

N°892 - OCTOBRE 2026  
PRIX : 1€50

# LE MAG

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



**VOS VOIX, NOTRE VOIE :  
NOS 4 GRANDS AXES  
RENDICATIFS  
POUR LE PROCHAIN MANDAT  
CRANTER NOS AVANCÉES, OUVRIR LES CHAMPS D'AVENIR.**

# SOMMAIRE

## ÉDITO

PAGE 3

→ Par Fabrice Charrière

## SALAIRES ET REMUNERATION

PAGE 4

→ Tous cheminots : le salaire que nous défendons, la grille que nous construisons.



## CONDITIONS DE TRAVAIL

PAGE 14

→ Un seul collectif : nous défendons les cheminots, nous protégeons vos droits.



## ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

PAGE 24

→ Des ASC modernes, solidaires et 100 % dédiées aux salariés !



## AVENIR RESPONSABLE

PAGE 30

→ Transition écologique : du Forfait Mobilités Durables à l'adaptation de nos gares, l'UNSA-Ferroviaire agit.

→ Accompagner les mutations de notre société : l'humain au cœur de nos combats et de notre syndicalisme.

→ RSE, lois de programmation, service universel : nos propositions pour l'avenir d'un rail durable.



Le Mag, la revue  
de l'UNSA-Ferroviaire  
56, rue du Fbg Montmartre  
75009 Paris  
[federation@unsa-ferroviaire.org](mailto:federation@unsa-ferroviaire.org)  
Site : [www.unsa-ferroviaire.org](http://www.unsa-ferroviaire.org)

Directeur de la publication :  
Fabrice Charrière  
[charriere.f@unsa-ferroviaire.org](mailto:charriere.f@unsa-ferroviaire.org)

Rédacteurs en chef :  
Purée Maison & UNSA-Ferroviaire

Photos :  
[unsplash.com](https://unsplash.com), [geminigoogole.com](https://geminigoogole.com)

CPPAP: 0327 S 07536  
ISSN: 2431-6814

Conception/réalisation :  
Purée Maison  
Site : [www.pureemaison.com](http://www.pureemaison.com)

Impression :  
Imprimerie de Champagne Nouvelle,  
52200 Langres - France

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

Imprimerie  
hampagnelle

FABRIQUÉ  
EN FRANCE

IMPRIM'VERT®



10-31-3162

# EDITO

Dans quelques semaines, vous allez voter.

Ce bulletin n'est pas une formalité : c'est le choix d'un modèle de syndicalisme pour les quatre prochaines années, et la traduction concrète de la protection que vous attendez au quotidien. Partout où l'UNSA-Ferroviaire est engagée, les résultats sont là.

La linéarisation de l'ancienneté jusqu'à 36 ans, que nous portions seuls depuis des années et que nous avons fait inscrire dans le marbre.

Les augmentations générales obtenues lors des NAO, malgré un contexte économique dur.

La généralisation d'une protection sociale complémentaire de qualité, pour que personne n'ait à choisir entre sa santé et son budget.

Le Forfait Mobilités Durables, arraché après huit années de combat patient, et qui bénéficie aujourd'hui à 60 000 d'entre vous.

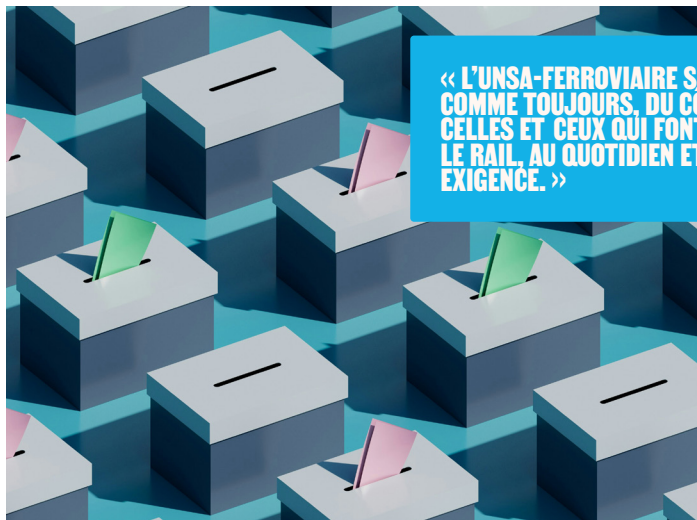
Ces victoires ne sont jamais le fait du hasard. Elles sont le fruit d'un syndicalisme qui croit au dialogue social comme méthode, à la négociation comme levier, et qui ne renonce jamais à revendiquer. Notre ADN, c'est d'être à la table des négociations pour revendiquer et négocier. Sans posture, sans résignation.

Pour la mandature qui s'ouvre, nous portons un projet clair : une grille unique qui rassemble tous les cheminots derrière un même socle de droits ; une vraie reconnaissance des risques psychosociaux et de l'encadrement ; des Activités Sociales et Culturelles modernes, transparentes, 100 % dédiées aux salariés ; une transition écologique et sociale qui améliore concrètement votre quotidien plutôt que de rester un slogan. Ce projet mérite des élus en responsabilité pour le porter. Il mérite un syndicat qui agit dans la durée, qui ne vous déçoive pas et qui ne vous abandonne pas.

