ET NATIONALE : REVALORISER LES DÉCOUCHÉS

Périmètre zonal :

- 3 à 7 découchés/mois : 350 € (+100 €)
- 8 à 11 découchés/mois : 500 € (+50 €)
- 12 découchés et + /mois : 650 €

Périmètre national :

- 4 à 7 découchés/mois : 500 €
- 8 à 11 découchés/mois : 900 €
- 12 découchés ou plus par mois : 1500 € (2 200 € si non coupés, 2 500 € si équivalent 7/7)

REVENDICTIONS RÉSEAU ET GARES & CONNEXIONS

À VOTRE ÉCOUTE SUR VOTRE GARE



Lors de la dernière enquête clients⁽¹⁾, vous nous avez attribué les notes suivantes pour la gare de **Rennes**



SATISFACTION
GLOBALE⁽²⁾

8,16/10



INFORMATION

7,84/10



ACCÈS &
DÉPLACEMENTS

8,49/10



PROPRETÉ
& SÛRETÉ

8,57/10



CONFORT
& AMBIANCE

7,97/10



COMMERCES
& SERVICES

7,70/10



ARCHITECTURE
ET ANIMATION

7,12/10



MOBILITÉ
DURABLE

6,91/10

(1) Source : enquête clients réalisée par l'institut de sondage BVA du 29/09/2020 au 12/10/2020.

(2) La note de satisfaction globale est une note à part entière (et non la moyenne de l'ensemble des notes).

Nous poursuivons nos efforts pour que chaque passage
en gare soit pour vous un moment agréable.

REVENDICATIONS RESEAU ET GARES & CONNEXIONS

GARES & CONNEXIONS : STOPPER LE TRAITEMENT AU RABAIS

À Gares & Connexions, la qualité de service, la sécurité des chantiers et l'accompagnement des voyageurs reposent sur des métiers à fort niveau d'exigence qui subissent un déficit de reconnaissance.

RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DES RESPONSABILITÉS

- **Opérateurs Information Voyageur (OIV):** reconnaissance de la pénibilité liée aux horaires décalés, au travail de nuit, le week-end et à l'isolement au COEG.
- **Surveillants de travaux habilités:** positionnement direct en classe 4 pour intégrer la prise de responsabilité et l'expertise technique.
- **Rédacteurs et signataires des Plans de Prévention:** positionnement en classe 5. Analyser les risques, engager sa responsabilité et coordonner les entreprises extérieures exige «Autorité, Moyens et Compétences».
- **Conseillers/Chargés de Mission RH (CM RH):** dimensionnement strict des portefeuilles pour garantir un accompagnement de qualité et le respect du droit à la déconnexion.
- **Généralisation de la prime de langue** à tous les agents mobilisant cette compétence, **y compris les agents de réserve.**
- **Assouplissement de la prime de reconversion** pour l'ensemble des métiers en tension.

EN 2026, IMPOSER LE RESPECT DU TRAVAIL FERROVIAIRE

Qu'il s'agisse de gérer les circulations, d'entretenir les voies, de piloter les chantiers ou d'accueillir les usagers, les agents de SNCF Réseau et de Gares & Connexions refusent d'être les variables d'ajustement d'une gestion comptable.

L'UNSA-Ferroviaire propose un contrat clair: des règles écrites, des indemnités revalorisées, des parcours professionnels sécurisés et une équité stricte. Lors des prochaines élections professionnelles, chaque voix pour l'UNSA-Ferroviaire sera un mandat direct pour faire plier la direction et imposer la reconnaissance de nos métiers.





REVENDICTIONS RÉSEAU ET GARES & CONNEXIONS

**RÉDIGER UN PLAN DE PRÉVENTION
ENGAGE DIRECTEMENT
LA RESPONSABILITÉ DE L'AGENT FACE
AU RISQUE. UNE TELLE MISSION EXIGE
LE POSITIONNEMENT EN CLASSE 5.**

REVENdicATIONS SURETE FERROVIAIRE



**SÛRETÉ FERROVIAIRE : VOTER POUR
L'UNSA, C'EST FAIRE UN PARI SUR
L'AVENIR POUR UN CHANGEMENT
DE MODÈLE ÉCONOMIQUE,
UN SALAIRE DÉCENT ET DES
CONDITIONS DE TRAVAIL DIGNE**

REVENDEICATIONS SÛRETÉ FERROVIAIRE

Face aux défis majeurs qui attendent les agents de la Sûreté Ferroviaire: nécessaire évolution du modèle économique, ouverture à la concurrence, réorganisations internes avec des risques de fermetures de site, évolution des menaces, l'UNSA-Ferroviaire l'affirme avec force: les femmes et les hommes de la Sûreté doivent être reconnus comme les acteurs incontournables de la Sûreté dans les transports.

La multiplication des opérateurs, devenus des clients internes SNCF et externes demandant toujours plus d'efficacité tout en réduisant les coûts au maximum, transforme une mission régalienne de sécurité des transports publics de voyageurs en prestation contractualisée pour tel ou tel client sans une vision globale pertinente de sécurisation des usagers des transports publics. Nous pouvons ajouter à cela les énormes différences d'investissement dans la Sûreté Ferroviaire entre les différentes autorités organisatrices des transports publics de voyageurs (les régions).

Certaines investissent massivement dans la Sûreté Ferroviaire pendant que d'autres préfèrent investir dans des agents de sécurité non formés à intervenir dans les transports ou dans les forces de l'ordre déjà débordées par leur travail au quotidien sur la voie publique simplement pour des raisons budgétaires discutables.

La transformation de la Sûreté Ferroviaire résulte directement d'un choix législatif créant un mécanisme de financement qui menace son existence même. Selon l'article L. 2251-1-1 du Code des transports, la Sûreté Ferroviaire (ou communément appelée SUGE: Surveillance Générale) intervient désormais uniquement «à la demande» et «dans un cadre formalisé» auprès d'une multitude d'acteurs: gestionnaires d'infrastructure, exploitants d'installations, autorités organisatrices, entreprises ferroviaires ou titulaires de conventions d'occupation du domaine public.

Cette contractualisation systématique, présentée sous le vernis juridique des «principes d'équité et de non-discrimination», transforme une mission fondamentale de service public en prestation marchande optionnelle. Les conséquences territoriales sont prévisibles et alarmantes: là où les opérateurs alternatifs choisiront de ne pas contractualiser avec la Sûreté Ferroviaire pour des raisons budgétaires, des territoires entiers se retrouveront privés d'une couverture sécuritaire jusqu'alors garantie par un maillage national cohérent.

Nous assistons ainsi à l'émergence programmée d'une sécurité ferroviaire à deux vitesses: soigneusement préservée sur les axes rentables et dans les métropoles, dangereusement diluée dans les territoires périphériques.

Cela fait maintenant des années que l'UNSA-Ferroviaire alerte sur cette logique de financement mortifère qui compromet l'unicité de la mission de sûreté. L'enjeu dépasse largement les considérations corporatistes: c'est la cohérence même de notre politique de sécurité dans les transports qui est menacée.

Forte de ce constat, l'UNSA-Ferroviaire agit depuis de nombreuses années sur cette situation et elle continuera de le faire avec force car le changement n'est plus une possibilité, il est impératif!

L'action de l'UNSA-Ferroviaire a pour but d'améliorer radicalement les conditions de travail et la rémunération des agents de la Sûreté Ferroviaire, tout en renforçant l'efficacité de leurs missions de service public. Voici les axes prioritaires que nous défendrons sans relâche.

REVENDICATIONS SÛRETÉ FERROVIAIRE



REVENDIQUER L'ÉVOLUTION DU MODE DE FINANCEMENT, C'EST D'ABORD REAFFIRMER NOTRE IDENTITÉ !