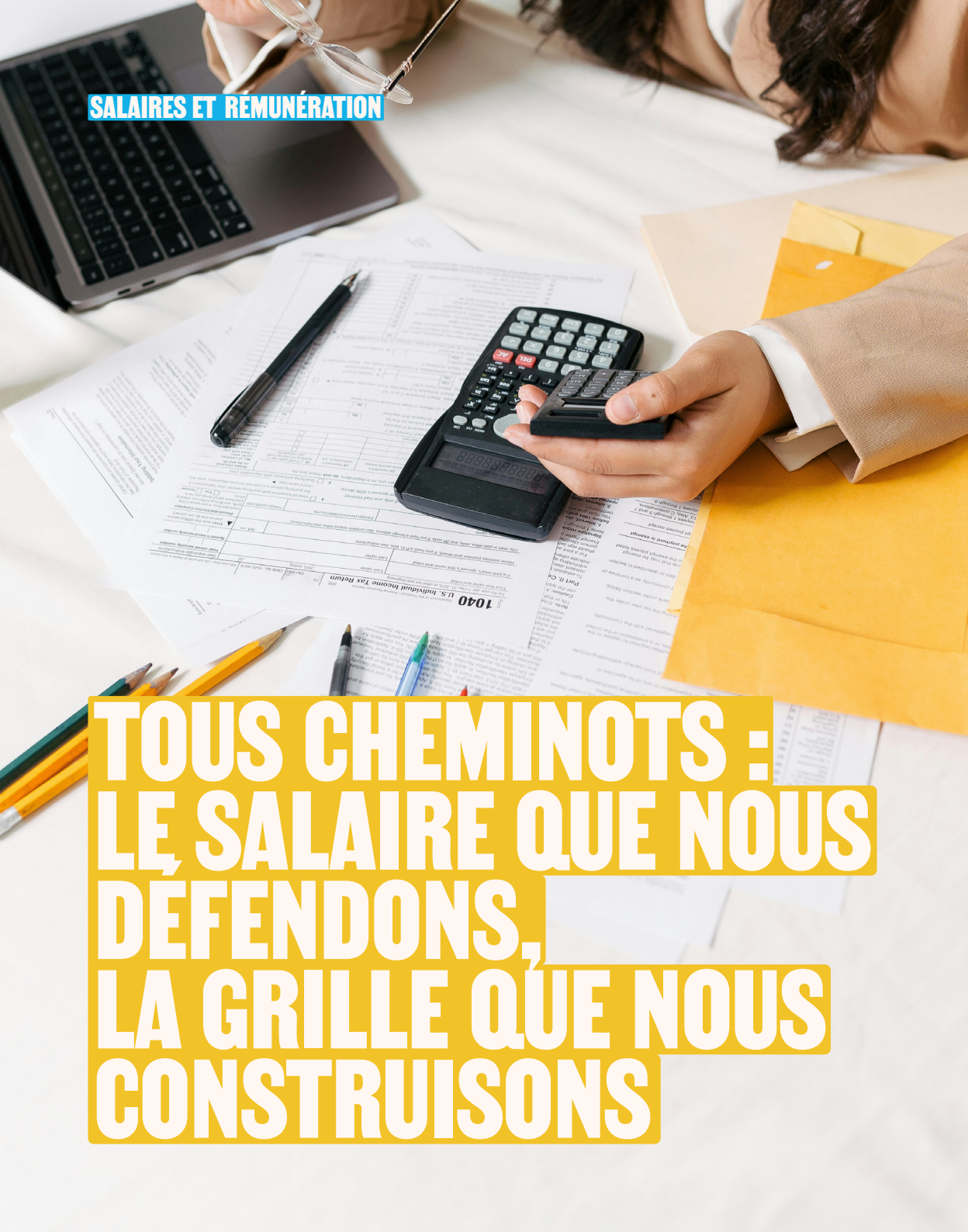
Du 19 au 26 novembre, vous aurez le choix. L'UNSA-Ferroviaire sera, comme toujours, du côté de celles et ceux qui font vivre le rail, au quotidien et avec exigence.



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





A person in a business suit is sitting at a desk, using a black calculator. On the desk are several documents, including a 1040 U.S. Individual Income Tax Return form, a pen, and a laptop. The person's hand is visible, holding the calculator. The background shows a blurred office environment.

**SALAIRES ET RÉMUNÉRATION**

**TOUS CHEMINOTS :  
LE SALAIRE QUE NOUS  
DEFENDONS,  
LA GRILLE QUE NOUS  
CONSTRUISONS**



## SALAIRES ET REMUNERATION

### LE SALAIRE D'ABORD, ET VOICI POURQUOI

Une feuille de paie raconte deux histoires. Celle du mois qui vient, et celle de toute une vie. Le salaire, lui, écrit la seconde. Parce qu'il est soumis à cotisations, il finance la retraite que l'on prépare, l'assurance maladie qui couvre l'arrêt de travail, l'assurance chômage qui protège des coups durs. On appelle cela le salaire socialisé : une part de ce que nous gagnons ne tombe pas dans notre poche, elle alimente la protection collective construite depuis 1945. Augmenter le salaire, ce n'est donc pas seulement améliorer une fin de mois. C'est consolider des droits qui assurent la protection de tous, contre tous les risques de la vie.

Une prime, elle, ne s'inscrit pas dans cette durée. Elle répond à autre chose, un événement ou un contexte précis : récompenser un effort, une sur-sollicitation, des conditions de travail inhabituelles, ou faire partager un résultat économique favorable. Versée en une fois, elle gonfle la paie du mois en cours et s'évapore le mois d'après. L'année suivante, il faut la renégocier de zéro. Elle peut soulager une fin de mois ; elle ne construit rien sur le long terme.

On comprend l'attrait d'une prime, et l'UNSA-Ferroviaire n'a aucun problème avec une prime qui s'ajoute au salaire. Le problème surgit ailleurs : quand on nous propose une prime à la place d'une hausse de salaire. C'est là que tout se joue. La prime substitue affaiblit durablement la rémunération de base ; elle remplace de l'acquis par du provisoire, du pérenne par du révocable. L'opération est présentée comme un gain immédiat ; elle est en réalité un recul différé, payé plus tard, par tous. C'est pourquoi notre règle est simple et constante : nous acceptons les primes quand elles s'ajoutent, nous refusons qu'elles se substituent. Le salaire reste la priorité, parce qu'il est le seul à travailler pour l'avenir.

### LA RICHESSE AUGMENTE, LA PART DES SALAIRES RECULE

Le Groupe SNCF n'a jamais créé autant de richesse. Sa valeur ajoutée, c'est ce que le groupe crée réellement, une fois payés ses fournisseurs. C'est la richesse disponible avant d'être répartie entre les salaires,

l'investissement et le remboursement de la dette. Elle est passée de 12,1 milliards d'euros en 2022 à 14,6 milliards en 2025. Une progression continue, sans accroc, portée par des trains plus nombreux et une fréquentation record. Cette richesse, ce n'est pas l'État actionnaire qui la fabrique : ce sont les agents, quelle que soit leur classe ou leur fonction, train après train, chantier après chantier.

La question n'est donc pas de savoir si le groupe a les moyens d'augmenter les salaires. Elle est de savoir ce qu'il choisit d'en faire. Et là, les chiffres de l'entreprise elle-même sont éloquentes.

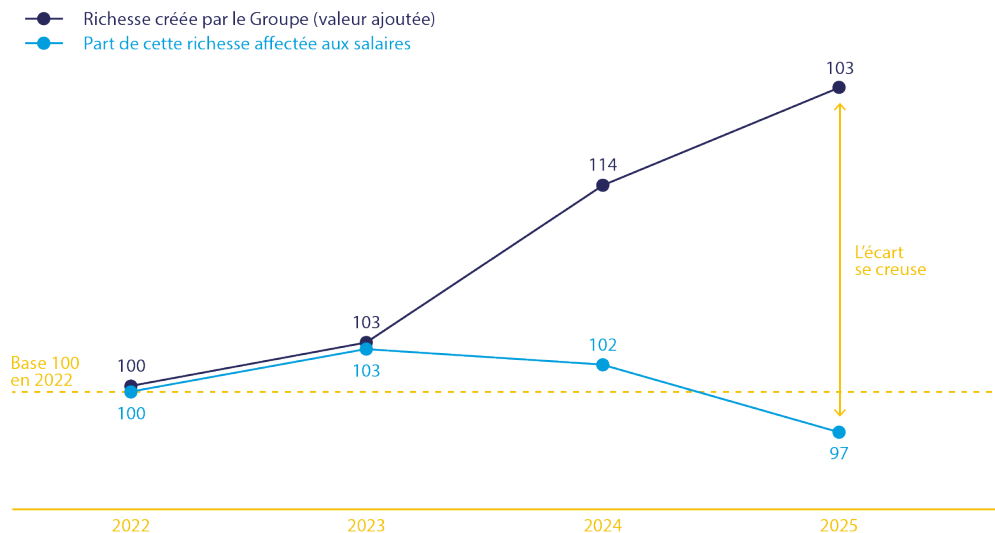
Jusqu'en 2024, les deux courbes cheminent ensemble. Puis, en 2025, elles se séparent nettement. La richesse créée bondit, mais la part qu'on en consacre aux salaires décroche : 68,1 % en 2024, 65,1 % en 2025. Entendons-nous bien : les salaires n'ont pas baissé en euros, ils ont même légèrement progressé, grâce notamment aux augmentations générales (AG) obtenues par la négociation et portées par l'UNSA-Ferroviaire à chaque NAO depuis 2024. Mais rapportés à la richesse produite, ils reculent. Autrement dit, le gâteau a grossi, et la part servie aux cheminots a rétréci. Ce décrochage n'a rien d'une fatalité comptable. C'est une décision prise par la direction de la SNCF.

### NOTRE RÉPONSE : UN INTÉRESSEMENT AU NIVEAU DU GROUPE

Face à ce constat, l'UNSA-Ferroviaire porte une revendication de fond : la création d'un intéressement de groupe, indexé sur la croissance de la valeur ajoutée. Le principe est simple. Quand la richesse créée par l'ensemble des cheminots augmente, une part de cette progression leur revient directement, à tous, quelle que soit leur société d'appartenance, selon une règle connue d'avance et négociée avec les organisations syndicales représentatives.

Soyons clairs sur la nature de cet outil, l'intéressement n'est pas un salaire : la loi l'exonère de cotisations, il n'alimente pas la retraite. Mais l'intéressement existe, il est légal, il est déjà pratiqué partout dans le groupe, société par société. La vraie question n'est donc pas de savoir s'il faut un intéressement, il y en a déjà, mais qui décide de sa forme et de sa finalité. Nous prenons cet outil tel que le droit le permet, et nous le mettons au service d'un objectif que personne d'autre ne porte : faire exister concrètement l'unité du groupe.

## SALAIRES ET REMUNERATION



Base 100 en 2022. La courbe bleu clair mesure la part de la richesse affectée aux salaires, non leur montant.  
Source : observatoire de la rémunération du Groupe SNCF, mai 2026.

Car cette unité, la direction en a fait son mot d'ordre. Le président Castex ne cesse de vanter un Groupe SNCF rassemblé, soudé, solidaire. Soit. Nous le prenons au mot. Un groupe réellement unifié, cela ne se décrète pas dans un discours. **Un intéressement commun à tous les cheminots, fondé sur la richesse que tous produisent ensemble, voilà l'épreuve de vérité.** S'il existe, l'unité cesse d'être une formule de communication pour devenir une réalité que chacun touche du doigt. S'il est refusé, alors l'unité du groupe ne sera restée qu'un élément de langage. À la direction de choisir de quel côté elle se range.

Reste à choisir la bonne référence et ce choix de la valeur ajoutée n'a rien d'anodin. On aurait pu imaginer indexer un tel dispositif sur l'EBITDA (Bénéfice Avant Intérêts, Impôts, Dépréciation et Amortissement) ou sur une marge, comme cela se pratique dans les intéressements de chaque société. Mais ces agrégats ont un défaut rédhibitoire : ce sont des soldes calculés après avoir payé les salaires. Indexer la rémunération des salariés sur ce qui reste une fois qu'on les a rémunérés, c'est les enfermer dans un cercle vicieux : plus l'entreprise consacre d'argent aux salaires, plus la base de leur intéressement diminue. La valeur ajoutée se situe à l'inverse en amont du partage : elle mesure la richesse

créée avant qu'on décide comment la répartir entre salaires, investissement et désendettement. C'est la seule grandeur qui place le curseur avant l'arbitrage, et donc la seule qui ne soit pas construite contre les salariés. Elle est aussi la plus lisible, et la moins sensible aux variations de périmètre du groupe. Indexer sur elle, c'est ancrer la rétribution dans la production réelle, pas dans un solde de bilan.

Cet intéressement de groupe ne remplace pas les intéressements existants. Il s'ajoute aux dispositifs négociés société par société, qui resteront propres à chaque métier et à chaque périmètre. Sa vocation est différente, et c'est tout son intérêt : il est le seul élément de rémunération qui parlerait à tous les cheminots du groupe d'une même voix, quelle que soit leur société, leur statut, leur filière. Calibré par des paliers progressifs, il transformerait une abstraction, « le groupe va mieux », en une réalité tangible sur la feuille de paie de chacun. C'est là sa force : il ne distribue pas seulement de l'argent, il fabrique un sentiment d'appartenance. Quand chacun perçoit une part de la même richesse, selon la même règle, le groupe unifié cesse d'être un slogan pour devenir une expérience partagée.

## SALAIRES ET RÉMUNÉRATION



Diaghi

EKB BCE EBC 2015



Diaghi

**« QUAND LA RICHESSE CRÉÉE PAR  
L'ENSEMBLE DES CHEMINOTS AUGMENTE,  
UNE PART DE CETTE PROGRESSION LEUR  
REVIENT DIRECTEMENT, À TOUS. »**



## SALAIRES ET REMUNERATION

### LA GRILLE UNIQUE : LE PROJET PHARE DE L'UNSA-FERROVIAIRE

Voici le cœur de notre projet. La grille unique est la revendication qui distingue l'UNSA-Ferroviaire, celle qui donne sa cohérence à tout le reste. Pour comprendre pourquoi elle est devenue indispensable, il faut regarder l'état des deux systèmes qu'elle entend remplacer. Car aujourd'hui, l'un comme l'autre déraile, chacun à sa manière.