L'avenir de la Sûreté Ferroviaire se joue maintenant. Les logiques de réduction des coûts par les entreprises ferroviaires, dont la SNCF, et de recours croissant à des sociétés de sécurité privées fragilisent notre service et diluent les responsabilités. Les agents de la Sûreté Ferroviaire ne sont pas des vigiles, ce sont des agents de Sûreté assermentés, formés aux spécificités du milieu ferroviaire, et dotés de pouvoirs de police judiciaire.

En conséquence, l'UNSA-Ferroviaire revendique :

- Faire de la Sûreté Ferroviaire l'interlocuteur unique et obligatoire pour toutes les missions de sûreté sur le Réseau Ferré National. La Sûreté Ferroviaire est le seul service interne de sécurité armé et formé à pouvoir garantir le maintien d'un haut niveau de sûreté pour toutes et tous, sur l'ensemble du réseau ferré national.
- Redonner aux agents SUGE une mission de contrôle et d'encadrement des prestataires privés. La sécurité privée doit être un appui, jamais un substitut.
- Restaurer officiellement l'appellation « Police Ferroviaire ». Ce terme, déjà utilisé par le ministre de tutelle, est plus clair pour les usagers, renforce notre autorité naturelle et reconnaît la spécificité de notre métier.

POUR UNE RÉMUNÉRATION JUSTE ET DIGNE

Le salaire des agents de la Sûreté Ferroviaire ne doit plus être une source d'incertitudes. Une part trop importante des revenus des agents (entre 25 % et 50 %) est composée d'Éléments Variables de Solde. Cette situation fragilise l'ensemble des agents : un arrêt maladie, une période de congés, et leurs revenus chutent drastiquement. Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce n'est pas acceptable.

De plus, des indemnités essentielles comme l'IPA et l'ICPA ne sont ni indexées sur l'inflation, ni prises en compte pour le calcul de leur retraite pour certains agents. C'est une double injustice : le pouvoir d'achat des agents de la Sûreté Ferroviaire s'érode. Par ailleurs, lorsqu'ils sont blessés ou malades, les agents sont pénalisés.

En conséquence, l'UNSA-Ferroviaire revendique :

- Intégrer tout ou une partie des EVS dans le salaire des agents. Cela permettra de garantir une stabilité financière et de reconnaître que le travail des agents ne se limite pas à leur seule présence physique sur le terrain.
- Indexer l'IPA et l'ICPA sur l'inflation et les intégrer au calcul de la retraite pour les agents pour qui cela n'est pas encore le cas. C'est une mesure d'équité et de reconnaissance.
- Revaloriser et harmoniser les indemnités (projection opérationnelle, prime patrouille, conduite) pour qu'elles compensent réellement les contraintes de nos missions et que les règles soient les mêmes pour tous, sur tout le territoire. Fini l'iniquité de traitement !

REVENDEICATIONS SURETE FERROVIAIRE

POUR DES PARCOURS DE CARRIÈRE ÉQUITABLES ET RÉELLEMENT ÉVOLUTIFS

La reconnaissance passe aussi par des perspectives de carrière réelles et motivantes. Comment accepter qu'il faille aujourd'hui près de 18 ans pour passer de la classe 2 à la classe 4 ? Ce rythme d'avancement décourage les plus investis et ne reconnaît ni l'expérience, ni le mérite.

L'incohérence est partout : des agents au PCNS, pour « Poste de Commandement National Sûreté », classe 3 font le même travail que leurs collègues classe 4 ; les formateurs, piliers de notre compétence collective, sont sous-valorisés ; et l'encadrement intermédiaire, les ADPX et DPX, voit ses responsabilités exploser sans évolution de carrière ni reconnaissance.

En conséquence, l'UNSA-Ferroviaire revendique :

- Mettre en place des parcours de carrière dynamiques et basés sur les compétences.
- Reclasser les postes d'ADPX en classe 5 et changer leur dénomination en « Adjoints au Dirigeant de Proximité » pour refléter la réalité de leurs missions.
- Construire des fins de carrière dignes et intelligentes. Le métier d'agent de la Sûreté Ferroviaire est exigeant et use les corps. Trop de nos « seniors » restent sur des missions de terrain pénibles, au péril de leur santé. Nous préconisons la création de postes « hybrides » (mêlant terrain et missions fonctionnelles) et de rôles de « mentors » pour capitaliser sur leur expertise et assurer une transmission efficace des savoirs. C'est une question de respect et d'efficacité.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL PROTECTRICES ET RESPECTUEUSES

La performance opérationnelle ne se décrète pas, elle se construit sur le bien-être et la sécurité des agents. Le management actuel, perçu comme trop souvent rigide et directif, génère des tensions et met à mal la cohésion indispensable à nos missions.

Les plannings en « dents de scie », les changements de service de dernière minute et la réduction des temps de « récupération » épuisent les effectifs et sacrifient les vies personnelles des agents. Mais plus grave encore, notre sécurité physique est compromise.

En conséquence, l'UNSA-Ferroviaire revendique :

- La généralisation de l'équipe à trois agents comme standard minimal. Travailler en binôme dans certaines zones expose les agents à des risques inacceptables.
- Des plannings stables, diffusés à l'avance, et la fin des modifications de service subies sans contrepartie. Le respect de l'équilibre de vie est un droit pour les agents.
- De vrais temps de pause et de repas dans des lieux adaptés. La vigilance est l'atout principal des agents de la Sûreté Ferroviaire ; sans récupération, elle diminue, et le danger augmente.
- L'abolition de la valorisation du « NU » (Non Utilisé). Il est inacceptable de devoir « rendre » des heures à l'entreprise à cause de l'organisation des plannings elle-même.





REVENDICATIONS VOYAGEURS

**SNCF, VOYAGEURS :
UNITÉ DES MÉTIERS,
CONDITIONS DIGNES
ET JUSTICE SOCIALE**

REVENDEICATIONS VOYAGEURS

UNE STRUCTURE ORGANISÉE POUR PLUS D'EFFICACITÉ : LE PÔLE VOYAGEURS UNSA-FERROVIAIRE

Pour mener à bien les combats qui vous attendent, porter vos voix auprès aux directions d'Activités et faire face uniment aux défis majeurs de l'ouverture à la concurrence, l'UNSA-Ferroviaire ne s'appuie pas sur des slogans : elle s'adosse à une organisation interne redoutable : **le Pôle Voyageurs**.

Cette structuration sur mesure repose sur une chaîne syndicale réactive et unifiée, capable de transformer la réalité du terrain en victoires collectives.

UNE CHAÎNE DE SOLIDARITÉ DU TERRAIN JUSQU'AUX NÉGOCIATIONS

Grâce à un maillage serré de relais terrain présents quotidiennement dans vos gares, vos établissements et à bord des trains, toutes les problématiques concrètes sont captées en temps réel. Elles sont ensuite centralisées et analysées par nos experts métiers pour construire des dossiers d'une précision chirurgicale.

UN DIALOGUE SOCIAL EXIGEANT, PROFESSIONNEL ET SANS CONCESSION

Qu'il s'agisse de défendre le statut de personnel roulant, d'exiger des conditions de RHR dignes, de sécuriser les métiers du SOL ou de négocier des accords de haut niveau face à la création des filiales, le Pôle Voyageurs garantit un accompagnement sans faille.

LA MÉTHODE DU PÔLE VOYAGEURS :

- Proximité : Un réseau dense de relais terrain dans vos gares, dépôts et services.
- Expertise : Des dossiers solides, argumentés et chiffrés par nos spécialistes métiers.
- Action : Intervention directe auprès des directions lors des commissions métiers, bilatérales, audiences et instances de dialogue social.

NO M.A.D.
REVENDICATIONS VOYAGEURS

SOUS
L'UNIFORME
SE CACHE
TOUJOURS
UNE PERSONNE :
RESPECTEZ-LA.