#### UN SYSTÈME STATUTAIRE À BOUT DE SOUFFLE

La grille statutaire a été conçue en 1992 pour une entreprise intégrée qui recrutait exclusivement au statut. Son mécanisme d'avancement repose sur un flux permanent : des agents entrent par le bas, progressent, libèrent des positions pour ceux qui montent. Tout l'équilibre tient à ce renouvellement.

Or, ce flux s'est tari. Depuis l'arrêt du recrutement au statut en 2020, plus aucun sang neuf n'alimente la grille. Les effectifs statutaires ne font que décroître et vieillir. Une grille d'avancement sans entrées, c'est un escalier mécanique à l'arrêt : on y reste coincé. Le phénomène sera particulièrement brutal dans les filiales de la SA Voyageurs à faibles effectifs, où une poignée d'agents statutaires se retrouveront dans une grille pensée pour des milliers. Les repères d'avancement y deviendront vite sans objet, et les déroulements de carrière, quasi à l'arrêt pour tous.

#### UN SYSTÈME CONTRACTUEL OPAQUE ET SANS CONTRÔLE

En face, le système contractuel souffre du mal inverse. Là où le statut était rigide mais transparent, la convention collective laisse une large place à la décision individuelle de l'employeur. Les augmentations au choix s'y distribuent sans grille opposable, sans garantie de progression réellement lisible, sans voie de recours pour le salarié qui s'estime lésé. C'est un système où l'on avance, ou non, selon des critères que l'on ne maîtrise pas et que personne ne peut contrôler.

L'exemple de RFF (Réseau Ferré de France) est dans toutes les mémoires. Faute de principes structurants

forts, ses grilles de salaires avaient fini par perdre tout lien avec le classement de référence : à métier identique, la rémunération variait d'une direction à l'autre, et plus encore selon l'année d'embauche. Au moment de l'intégration dans la grille SNCF, ces écarts ont créé des situations très difficiles à démêler, dans un sens comme dans l'autre. Sans cadre commun, les différences s'installent vite et se muent, presque toujours, en injustices, parfois discriminatoires.

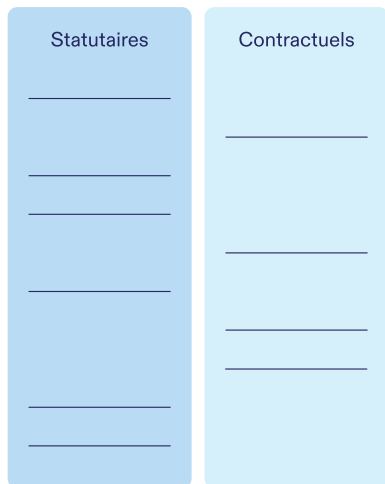
Mettons les deux constats côte à côte. D'un côté, une grille statutaire qui se fige faute de renouvellement. De l'autre, un cadre contractuel opaque et sans contrôle social. À court terme, ni l'un ni l'autre ne sera socialement tenable. Voilà le vrai point de départ de notre projet : non pas une lubie idéologique mais le constat lucide que les deux systèmes actuels mènent, chacun de leur côté, à une impasse.

Le système à deux têtes est à bout de souffle et les premiers signes de son dépassement, c'est l'UNSA-Ferroviaire qui les a obtenus. En 2024, sous notre pression, la direction a accepté de transformer la prime de travail des sédentaires en un montant fixe, détaché du nombre de jours travaillés. Une revendication que nous portions et que nous avons arrachée. C'est aussi, en creux, un aveu : l'employeur reconnaît lui-même que les vieux mécanismes ne tiennent plus. Nous avons posé cette première pierre. En 2026, une deuxième brèche s'est ouverte : la direction a accepté de tester un rapprochement sur la classe 8. Nous l'avons demandé, c'est un premier pas vers la grille unique, mais nous le voulons à nos conditions : la jonction avec les contractuels et de vrais garde-fous.

Le projet de grille unique en est la suite logique, celle que nous entendons mener à son terme.

## SALAIRES ET REMUNERATION

### Aujourd'hui : deux systèmes



Barreaux décalés, écarts non justifiés

### Demain : une seule grille



Coefficients communs, même rythme pour tous

Deux échelles aux barreaux décalés aujourd'hui : une seule échelle commune demain.

### L'EUROPE VA IMPOSER LA TRANSPARENCE : AUTANT LA CHOISIR

Un troisième facteur vient bousculer l'équation et il ne vient ni de la direction, ni des syndicats : il vient de Bruxelles. En mai 2023, l'Union Européenne a adopté une directive sur la transparence des rémunérations, que le droit français devait transposer en juin 2026, échéance aujourd'hui dépassée. Ce texte oblige les employeurs à classer ensemble les salariés qui exercent un travail de valeur égale, à rendre publics les écarts de rémunération et à les justifier ou les corriger. Autrement dit, ce que le système actuel dissimule, la loi va bientôt l'exposer au grand jour.

Cette directive a un objectif clair : combattre les discriminations salariales. Elle fournit au passage des outils précieux au service de l'égalité entre les femmes et les hommes (nous y revenons dans l'axe « Avenir responsable »). La grille unique, c'est cette exigence portée jusqu'au bout.

Pour une entreprise qui fait coexister deux systèmes de rémunération parallèles sur les mêmes métiers, c'est un

défi de première grandeur. Comment justifier, demain, devant cette obligation de transparence, qu'un statutaire et un contractuel au même poste ne suivent ni les mêmes règles d'avancement, ni les mêmes éléments de salaire ? La question n'est plus de savoir si la SNCF devra se mettre en conformité, mais comment elle le fera. Elle peut attendre la contrainte et la subir dans l'urgence. Ou elle peut prendre les devants. La grille unique est précisément l'outil qui permet d'anticiper : en bâtissant dès maintenant un cadre commun, transparent et justifiable, l'entreprise transformerait une obligation réglementaire en projet social. Là encore, nous proposons de choisir plutôt que de subir.

# SALAIRES ET REMUNERATION

## TROIS PILIERS, UNE SEULE LOGIQUE

### 1. L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENCE

Une échelle de salaire unique, bâtie sur des coefficients communs aux deux statuts. À poste égal, une même base brute, les mêmes règles d'avancement. Fini les deux mondes qui s'ignorent : un seul cadre, compréhensible par tous.