En cas d'outrage
à un agent SNCF,
vous risquez jusqu'à

mois d'emprisonnement
et 7500 € d'amende*.



**DERRIÈRE CHAQUE TRAIN QUI CIRCULE,
IL Y A DES FEMMES ET DES HOMMES
QUI S'ENGAGENT. L'UNSA-FERROVIAIRE
EST LÀ POUR S'ASSURER QUE
CET ENGAGEMENT REÇOIVE ENFIN
LA RECONNAISSANCE ET LES ACTES
QU'IL MÉRITE.**

REVENDEICATIONS VOYAGEURS

TRACTION : MANIFESTE POUR LA COHESION, L'EXPERTISE ET L'HUMANISME AU SERVICE DE L'ENSEMBLE DES METIERS

À l'approche des élections professionnelles décisives de novembre 2026, l'UNSA-Ferroviaire brise les barrières corporatistes et les logiques de division managériale. Entre l'ouverture des premiers lots à la concurrence et l'optimisation permanente des roulements, les cheminotes et les cheminots de la Traction attendent des engagements clairs. Face à l'éclatement du système ferroviaire et au dumping social qui menacent nos métiers, nous opposons une certitude : la Traction est un tout, unie par une même communauté de destin. Des voies de service aux lignes à grande vitesse, de la cabine de conduite au bureau du CTT, l'UNSA-Ferroviaire dévoile ses ambitions. Un projet moderne, réaliste et résolument rassembleur, conçu pour redonner du sens, du respect et de la dignité à notre quotidien.

Depuis trop longtemps, les réorganisations par activités (TGV, TER, Transilien, Intercités) et les filialisations cherchent à fragmenter notre culture professionnelle. La direction tente d'isoler les agents, d'opposer les régimes de travail et de segmenter les responsabilités. Pour l'UNSA-Ferroviaire, cette stratégie est une impasse qui fragilise la sécurité et use les hommes et les femmes qui font rouler les trains.

Nous affirmons avec force que la Traction ne se découpe pas. Elle forme un écosystème interdépendant où chaque maillon est indispensable. C'est avec cette vision globale et solidaire que nous avons bâti notre projet de transformation sociale.

NOS 4 PILIERS FONDAMENTAUX : NOTRE CONTRAT SOCIAL A LA TRACTION

Notre cahier revendicatif s'appuie sur quatre piliers indissociables, applicables à chaque agent, quels que soient son métier, son activité ou sa structure (SNCF ou filiales) :

- 1. Le retour de l'humain dans les organisations :**
Nous exigeons l'adéquation réelle et opposable entre la charge de travail et les moyens en personnel. Les sous-effectifs chroniques ne doivent plus être masqués par la flexibilité forcée des agents. L'humain doit cesser d'être la variable d'ajustement des tableurs Excel de la Direction.
- 2. Le cœur de métier et l'excellence technique :**
La sécurité des circulations, la rigueur réglementaire et l'application stricte des procédures sont notre ADN commun. Nous refusons la standardisation des tâches et la déqualification cognitive de nos métiers.
- 3. L'égalité professionnelle et la mixité réelle :**
La mixité est un moteur de progrès. L'UNSA-Ferroviaire fera de l'intégration des femmes à la Traction, de l'adaptation ergonomique des postes et de la prise en compte des femmes une valeur directrice de toutes nos démarches.
- 4. L'équilibre des temps de vie et la santé :** La pénibilité des rythmes de travail (horaires décalés, repos hors résidence répétés) est une réalité. Nous réclamons des planifications respectueuses de la santé, limitant les dérives de l'utilisation et sanctuarisant le temps libre pour garantir un équilibre vie professionnelle et vie personnelle harmonieux.

REVENDICATIONS VOYAGEURS

DE LA VOIE DE SERVICE À LA LIGNE À GRANDE VITESSE : UNE SEULE ET MÊME FAMILLE

Pour l'UNSA-Ferroviaire, porter les revendications de la Traction implique de défendre chaque métier dans sa spécificité, sans jamais les hiérarchiser :

- **Les CRL** : Soumis à un isolement croissant en cabine et à une charge mentale démultipliée par l'arrivée des nouvelles technologies et la disparition progressive de l'accompagnement commercial des trains (EAS), ils subissent de plein fouet l'instabilité des commandes. L'UNSA-Ferroviaire exige la fin de la flexibilité sauvage par le doublement immédiat de l'Indemnité de Modification de Commande (IMC) à titre punitif pour la Direction, et le retour des réserves à disposition (RAD) pour mieux garantir le respect de la réglementation du travail, la robustesse des offres de transport et la sécurité des circulations.
- **Les CRML et CRTT** : Trop souvent oubliés des grands arbitrages, ils effectuent pourtant un travail de haute technicité, indispensable à la préparation, à la sécurité des rames et à la continuité de service. L'UNSA-Ferroviaire exige la valorisation de leurs parcours professionnels, l'amélioration drastique de leurs conditions de travail sur le terrain et l'accès à une véritable reconnaissance financière de ces métiers.

LE BINÔME ADC / CTT : LE REFUS DE LA DIVISION MANAGÉRIALE

Le chef-d'œuvre de la direction ces dernières années a été de tenter de transformer le Cadre Transport Traction (CTT) en un simple censeur administratif ou en contrôleur de gestion, l'éloignant ainsi de sa mission historique d'appui technique et de conseil auprès des conducteurs.

L'UNSA-Ferroviaire dénonce cette stratégie de rupture. Pour nous, le conducteur et son CTT partagent une **communauté de destin**. Le CTT, conducteur occasionnel, partage les mêmes emprises, les mêmes RHR, subit les mêmes horaires décalés et affronte la même gestion psychologique lors des traumatismes liés aux accidents de personne.

Défendre les CTT contre l'usure professionnelle, exiger pour eux du temps pour l'humain et le retour au management de soutien technique, c'est garantir au conducteur de ligne un interlocuteur serein, disponible et protecteur. Nos revendications sur les mesures de fin de carrière, la pénibilité et la reconnaissance financière au sein de la Traction doivent être portées d'une seule voix et pour tous.

S'ATTAQUER AUX IRRITANTS POUR CHANGER LE QUOTIDIEN

L'UNSA-Ferroviaire se mobilise pour éliminer définitivement les irritants du quotidien en s'attaquant aux dysfonctionnements logistiques et opérationnels qui altèrent la qualité de vie des agents de conduite.

Notre organisation exige une sécurisation stricte de la rémunération face aux aléas de santé et à la rigidité des roulements par activité, tout en revendiquant une juste reconnaissance financière de la charge mentale accrue liée à l'exploitation et au monitorat. Cette quête de dignité passe inévitablement par l'amélioration globale des conditions de déplacement, qu'il s'agisse de la rénovation nationale des foyers, d'un accès facilité et pris en charge aux parkings ou de garanties de réservation à bord des trains.

Enfin, soucieuse de l'avenir du métier, l'UNSA-Ferroviaire réaffirme que l'expertise technique et la sécurité doivent se construire sur le terrain à travers un volume renforcé de journées de formation continue en présentiel, complété par une harmonisation nationale équitable des examens pour l'accès à la grande vitesse afin de garantir les mêmes chances de progression professionnelle à chaque cheminot.



REVENDEICATIONS VOYAGEURS



ÉVITER LA CRISE DES VOCATIONS : SANCTUARISER L'ATTRACTIVITÉ ET L'AVENIR DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Au-delà des réorganisations de structures, la Traction fait aujourd'hui face à un défi systémique majeur : sa trajectoire de recrutement. Si la Direction s'efforce de chercher des solutions pour colmater les brèches, l'avenir reste profondément incertain dans cette période charnière d'ouverture à la concurrence. Le constat est sans appel : l'attractivité du métier s'est fortement érodée face à l'accumulation des contraintes quotidiennes imposées aux agents (flexibilité sauvage, rythmes circadiens brisés, isolement croissant). Pour l'UNSA-Ferroviaire, la consolidation des effectifs ne se résoudra pas à coups de leviers managériaux artificiels ou de formation dématérialisée. Elle exige de redonner du sens au travail, et cela passe impérativement par la reconnaissance de la fidélité et de l'engagement de long terme.

C'est pourquoi nous portons des revendications de fin de carrière offensives et uniformes, indispensables pour atténuer les écarts inacceptables entre les agents. L'UNSA-Ferroviaire exige le retour immédiat à la bonification Traction (20 trimestres) pour l'ensemble des ADC, qu'ils soient statutaires ou contractuels, ou à défaut, la généralisation d'un Plan d'Épargne Retraite Obligatoire (PERO) fortement abondé par l'employeur.

De même, nous revendiquons une refonte totale de la prime de départ à la retraite, indexée sur les années de service effectives. Sécuriser la fin de vie active et garantir la portabilité des droits face à la filialisation sont le seul moyen de reconstruire un horizon professionnel digne de ce nom.

La Direction doit comprendre que pour attirer et fidéliser les cheminots de demain, elle doit d'abord respecter ceux qui font rouler les trains aujourd'hui.

LA FORCE DE L'UNSA-FERROVIAIRE : LA DÉMOCRATIE INTERNE AU SERVICE DU PRAGMATISME

Pourquoi l'UNSA-Ferroviaire est-elle en position de force ? Parce que nos structures sont profondément démocratiques. Ce manifeste n'est pas le produit d'un dogme idéologique rédigé dans un bureau parisien. Il est le fruit de longs mois de débats, de synthèses et de remontées directes issues de chaque dépôt, de chaque ligne, de chaque comité local. Nos militants sont vos collègues de cabine, de bureau ou de chantier.

Notre force réside également dans notre rigueur technique. Face aux Directions d'activités, nous ne nous contentons pas de slogans. Nous opposons des dossiers juridiques, réglementaires et d'organisation du travail d'une précision chirurgicale. C'est ce pragmatisme, adossé à une fermeté absolue sur les principes, qui nous permet d'obtenir des avancées concrètes là où d'autres s'enferment dans l'incantation.

TOUS ENSEMBLE : RASSEMBLER LA TRACTION POUR CONSTRUIRE DEMAIN

L'avenir du service public ferroviaire ne se fera pas dans l'émiettement ou le repli identitaire. Qu'ils officient sous statut ou sous contrat, dans la maison-mère ou dans les filiales régionales, tous les agents de la Traction appartiennent à la même famille.

En novembre 2026, l'avenir de la Traction se jouera dans les urnes. Voter UNSA-Ferroviaire, c'est choisir un syndicalisme de solutions, moderne, réactif et protecteur, capable d'allier la rigueur technique du métier à une protection sociale offensive. C'est refuser le déclinisme et donner du poids à une organisation qui rassemble la filière au lieu de la diviser.

En novembre 2026, affirmez la force du collectif. Pour le retour de l'humain, pour la sécurité et pour une Traction respectée : votez UNSA-Ferroviaire !

REVENDICATIONS VOYAGEURS

MATÉRIEL : FACE AUX MUTATIONS INDUSTRIELLES, L'UNSA-FERROVIAIRE IMPOSE LE RESPECT ET LE PROGRÈS SOCIAL

À l'approche des échéances électorales, l'UNSA-Ferroviaire réaffirme sa volonté de placer la réalité du terrain et le quotidien des cheminots au centre de toutes les attentions. Dans un contexte de profondes mutations marqué par l'intensification de la production, les restructurations et les défis liés à l'ouverture à la concurrence, notre Organisation Syndicale fait résolument le choix du pragmatisme et de l'efficacité. Nous refusons les promesses déconnectées du réel pour nous concentrer sur l'obtention d'améliorations concrètes et tangibles, déjà éprouvées sur certains sites et ayant vocation à être généralisées au sein de l'ensemble des établissements du Matériel afin de garantir une stricte équité de traitement entre tous les agents.

Derrière chaque train, chaque geste de maintenance et chaque décision opérationnelle se trouvent des femmes et des hommes pleinement engagés pour la réussite du service public ferroviaire. L'UNSA-Ferroviaire se dresse à leurs côtés pour porter des exigences claires, fondées sur la sécurité, la reconnaissance des compétences, l'amélioration des conditions de vie au travail et une mixité globale, solidaire et inclusive.

FAIRE DE LA SÉCURITÉ INDUSTRIELLE ET HUMAINE UN PRINCIPE ABSOLU ET PARTAGÉ

La sécurité de tous, qu'il s'agisse des agents dans les ateliers ou des voyageurs à bord des trains, constitue la priorité absolue et non négociable de l'UNSA-Ferroviaire. Les réorganisations successives et la pression constante exercée sur les objectifs de production ont trop souvent fragilisé les équilibres de travail, plaçant l'agent au cœur d'un système de contraintes croissantes sans que la reconnaissance soit à la hauteur des responsabilités assumées. Notre organisation exige une adaptation réelle des structures aux difficultés du terrain, notamment face aux aléas climatiques nouveaux, et demande que l'ensemble de la chaîne managériale ainsi que les services supports assument pleinement leurs rôles respectifs.

La sécurité au Matériel ne peut plus reposer sur la seule responsabilité individuelle de l'agent apposant sa signature sur un document, mais doit devenir une œuvre collective et solidaire. Dans cette même optique, nous demandons l'attribution d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) adaptés aux risques réels de chaque poste, rompant définitivement avec les pratiques consistant à imposer le port de protections superflues uniquement pour l'affichage ou pour montrer l'exemple.

Cette exigence de sécurité et de santé au travail se traduit également par une lutte de chaque instant pour une traçabilité rigoureuse face aux risques historiques, notamment celui de l'amiante. L'UNSA-Ferroviaire s'est mobilisée avec force pour substituer au suivi théorique par série de matériel un suivi individualisé par véhicule au sein de la Base Fibre, garantissant ainsi une transparence adossée aux repérages réels des opérateurs certifiés plutôt qu'aux seules archives constructeurs incomplètes. Pour pérenniser cette avancée, nous réclamons des moyens humains accrus pour fiabiliser cet outil, assurer le suivi des organes critiques et garantir une approche globale ancrée dans la réalité vécue au sein des ateliers.

REVENDEICATIONS VOYAGEURS



REPENSER L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET REVALORISER LES RÉMUNÉRATIONS

L'intensification de la production, liée notamment aux appels d'offres, impose des roulements de plus en plus contraignants qui altèrent la santé des agents, perturbent l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et participent à une perte de sens généralisée.

Face à ce constat, l'UNSA-Ferroviaire a porté et obtenu l'expérimentation réussie du régime D sur plusieurs sites, notamment aux Technicentres TER de Dijon et d'Occitanie. Ce modèle novateur repose sur une organisation articulée autour de 4 séances de travail plus longues, permettant de concilier les exigences incontournables de la production ferroviaire avec une augmentation de la rémunération par le biais des majorations et l'intégration de périodes de repos supplémentaires dans le roulement.

Parallèlement, l'UNSA-Ferroviaire refuse que le Matériel demeure le parent pauvre de l'entreprise en matière de rémunération, de primes de travail et d'éléments variables de solde. Nous menons un combat constant pour que la reconnaissance salariale valorise la réalité de l'effort et du travail accompli, plutôt que de reposer quasi exclusivement sur l'acceptation de contraintes lourdes telles que le travail de nuit ou de week-end.