### 2. LA RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Une progression lisible et régulière, une ancienneté qui compte de la même façon pour chacun, en finissant avec les avancements en dents de scie hérités d'un autre temps. Et de vrais paliers au passage d'un collège à l'autre, qui récompensent les responsabilités réelles plutôt que de servir de variable de gestion.

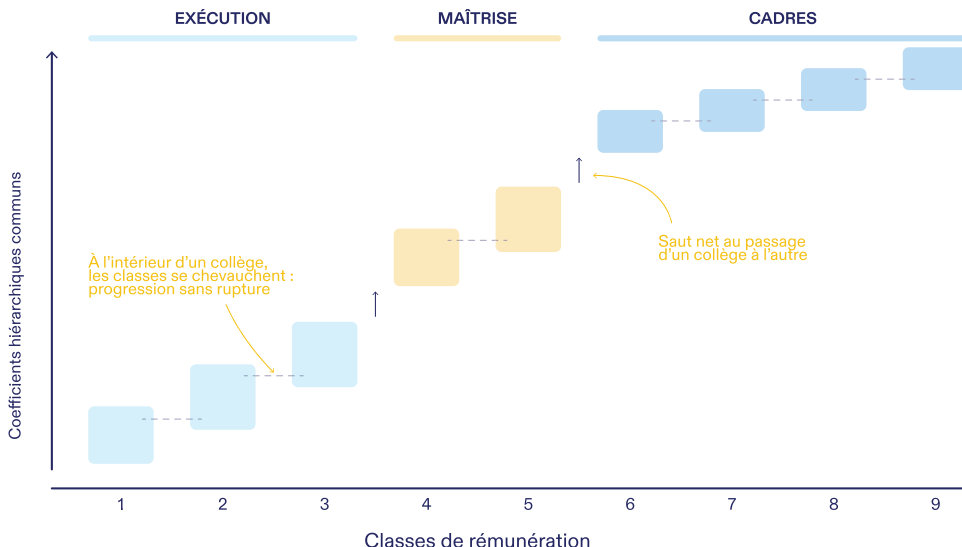
### 3. DES DROITS NOUVEAUX

C'est ici que la grille change concrètement la vie. De nouveaux éléments de salaire, cotisés et comptant pour la retraite, étendus à ceux qui en étaient privés. Et, pour les contractuels, un droit de recours inédit sur leurs augmentations individuelles.



Sur une seule échelle, les neuf classes s'ordonnent du bas vers le haut. À l'intérieur d'un même collège, leurs fourchettes de coefficients hiérarchiques se chevauchent volontairement : on progresse sans rupture, sans plafond brutal. Mais aux frontières entre collèges, de l'exécution à la maîtrise, de la maîtrise au collège cadre, la grille marque de vrais sauts, parce qu'un changement de collège correspond à un véritable changement de responsabilités. Lisible, continue à l'intérieur de chaque collège, franche d'un collège à l'autre : voilà ce que le système actuel a perdu.

Une seule échelle, lisible par tous : principe de la grille unique.



Le principe de la grille : à l'intérieur de chaque collège, les classes se chevauchent pour une progression sans rupture ; entre collèges, la grille marque de vrais sauts.



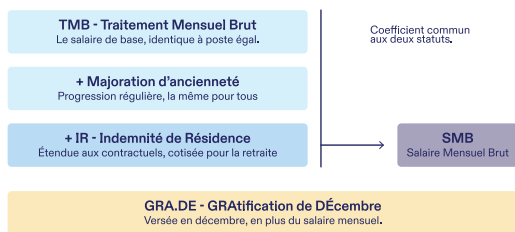
## SALAIRES ET REMUNERATION

### UNE ANCIENNETÉ QUI COMPTE ENFIN DE LA MÊME FAÇON POUR TOUS

Au sein de cette grille, l'ancienneté change de logique. Notre projet la linéarise : un taux unique, identique pour tous les collègues jusqu'à la classe 9 et pour les deux statuts, qui fait progresser le salaire régulièrement, chaque année, de façon prévisible.

Cette idée n'est pas hors-sol. En NAO 2026, l'UNSA-Ferroviaire a obtenu de la SNCF la mise en place d'une Garantie de Progression Salariale Annuelle (GPSA), la preuve que le principe d'une progression régulière et garantie a désormais sa place dans le débat. Mais entendons-nous bien : notre linéarisation est tout autre chose, et va beaucoup plus loin. Là où la mesure obtenue en 2026 reste inégalitaire, notre projet refonde entièrement le mécanisme d'ancienneté sur une règle unique, transparente et commune aux deux statuts.

Quatre briques structurent ce salaire. Le TMB (Traitement Mensuel Brut) est la base, identique à poste égal parce qu'adossée à un coefficient hiérarchique commun. S'y ajoute la majoration d'ancienneté linéarisée que nous venons de décrire, la même pour tous. L'IR (Indemnité de Résidence) s'étend aux contractuels, qui en étaient exclus ; elle est cotisée, donc compte pour la retraite. L'ensemble forme le SMB (Salaire Mensuel Brut). Enfin, la GRA.DE (GRatification de DÉcembre) instaure un véritable treizième mois étendu aux contractuels, cotisé lui aussi, avec un socle universel complété pour les métiers du train et de la conduite.



La construction du salaire dans la grille unique, identique pour tous.



### FOCUS : CONDUCTEURS STATUTAIRES

Les conducteurs statutaires relèvent aujourd'hui de deux classes spécifiques, TA et TB, qui forment une grille à part au sein du statut, séparée de celle des autres agents. Cette singularité a longtemps isolé la conduite du reste de la communauté de travail.

La grille unique intègre la conduite dans le cadre commun, sans rien retirer de ce qui fait la rémunération du métier. Les primes de traction restent intégralement préservées : elles continuent d'être versées selon l'activité réelle, hors du périmètre de la grille de base. Ce que les conducteurs gagnent, c'est une base fixe sécurisée et une progression lisible ; ce qu'ils ne perdent pas, c'est l'intégralité de leur rémunération d'activité.

Autrement dit, la disparition des classes TA et TB en tant que grille séparée ne signifie aucune perte. Elle signifie la fin de l'isolement : les conducteurs deviennent des cheminots parmi les cheminots, avec la garantie de maintien dans leur classe et leur rémunération en cas de reclassement et la reconnaissance pleine de leur métier.