De plus, l'UNSA-Ferroviaire exige que les temps de passage de consignes, aujourd'hui assurés « bénévolement » en dehors des heures de service par de nombreux coordinateurs, GEOPS, aiguilleurs ou agents de mouvement M/E, soient intégralement pris en compte dans les horaires de travail et dûment rémunérés. Enfin, dans un souci d'équité, nous demandons l'extension de l'Indemnité Opérationnelle Matériel aux cadres managers et opérationnels, qui soutiennent au quotidien des contraintes et des responsabilités de plus en plus lourdes.

REVENDICATIONS VOYAGEURS

PLACER LA FORMATION CONTINUE ET LA TRANSMISSION DES SAVOIRS AU CŒUR DES PARCOURS

La formation professionnelle est le socle indispensable sur lequel reposent la sécurité ferroviaire, la qualité de la maintenance et la sérénité des agents. L'UNSA-Ferroviaire défend un système ambitieux, structuré et accessible, garantissant le maintien de compétences transposables dans l'ensemble de la branche grâce notamment au développement du CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) en maintenance mécanique ferroviaire. Ce certificat représente un outil concret pour valoriser les savoir-faire et sécuriser l'avenir des agents dans un secteur en pleine mutation.

Dès l'embauche, et en incluant systématiquement les personnels intérimaires, il est impératif de revenir à des formations initiales de haute qualité basées sur la compréhension profonde des gestes métiers et de leurs impacts sur le train, et de la sécurité lors des déplacements, afin de donner du sens au travail : comprendre le pourquoi pour sécuriser le comment.

L'UNSA-Ferroviaire dénonce le recours abusif aux sessions de formation raccourcies et au distanciel qui dégradent la transmission des compétences et la disponibilité des engins. Nous exigeons un retour massif au présentiel, complété par des périodes de doublure avec des agents expérimentés et un accompagnement renforcé durant les premiers mois de production. Les temps passés malgré tout en e-learning doivent l'être sur du temps de formation et sur le temps de travail. Cette ambition éducative nécessite de revaloriser les primes des tuteurs, des parrains et des formateurs occasionnels, tout en rétablissant des parrains techniques de proximité au plus près des ateliers.

À ce titre, le Technicampus doit conforter son rôle de fleuron national de la formation professionnelle et s'ouvrir largement aux opportunités de la branche ferroviaire et de l'alternance pour fidéliser et embaucher durablement la jeunesse.

RÉTABLIR UNE JUSTE RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ ET ENCADRER LE NUMÉRIQUE

La justice sociale impose une révision profonde des dispositifs de reconnaissance de la pénibilité, notamment lorsque les compteurs se trouvent suspendus à la suite d'absences supérieures à la moitié du mois.

L'UNSA-Ferroviaire exige une transparence par la diffusion d'un Relevé Individuel de Situation et par la réduction de la période de référence de 12 à 3 mois, pour correspondre fidèlement à la réalité des rythmes de travail. Ce dispositif doit impérativement s'élargir aux maîtrises et aux cadres soumis aux astreintes et aux remplacements d'agents, tout en intégrant la pénibilité liée aux risques réels du terrain plutôt qu'aux seuls emplois repères.

Préserver les fins de carrière suppose de réduire volontairement le travail de nuit dès 45 ans et de garantir des parcours de reclassement sur des postes « doux » grâce à la réinternalisation de certaines activités.

Par ailleurs, l'UNSA-Ferroviaire alerte sur les dérives du tout-numérique et la multiplication d'outils digitaux complexes et souvent saturés qui tendent à désresponsabiliser l'entreprise au détriment du rôle humain. Une simple signature électronique sur une application ne saurait remplacer la veille des compétences, l'explication des documents de sécurité et l'appropriation des savoirs. Le numérique doit demeurer un outil d'aide à la production et non un substitut au management de proximité.

Redonner du sens au travail implique de décharger l'encadrement des tâches administratives superflues pour lui permettre de se recentrer sur l'écoute, l'accompagnement humain et la transmission des règles, assurant ainsi un juste équilibre entre la technologie et l'humain pour une sécurité renforcée.

REVENDEICATIONS VOYAGEURS

PROMOUVOIR UNE MIXITÉ RÉELLE, PROTECTRICE ET ATTENTIVE À CHACUN

L'UNSA-Ferroviaire considère que la mixité au sein du Matériel doit se déployer pleinement au cœur des pôles techniques et des services de production, là où l'accueil des femmes souffre encore trop souvent d'un manque d'anticipation flagrant. Il est intolérable que les conditions sanitaires et matérielles de base ne soient pas réunies lors de l'arrivée de nouvelles collaboratrices.

Notre organisation syndicale exige que chaque site se dote impérativement de vestiaires et de sanitaires spécifiquement dédiés aux femmes, et que l'aménagement ergonomique des chantiers soit priorisé au bénéfice de l'ensemble du collectif de travail.

Nous revendiquons également une plus grande souplesse dans l'organisation des temps de travail pour favoriser l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ainsi que la mise à disposition de vêtements et de chaussures de sécurité adaptés à la morphologie féminine et aux événements de la vie, tels que les périodes de grossesse, sans oublier l'aménagement de salles dédiées à l'allaitement.

Au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la vision de la mixité portée par l'UNSA-Ferroviaire englobe l'accompagnement et l'inclusion de tous les agents en situation de handicap, pour lesquels nous exigeons des aménagements de postes rigoureux et des horaires de travail adaptés aux situations individuelles.

Enfin, notre organisation réaffirme son engagement absolu et intransigeant pour défendre, soutenir et accompagner l'ensemble des collègues victimes d'agissements sexistes, d'agressions sexuelles, de harcèlement ou de discriminations. Les référents de l'UNSA-Ferroviaire, formés et investis au sein des CSE, disposent de toutes les compétences requises pour écouter, informer, protéger et guider les agents qui les sollicitent, faisant de notre syndicat un bouclier humain et solidaire face à toutes les injustices.



S'ENGAGER AVEC L'UNSA-FERROVIAIRE POUR BÂTIR L'AVENIR DU MATÉRIEL

L'avenir du Matériel ne s'écrit pas en subissant les restructurations ou en acceptant une logique de rentabilité déconnectée de la sécurité des agents. Face aux séismes industriels et à la mise en concurrence des ateliers, l'UNSA-Ferroviaire s'impose comme la force syndicale du progrès, du réalisme et de la protection sociale. Nous continuerons à porter la voix de chaque mainteneur, de chaque technicien et de chaque manager avec la même rigueur et la même dignité.

En faisant le choix de l'UNSA-Ferroviaire, vous optez pour un syndicalisme de propositions constructives qui transforme chaque alerte de terrain en accord collectif protecteur. Ensemble, fiers de nos métiers et forts de notre unité, imposons le respect des compétences et remettons l'humain au cœur de la performance industrielle. Pour que le Matériel reçoive enfin la reconnaissance et les moyens qu'il mérite, agissons et progressons d'un même pas avec l'UNSA-Ferroviaire.



REVENDEICATIONS VOYAGEURS

AGENTS DU SERVICE COMMERCIAL TRAINS (ASCT) : UNE RECONNAISSANCE A LA HAUTEUR DES ENJEUX FACE A LA CONCURRENCE

Sécurité des circulations, sûreté, accueil, information, prise en charge des voyageurs, gestion des situations perturbées et sauvegarde des recettes: les Agents du Service Commercial Trains, ASCT, constituent l'un des piliers incontournables et la vitrine historique de SNCF Voyageurs. Pourtant, le constat est amer. Jour après jour, les Chefs de Bord font face à un découpage par Activités qui fragilise leur métier, à une augmentation des tensions à bord et à une pression organisationnelle croissante, le tout dans un climat profondément déstabilisé par l'ouverture à la concurrence.

Face à cette réalité, l'UNSA-Ferroviaire ne se contente pas de dresser un état des lieux; elle porte un projet ambitieux et un cahier revendicatif BORD 2026 rigoureux pour remettre l'humain au cœur de la performance ferroviaire.

L'UNICITÉ DU MÉTIER DE CHEF DE BORD : LE PRÉALABLE À LA QUALITÉ DE SERVICE

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'équation est simple: il ne peut y avoir de service commercial de qualité durable sans une reconnaissance forte et unifiée du métier du bord. Depuis plusieurs années, le découpage en Activités (TGV, Ouigo, TER, Intercités, Transilien) pénalise lourdement le métier, tant au niveau des déroulements de carrière que dans la gestion de la production au quotidien. Les ASCT sont devenus mono-activité, une aberration qui va à l'encontre même de la polyvalence prônée par l'entreprise.

Notre Organisation Syndicale revendique avec force l'unicité du métier de Chef de Bord. Cela passe impérativement par le retour à une formation initiale unique et un socle commun fondé sur les «4S»: Sécurité, Sûreté, Service et Sauvegarde des recettes.

L'entreprise doit cesser ses logiques de formation «au juste besoin» ou de parcours au rabais dits «3S». Une formation globale et identique pour tous est le seul moyen de pallier les problématiques de recrutement, de couvrir les lignes lors des congés ou arrêts maladie, et de faire face efficacement aux besoins de production en situations perturbées. Le directeur national métier Bord et l'ensemble des établissements doivent travailler de concert pour assurer ces prérequis indispensables à la fidélisation et à l'attractivité de ce métier de pointe.

FACE AU SÉISME DE L'OUVREURE A LA CONCURRENCE : SÉCURISER LES DROITS DES AGENTS TRANSFERÉS

L'UNSA-Ferroviaire s'est toujours positionnée contre l'ouverture à la concurrence dans le secteur ferroviaire. Aujourd'hui, dans un contexte d'ouverture totale de tous les marchés de transport de voyageurs, les craintes des personnels sont omniprésentes et légitimes. La communication floue de l'entreprise fait planer des incertitudes inacceptables sur l'avenir des salariés. Pire encore, la SNCF s'aventure elle-même sur ce terrain en organisant sa propre concurrence interne par le biais de la création de filiales.

Ce transfert de personnel vers des entreprises privées et des filiales va cruellement peser sur la masse salariale des ASCT dans les établissements trains historiques. Face à ce défi historique, l'UNSA-Ferroviaire affirme qu'elle ne laissera aucun agent devenir une variable d'ajustement. Nous exigeons le maintien de garanties sociales de haut niveau et l'unicité du métier d'ASCT au-delà des frontières strictes de la SNCF. Quel que soit le nom donné au métier dans les nouvelles entités concurrentes ou les filiales, l'UNSA-Ferroviaire exige de «sanctuariser» l'emploi type «agent d'accompagnement train / relation client» pour tous les agents transférés, le Titre 1 pour l'ensemble des ASCT, le code prime 24 (Prime de travail train), la préservation intégrale des parcours professionnels et des règles de déroulement de carrière, le respect strict du décret pour le calcul de la Garantie Nette Rémunération (GNR) et l'interdiction de toute réorganisation du travail impactant à la baisse la rémunération d'un lot ouvert à la concurrence dès le lancement de l'appel d'offres.

L'UNSA-Ferroviaire imposera des accords collectifs de haut niveau dans chaque filiale afin de faire respecter les droits de chaque agent transféré.

REVENDICATIONS VOYAGEURS

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : POUVOIR PLANIFIER SA VIE ET EN FINIR AVEC LES RIGIDITÉS

Au-delà des structures, c'est l'organisation quotidienne du travail à bord qui doit être profondément humanisée. Les ASCT ont besoin de savoir, de planifier et de vivre tout simplement. L'UNSA-Ferroviaire exige des délais de réponse réduits et des processus fluides pour que les congés soient une véritable pause, et non une source d'incertitude permanente.

Sur le terrain, la Qualité de Vie au Travail (QVT) passe par des mesures immédiates : la fin définitive des journées de service avec coupure dans le roulement, la couverture systématique de toutes les lignes et une répartition équitable de la charge de travail entre les résidences. L'UNSA-Ferroviaire exige l'arrêt total du dispositif d'Équipement Agent Seul (EAS) : la norme de sécurité et de confort doit être d'au moins deux ASCT par rame.

De plus, l'allongement constant des JS impose d'accorder des Repos Hors Résidence (RHR) de 11 heures minimum pour garantir la récupération physique et psychologique des agents. L'entreprise doit réaliser un audit national des hébergements, moderniser les foyers ORFEA et relever le cahier des charges des hôtels partenaires. Les agents ne doivent plus subir les punaises de lit, la gale ou l'obsolescence des structures sans compensation. L'UNSA-Ferroviaire demande la prise en charge financière par l'entreprise des frais de désinfection ou médicaux liés à ces contaminations professionnelles, ainsi que la reconnaissance automatique de ces piqures en accidents du travail par la CPRPF.

Enfin, le respect de la vie privée implique l'application stricte du droit à la déconnexion : aucune modification de commande ne doit intervenir pendant les repos ou congés, aucune application mobile ne doit servir d'outil de commande et toute modification de service doit recueillir l'accord préalable de l'agent.



POUVOIR D'ACHAT : SÉCURISER LA PRIME DE TRAVAIL ET VALORISER LES COMPÉTENCES

L'attractivité du métier du Bord passe impérativement par une politique salariale ambitieuse, capable de compenser des contraintes opérationnelles toujours plus lourdes. L'UNSA-Ferroviaire porte des revendications financières claires à inscrire d'urgence sur le bulletin de paie. Nous exigeons ainsi la mise en place d'un réel 13^e mois pour tous les agents. Le maintien durable du code prime 24 doit être garanti jusqu'au départ effectif à la retraite dès lors que l'agent comptabilise dix ans d'ancienneté sur le métier, y compris en cas de transfert.

Notre organisation demande également le doublement de l'Indemnité de Modification de Commande (IMC) afin de pénaliser la flexibilité excessive imposée aux agents. L'instauration d'une prime spécifique «Accueil Embarquement» doit être généralisée pour tous les agents du bord, quelle que soit leur activité. Sur le plan de la protection sociale, nous réclamons la garantie de la prime de travail (code prime 24) à 100 % en cas d'arrêt maladie et son versement sur les congés et les repos compensateurs. De même, la création d'une indemnité de réserve équitable doit remplacer l'actuelle indemnité de non-affectation qui lèse les agents remplaçants.

La polyvalence et la poly-compétence croissantes imposées par les directions d'activités doivent faire l'objet d'une réelle et forte reconnaissance financière sur le salaire de base, tout comme l'accès facilité et accéléré aux classes supérieures, notamment les classes 5 et 6. Dans cette même logique de valorisation des compétences, l'UNSA-Ferroviaire exige la reprise et le développement des formations en langues étrangères donnant droit à prime, indispensables notamment dans les zones frontalières et les trains internationaux.





REVENDEICATIONS VOYAGEURS

SANTÉ, SÛRETÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES A BORD

La réalité du métier à bord s'est considérablement durcie au cours des dernières années face à la recrudescence alarmante des incivilités et des agressions physiques et verbales. Pour l'UNSA-Ferroviaire, la sécurité et l'intégrité physique des agents constituent le préalable absolu et non négociable à l'exercice de toutes leurs missions commerciales ou de sécurité.

Nous exigeons l'application de la tolérance zéro et la mise en œuvre d'actions protectrices immédiates sur l'ensemble du réseau : le maintien à l'année des équipes spécialisées de lutte anti-fraude, comme les EA, GCIF, GCR. L'établissement d'une cartographie précise et actualisée des trains dits « sensibles » doit être réalisé en étroite collaboration avec les CSSCT, afin de déployer des effectifs de manière préventive. Un partenariat renforcé doit également être structuré sur le terrain avec les agents de la SUGE et les forces de l'ordre.