## SALAIRES ET REMUNERATION

### VOS QUESTIONS, NOS GARANTIES

Un changement de cette ampleur soulève des questions légitimes. Personne n'accepterait de troquer un système connu contre une promesse floue. C'est pourquoi notre projet ne tient pas seulement par ses ambitions mais par les garde-fous qui l'encadrent. En voici les principaux :

#### 1. AUCUN ACQUIS PERDU

Une clause de non-régression protège chaque agent : nul ne peut sortir de la transition avec une rémunération inférieure à celle qu'il percevait. Ce n'est pas une intention, c'est une ligne rouge de la négociation.

#### 2. LES PRIMES DE MÉTIER PRÉSERVÉES

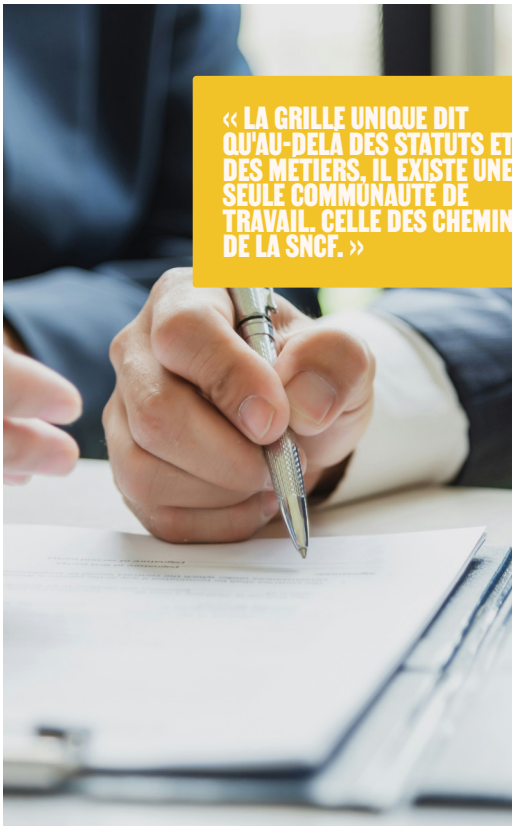
Les primes, allocations et éléments variables de solde liés à l'exercice du métier ou aux contraintes de production demeurent, versés comme aujourd'hui, en dehors de la grille de base. La grille unifie le socle ; elle ne touche pas à ce qui rémunère les sujétions et les conditions réelles de travail.

#### 3. UNE PROGRESSION GARANTIE, JAMAIS BLOQUÉE

Notre projet instaure une garantie d'augmentation individuelle pour tout agent qui n'aurait connu aucune progression pendant trois ans. Plus personne ne pourra rester indéfiniment au point mort : passé ce délai, l'augmentation devient un droit, et n'est plus soumise au bon vouloir hiérarchique.

#### 4. UN DROIT DE RECOURS RÉEL

Nous portons la création de Commissions d'Appel Paritaires (CAP), instances où siègent à parité l'employeur et les représentants des salariés, chargées d'examiner les réclamations sur les augmentations individuelles. Pour les contractuels, qui n'ont aujourd'hui aucune voie de recours, c'est une avancée historique : pour la première fois, une décision d'augmentation pourra être discutée, justifiée, contestée devant une instance paritaire. La transparence cesse d'être un mot ; elle devient une procédure.



« LA GRILLE UNIQUE DIT QU'AU-DELÀ DES STATUTS ET DES MÉTIERS, IL EXISTE UNE SEULE COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL. CELLE DES CHEMINOTS DE LA SNCF. »

### POURQUOI 2030 ET PAS AVANT ?

Nous fixons l'horizon à 2030. Ce n'est pas de la tiédeur, c'est du réalisme. Refondre la rémunération d'une entreprise de près de 140 000 agents suppose de réécrire des systèmes de paie, de former l'encadrement, d'accompagner chaque agent dans la transition. La précédente grande refonte, en 1992, s'était, elle aussi, étalée sur plusieurs années. Vouloir tout boucler en un an, ce serait soit improviser, soit mentir aux cheminots.

Dans un environnement ferroviaire désormais ouvert à la concurrence, l'entreprise qui saura attirer et fidéliser sera celle qui offrira un cadre salarial clair et juste. La grille unique n'est pas une charge imposée à la SNCF. C'est l'atout social dont elle aura besoin pour tenir dans la durée.

## SALAIRES ET REMUNERATION

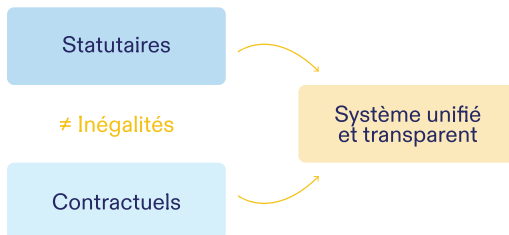
### UNE SEULE GRILLE, POUR UN SEUL COLLECTIF

Au fond, la grille unique répond à une question d'identité. Le système actuel sépare : statutaires d'un côté, contractuels de l'autre, roulants à part, sédentaires ailleurs. Chaque ligne de partage est une faille où s'installe la division. La grille unique comble ces failles. Elle dit qu'au-delà des statuts et des métiers, il existe une seule communauté de travail. Celle des cheminots de la SNCF.

C'est précisément le sens de ces deux mots, « tous cheminots ». Ils ne désignent pas une nostalgie ni un slogan de circonstance. Ils décrivent un objectif concret, inscrit dans une grille de salaire, dans une mécanique de progression commune, dans un intéressement qui parle à chacun de la même façon. Le salaire que nous défendons protège dans la durée. La grille que nous construisons rassemble dans le présent. L'un et l'autre disent la même chose : qu'on conduise un TGV ou qu'on régule la circulation, qu'on soit au statut ou en CDI, on appartient au même collectif.

### GRILLE UNIQUE UNSA : UN SEUL SYSTÈME POUR TOUS

L'égalité réelle ? Un seul calcul pour toute la SNCF.



#### Pourquoi changer ? La fin du dualisme.

La cohabitation de deux systèmes crée des inégalités injustifiables et fragilise le Groupe face à la concurrence de 2030.

#### Transparence totale via la Directive Européenne.

Anticipation de l'obligation légale de justifier chaque écart de salaire pour un travail de valeur égale, sécurisant le parcours.

#### 112% du SMIC

Salaire d'entrée au-dessus du SMIC avec un mécanisme «anti-tassement» protégeant toute la grille.

#### Des briques de rémunération harmonisées.

Extension de la Prime d'Affectation Géographique et de la Gratification de Décembre aux contractuels pour une équité parfaite.

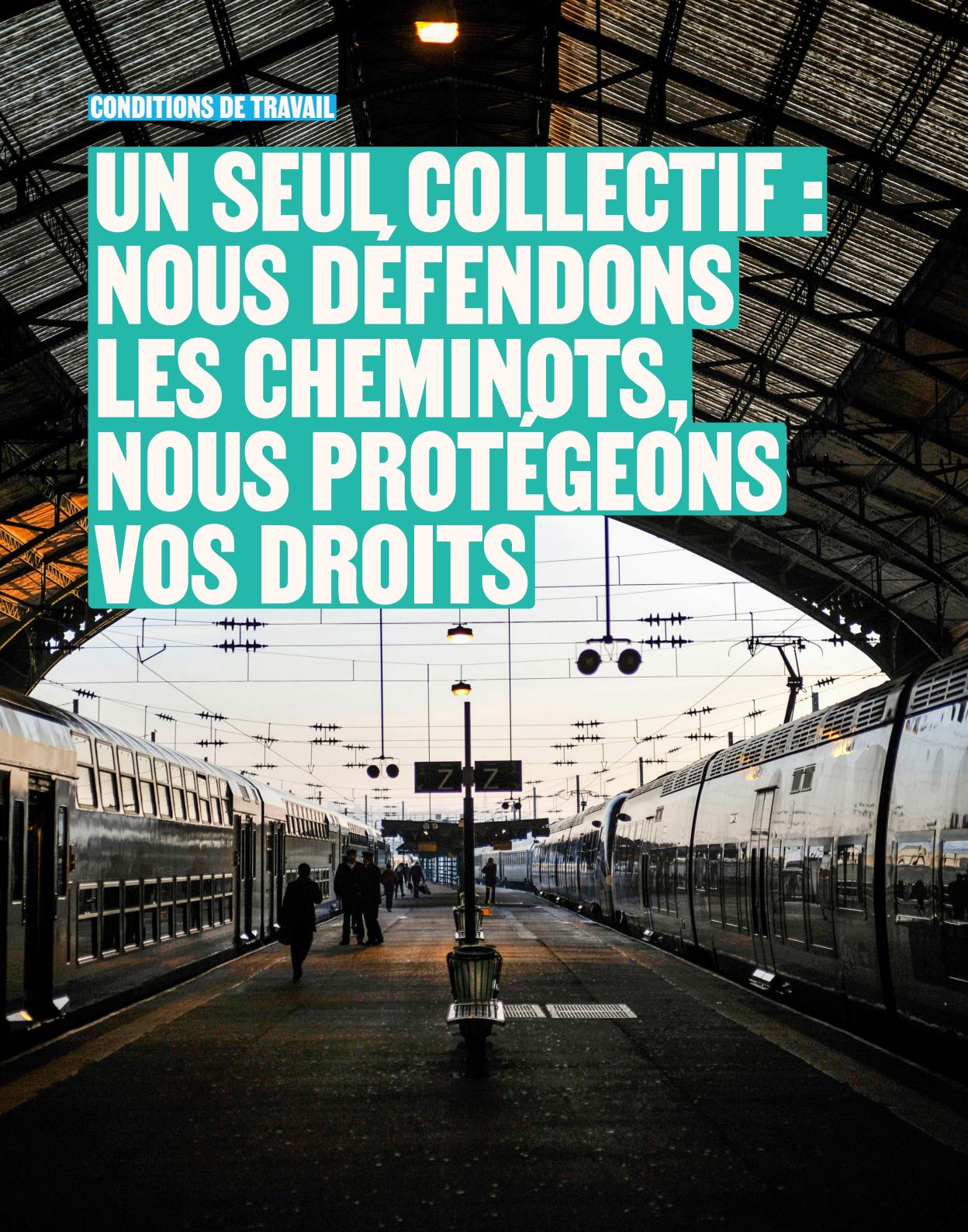
#### Nouveaux droits : la Commission d'Appel Paritaire.

Création d'un droit de recours pour tous les agents pour garantir la transparence des augmentations individuelles et l'équité.



CONDITIONS DE TRAVAIL

**UN SEUL COLLECTIF :  
NOUS DEFENDONS  
LES CHEMINOTS,  
NOUS PROTÉGEONS  
VOS DROITS**



## CONDITIONS DE TRAVAIL

### L'IMPLOSION DU GROUPE, L'USURE DU TERRAIN

En cours depuis de nombreuses années, l'implosion du Groupe SNCF s'accélère sous nos yeux. Qu'il s'agisse de la mise sous tension et de l'exfiltration des agents de Fret, de la balkanisation, de la filialisation et de l'ensilotage chez Voyageurs, ou encore du tunnel de réorganisations permanent chez Réseau (de Nouvel R à Résonances en passant par Maintenir Demain, ZBO, FGA, AGUR...), le constat est sans appel. Dans le même temps, et en toute logique, la décomposition du corps social cheminot et l'effritement du socle de nos droits communs se poursuivent.

Cette implosion, cette décomposition et cet effritement sont mûrement réfléchis et orchestrés. Pourtant, dans les directions, personne ne l'assume. Le discours est immuable : « C'est l'État, c'est Bruxelles, c'est la concurrence, c'est les Autorités Organisatrices (AO), c'est la SA Voyageurs... ». Chacun de nos interlocuteurs a son bouc émissaire tout désigné. Mais in fine, ce sont toujours les cheminots qui trinquent, désormais éparpillés façon puzzle aux quatre coins du groupe.

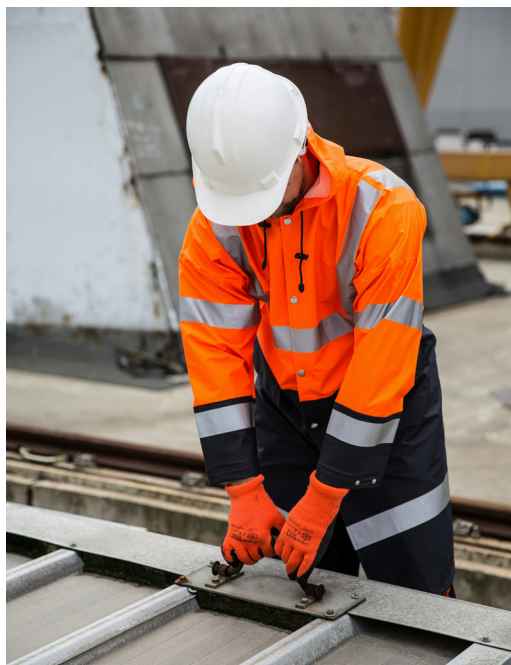
La direction prétend que l'entreprise n'a pas d'autre choix que de créer des filiales face aux demandes de transparence et de « directisation » des coûts des AO. **C'est faux.** Une comptabilité analytique rigoureuse, des engagements contractuels clairs et des indicateurs de performance transparents auraient parfaitement permis de rassurer les Autorités Organisatrices sur la compétitivité et la transparence des coûts du TER. D'ailleurs, même sans AO à la manœuvre, l'envie de créer une filiale Traction a quand même démangé nos dirigeants...