En cas d'agression, l'accompagnement doit être total et sans faille. L'UNSA-Ferroviaire demande l'amélioration du référentiel GRH 00955 afin de garantir le paiement intégral des Éléments Variables de Solde (EVS) et des allocations aux victimes, et de l'étendre aux agents qui interviennent courageusement hors service pour protéger des tiers. Concernant le déploiement des caméras-piétons, l'UNSA-Ferroviaire rappelle avec fermeté que ces outils technologiques ne résoudront pas les agressions à eux seuls et exige que leur port repose exclusivement sur le volontariat de l'agent.

DES CARRIÈRES LISIBLES, DES FINS DE CARRIÈRE DIGNES, UNE INAPTITUDE MIEUX GÉRÉE

L'UNSA-Ferroviaire revendique une gestion des carrières et des fins de carrière transparente, alliée à une véritable GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels). Le passage à la classe 3 minimum doit devenir la norme automatique dès la réussite à l'examen d'ASCT. Le déroulement de carrière doit être progressif et assurer à chaque Chef de Bord un départ à la retraite sur les rémunérations les plus hautes de la classe, avec l'obtention systématique de la 1^{re} classe.

Pour les fins de carrière, face à la pénibilité réelle et à l'usure professionnelle du personnel roulant, l'UNSA-Ferroviaire exige l'allongement du dispositif de Cessation Anticipée d'Activité (CAA), le renforcement du Compte Épargne Temps, la mise en place d'une retraite complémentaire sous forme de PERO, financée par l'entreprise, et une meilleure prise en compte de la pénibilité.

Enfin, face au drame de l'inaptitude, l'humain doit primer. En cas d'inaptitude, l'entreprise doit garantir un accompagnement rigoureux en sanctuarisant le salaire afin d'éviter toute double peine sociale.



REVENDICATIONS VOYAGEURS

AGENTS RELATION CLIENT (ARC) SOL : UNE RECONNAISSANCE A LA HAUTEUR DES ENJEUX

Au quotidien, les agents de la Relation Client SOL assurent des missions essentielles au bon fonctionnement de SNCF Voyageurs : accueil, vente, information et prise en charge des voyageurs, gestion opérationnelle, commande du personnel ou encore gestion des situations perturbées. Leur rôle est central, mais leurs conditions d'exercice ne cessent de se complexifier. Intensification de la charge de travail, multiplication des missions, pression organisationnelle croissante : les difficultés s'accumulent et pèsent sur les agents. Face à ces enjeux, l'UNSA-Ferroviaire entend aller au-delà du constat et porte des propositions ambitieuses pour replacer l'humain au cœur de la performance ferroviaire.

DES EFFECTIFS SUFFISANTS : LE PRÉALABLE A LA QUALITÉ DE SERVICE

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'équation est simple : il ne peut y avoir de qualité de service durable sans effectifs adaptés. Depuis plusieurs années, la succession de suppressions de postes et la course aux gains de productivité ont provoqué une dégradation sensible des conditions d'exercice des métiers. Notre organisation revendique donc l'arrêt immédiat des suppressions de postes, le remplacement systématique des absences et une politique de recrutement volontariste capable de couvrir durablement les besoins de production. L'objectif est double : garantir aux voyageurs un service d'excellence tout en préservant la santé physique et mentale des agents.



REDONNER DU SENS AU TRAVAIL QUOTIDIEN

Au-delà des effectifs, c'est l'organisation même du travail qui doit évoluer. Les Agents de la Relation Client SOL (ARC) sont aujourd'hui confrontés à des rigidités organisationnelles, des plannings instables et une multiplication des sollicitations qui nuisent à l'efficacité comme au bien-être. L'UNSA-Ferroviaire exige des roulements construits avec les agents, l'intégration réelle des temps de transmission dans l'organisation du travail, une meilleure anticipation des congés et un respect concret du droit à la déconnexion.

De plus, la polycompétence ne doit plus servir d'alibi pour réduire les effectifs. Elle doit devenir une compétence choisie, accompagnée, reconnue et valorisée financièrement. Nous refusons catégoriquement que les agents se transforment en « couteaux suisses » auxquels on demande toujours plus, sans aucune contrepartie. Paradoxalement, on leur impose la polycompétence tout en leur demandant de travailler en silo.

REVENDEICATIONS VOYAGEURS

POUVOIR D'ACHAT : IL EST TEMPS DE RECONNAÎTRE LES COMPÉTENCES

L'attractivité et la fidélisation dans les métiers du SOL passent impérativement par une revalorisation salariale à la hauteur des responsabilités. L'UNSA-Ferroviaire porte des revendications claires: une revalorisation générale des salaires, une augmentation des primes métiers et une revalorisation significative de la prime de poly-compétence. Nous demandons également l'extension et la valorisation de la prime de langue, ainsi qu'une meilleure rémunération pour le travail de nuit, les week-ends et les jours fériés. Enfin, le tutorat, l'expertise et les missions de référent doivent faire l'objet d'une reconnaissance financière systématique. Chaque compétence acquise doit être honorée dans le bulletin de paie.

DES CARRIÈRES PLUS LISIBLES ET PLUS JUSTES

Trop souvent, les agents peinent à se projeter dans leur avenir professionnel au sein de l'entreprise. Le manque de transparence sur les parcours professionnels crée un sentiment d'incompréhension et d'incertitude dans l'appartenance au groupe SNCF. L'UNSA-Ferroviaire demande une clarification des parcours de carrière et défend la relance de la promotion interne, la reconnaissance des diplômes et des compétences acquises, ainsi que l'embauche dans une classe adaptée aux qualifications réellement exercées. Il est également crucial que l'expérience professionnelle, y compris celle acquise hors SNCF, soit pleinement prise en compte. Le développement professionnel ne doit plus être un privilège réservé à quelques-uns, mais une perspective offerte à tous.



REVENDEICATIONS VOYAGEURS

SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La réalité des métiers commerciaux a profondément changé sous l'effet de l'augmentation des tensions en gare, de la multiplication des objectifs et de la pression organisationnelle. L'UNSA-Ferroviaire exige une reconnaissance pleine et entière de la pénibilité de ces métiers, qui n'est plus seulement physique, mais aussi psychologique, émotionnelle et relationnelle.

Nos revendications sont précises : une prévention renforcée face aux risques psychosociaux, la fixation d'objectifs réalistes et atteignables, une évaluation basée sur le travail réel et non sur des indicateurs abstraits, et un management tourné vers l'accompagnement plutôt que vers le contrôle pur. Des dispositifs d'accompagnement renforcés doivent être mis en place pour les agents en difficulté.

CYBERHARCÈLEMENT ET AGRESSIONS : DE L'INDIGNATION À L'ACTION

Face à la recrudescence alarmante du cyberharcèlement, l'UNSA a choisi l'action concrète. Conscients que l'insulte numérique laisse des traces aussi profondes que l'agression physique, nous avons proposé une «Charte contre le cyberharcèlement», désormais entrée dans les faits. Mais un texte ne suffit pas : nous exigeons un accompagnement systématique et bienveillant des victimes, pour que personne ne reste isolé face à ces violences d'un nouveau genre.

Parallèlement, la tolérance zéro doit s'appliquer aux agressions physiques et aux incivilités. Celles-ci ne peuvent plus être considérées comme une fatalité. L'UNSA-Ferroviaire exige le renforcement visible de la présence humaine en gare, une coopération accrue avec la SUGE, une prise en charge juridique immédiate des victimes, un accompagnement psychologique systématique et des formations régulières à la gestion des conflits et à la désescalade. La sécurité des agents est le préalable absolu à l'exercice de leur métier.



REVENDEURS VOYAGEURS



REVENDICATIONS VOYAGEURS

PRÉSERVER L'AVENIR ET RECONNAÎTRE LA COMMANDE DU PERSONNEL

Dans un contexte d'ouverture à la concurrence et de restructurations, l'UNSA-Ferroviaire refuse que les agents deviennent la variable d'ajustement. Nous défendons le maintien d'une présence humaine qualifiée et rémunérée dans les gares, le refus de l'externalisation des missions stratégiques, la sécurisation des parcours et le maintien de tous les droits lors des transferts en filiale.

Au cœur de cette organisation, les agents de la Commande du Personnel (CPS) jouent un rôle essentiel, souvent dans l'ombre. L'UNSA exige pour eux la pérennisation des effectifs, des outils fiables, un audit national de la charge de travail, la reconnaissance de leur rôle managérial et opérationnel, ainsi que des formations adaptées. La modernisation ne doit jamais se traduire par une dégradation des conditions de travail.

L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ : UN PILIER SOUS TENSION

Notre attention se porte également, de manière critique et bienveillante, sur la situation des DPX et de l'encadrement de production. Véritable colonne vertébrale opérationnelle, cet encadrement est trop souvent pris en étau entre des missions de reporting statistiques chronophages, la gestion de projets transverses et la nécessité impérieuse d'être présent sur le terrain. Astreintes fréquentes, périmètres élargis et injonctions contradictoires ont alourdi la charge mentale. Or, le constat est sans appel : si l'encadrement va mal, les équipes vont mal.

Face à ce malaise et à l'inaction initiale de la direction, l'UNSA-Ferroviaire a refusé les mesures dilatoires. Grâce à une action déterminée, nous avons obtenu l'ouverture de négociations concrètes en juin 2026 (muti SA). Ces discussions portent sur un accord global couvrant le forfait-jours, la régulation de la charge, le droit à la déconnexion et la sécurisation des parcours. Nous y défendons une reconnaissance spécifique de la pénibilité de ces fonctions. Protéger les conditions d'exercice de ceux qui assurent la production est une urgence reconnue.

UNE AMBITION CLAIRE : REMETTRE L'HUMAIN AU CENTRE

À travers l'ensemble de ces revendications, l'UNSA-Ferroviaire défend une vision exigeante mais réaliste du ferroviaire. Une entreprise performante ne peut exister sans agents reconnus, protégés, formés et justement rémunérés. Pour les métiers de la relation client SOL, l'enjeu est désormais clair : obtenir des effectifs adaptés, une reconnaissance salariale à la hauteur des compétences, des parcours sécurisés et des conditions de travail permettant à chacun d'exercer son métier avec fierté, dans un équilibre vie professionnelle/vie personnelle préservé.

Parce que derrière chaque train qui circule, chaque voyageur renseigné et chaque situation perturbée gérée, il y a des femmes et des hommes qui s'engagent au quotidien. Et ces femmes et ces hommes méritent davantage qu'une simple reconnaissance de principe : ils méritent des actes.

**L'UNSA-FERROVIAIRE EST SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX,
N'HÉSITEZ PAS À VENIR SUIVRE NOS ACTUALITÉS !**



SALAIRES & RÉMUNÉRATION

+28,7 MILLIONS D'€

C'EST LE MONTANT DE SALAIRE BRUT DÉDUCTÉ CHAQUE ANNÉE DANS VOS POCHES GRÂCE AUX NÉGOCIATIONS UNSA !

Et surtout : ce salaire est cotisé, il finance la retraite et la protection sociale de tous.
Bilan Salaires & Rémunération 2022-2026 : la preuve que la négociation paie. ➔

VIE DU SYNDICAT

C'EST QUOI UNE JOURNÉE TYPE DE DELEGUE UNSA SUR LE TERRAIN ?

INDEMNITÉ TELETRAVAIL : UNE MISE EN CONFORMITÉ NON NEGOCIABLE... ET NON NEGOCIÉE !

L'annonce de la mise en conformité des règles d'attribution de l'indemnité avec les règles URSSAF n'aurait rien de bon. La décision de passer en force via une Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE) le confirme. ➔

DESTINATION VOYAGEURS 2030 : TOUT LE MONDE DESCEND !

Jean Castex dit stop à D30 : l'UNSA-Ferroviaire enfin entendue ! ➔

TABLE RONDE DU 23 JUIN : LA SUITE

CERTAINES ORGANISATIONS SYNDICALES ONT CHOISI DE NE PAS SIGNER

Et cette décision a une conséquence directe : les cheminotes et les cheminots perdent des garanties importantes. ➔

VERS UN FUTUR ACCORD ENCADREMENT ?

Après la table ronde du 23 juin, on négocie... et chacun devra montrer ses cartes.

➔

VIE DU SYNDICAT

QUELLE EST TA PLUS GRANDE FIERTE À L'UNSA-FERROVIAIRE ?

DESTINATION 2030 EN STAND-BY : LE FLOU TOTAL !

L'annonce est tombée : le projet phare de la direction pour SNCF Voyageurs est officiellement gelé. Tout est suspendu à la décision du président Castex qui doit trancher entre le maintien ou l'arrêt définitif d'ici fin juillet. ➔

TRANSITION ÉCOLOGIQUE

CANICULE ET URGENCE CLIMATIQUE : QUEL RAPPORT AVEC VOTRE SYNDICAT ?

La vague de chaleur extrême que nous traversons en ce moment le rappelle de plein fouet : le dérèglement climatique est notre réalité quotidienne sur le terrain, dans les bureaux et sur les voies. ➔



LA MUTUELLE MGC SOUTIENT LE DÉPISTAGE PRÉCOCE DES CANCERS DU SEIN

SANTÉ
CONSULTATION
MAMMOGRAPHIE
PRÉDISPOSITION
AUTO-EXAMEN
GYNÉCOLOGUE
SAGE-FEMME
PRÉVENTION
ÉCHOGRAPHIE
DÉPISTAGE

CHAQUE ANNÉE, FAITES EXAMINER VOS SEINS !

MUTUELLE SANTÉ • PRÉVENTION • PRÉVOYANCE



Mutuelle Générale des Cheminots (MGC), mutuelle soumise aux dispositions du Livre II du Code de la Mutualité, SIREN n° 775 678 550, dont le Siège social est situé 2 et 4 place de l'Abbé G. Henocque 75013 Paris, et au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.

mutuelleMGC.fr





HANDICAP

Ensemble pour une société plus juste et plus inclusive !

Chez Malakoff Humanis, nous mettons tout en œuvre pour améliorer le quotidien des personnes handicapées.

Nous soutenons des initiatives innovantes et encourageons les entreprises à adopter des politiques inclusives. Et nous sommes là pour nos assurés handicapés en offrant une assistance téléphonique et un soutien financier pour adapter leur maison et acquérir l'équipement dont ils ont besoin.

Découvrez tout l'accompagnement dont vous bénéficiez en scannant ce QR code.



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE



VOUS ACCOMPAGNER POUR CHAQUE TYPE D'EXPERTISE



RÉCURRENTES

Situation économique & financière
Politique sociale
Orientations stratégiques



PONCTUELLES

Participation des salariés
Droit d'alerte
PSE & RCC
Opération de concentration
Recherche d'un repreneur
OPA
Expertise égalité femmes-hommes



SANTÉ AU TRAVAIL

Projet important,
introduction de nouvelle technologie
Risque grave
Réorganisation



UNE ÉQUIPE DE PROFESSIONNELS DÉDIÉE
AUX CSE, DISPONIBLE ET À VOTRE ÉCOUTE



Contact :
03 28 14 10 14
accueil@explicite-cse.fr
www.explicite-experts.fr