Non, les choix de la direction sont singuliers, délibérés et non contraints. Le système ferroviaire est, par essence, un tout indivisible où chaque métier concourt directement au service rendu. Quand un train arrive à l'heure, ce n'est pas la victoire d'une SA : c'est le succès d'une chaîne humaine coordonnée. L'éclatement du groupe, c'est l'éclatement de ces chaînes de solidarité et du socle de nos droits.

On nous promettait que rien ne changerait. Or bientôt, chaque filiale négociera à son niveau la rémunération, le temps de travail, le droit à la déconnexion, le

forfait-jours ou le CET (Compte Épargne-Temps). Sur chaque thématique, nous allons basculer d'une négociation Groupe unique à 60 négociations locales. Où est la rationalisation promise par les thuriféraires de la filialisation ?

À chaque étage, la même partition se joue : moins d'effectifs, plus de polyvalence, plus de territoire à couvrir par agent et tous les six mois, une organisation nouvelle qui efface les repères de la précédente. La direction appelle cela « la transformation ». Sur le terrain, cela porte un tout autre nom : l'usure.





## CONDITIONS DE TRAVAIL

### LE DÉNI DES CHIFFRES : CASSER LE THERMOMÈTRE POUR CACHER LA FIEVRE

La situation actuelle, qui engendre des risques psychosociaux (RPS) majeurs dans toutes les entités de la SNCF, nécessiterait l'envoi d'un message clair, fort et rassurant sur le maintien des droits au niveau du groupe. C'est tout l'inverse qui se produit. Comment croire que ces changements permanents ne déstabilisent pas tous les cheminots et pas seulement les plus fragiles d'entre eux ?

Pourtant, face à une interpellation récente de l'UNSA-Ferroviaire sur la charge de travail de l'encadrement, la direction a osé répondre que les signalements étaient « **stables sur les trois derniers exercices** ».

Regardons la réalité de l'entreprise en face :

- Des accidents du travail en hausse de près de 16 % en une seule année sur le périmètre du Groupe Public Unifié.
- Des arrêts maladie liés à la santé mentale en augmentation de 40 % en 5 ans.
- Un agent sur trois déclare souffrir de troubles anxieux ou dépressifs.

Alors que les risques psychosociaux explosent, la direction nous propose... d'observer paritairement le travail ! Comme on observe déjà paritairement la rémunération. Bientôt, sans doute, observerons-nous ensemble l'incapacité, les troubles graves du sommeil des personnels en 3x8 ou le vague à l'âme des cadres... Comme si le temps en était encore à l'observation passive, alors qu'en parallèle, une mécanique implacable découpe la SNCF et le corps social cheminot.

La direction affirme que tout va bien parce qu'elle a tout simplement retiré le thermomètre. Mais elle n'a pas fait tomber la fièvre, elle l'a seulement rendue invisible. En supprimant les relais de proximité, la direction n'a pas réduit la souffrance. Elle a réduit le nombre de témoins.

La gestion RH au quotidien s'est adaptée à cette balcanisation : elle devient de plus en plus éloignée, inhumaine, purement procédurale et déconnectée du cadre réglementaire. Les exemples abondent sur le terrain et dessinent de lourdes tendances :

#### 1. UNE GESTION MALVEILLANTE DE LA MALADIE

Quand un DRH d'une Business Unit TER réfute l'avis d'un médecin-conseil de la CPR (Caisse de Prévoyance et de Retraite) et refuse l'attribution d'une Longue Maladie dans le seul but d'obliger une salariée RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) à revenir au travail, pour ensuite la pousser à la réforme après 6 mois de « placardisation », ce n'est pas un cas isolé. Le fait que chaque année, 60 % des réformes ciblent des salariés RQTH constitue une tendance lourde que nous condamnons.

#### 2. LE DÉNI DE L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Quand un agent d'un lot TER perdu par la SNCF est déclaré inapte et se voit répondre par sa RRH : « RATP Dev te trouvera un poste » alors que la mise en exploitation n'a lieu que dans 17 mois, la direction s'assoit délibérément sur la réglementation en considérant que l'obligation légale de reclassement est soluble dans l'ouverture à la concurrence.

#### 3. LA DÉSHUMANISATION DES PARCOURS

Qu'il s'agisse d'un ADC poly-reclassé, ayant subi deux accidents du travail sur deux postes différents, placardisé au mépris des avis médicaux puis réformé sans qu'aucun lien avec le travail n'apparaisse dans son dossier, ou d'une salariée en AT appelée par son N+1 pour s'entendre dire qu'elle est définitivement remplacée mais qu'elle « pourra toujours aider son remplaçant via une mission à sa reprise », le système dysfonctionne profondément.



## CONDITIONS DE TRAVAIL

N'y a-t-il que l'UNSA-Ferroviaire pour faire le lien évident entre tous ces paramètres : réorganisations permanentes, filialisations, déshumanisation, perte de sens, destruction du socle de droits, disparition du sentiment d'appartenance, explosion des RPS et drames absolus du suicide ?

La création de plaques RH toujours plus distantes du terrain et la dissolution de collectifs soudés dans des ensembles surdimensionnés et ingérables font système. Les dirigeants de proximité étaient encore, pour l'agent de terrain, un visage et une signature. Les pôles RH de proximité restaient la dernière présence humaine au contact des agents. On ne mesure pas ce que coûte, humainement, la disparition de ces relais. Le manager de proximité ou le gestionnaire RH que l'agent croisait dans le couloir n'étaient pas de simples maillons hiérarchiques : c'étaient ceux qui voyaient. Ceux qui remarquaient qu'un collègue d'ordinaire ponctuel arrivait en retard, qu'un autre s'isolait ou qu'un troisième souriait moins qu'avant.

La détection de la souffrance au travail n'a jamais reposé sur un formulaire impersonnel : elle repose sur un regard, et le regard suppose une présence physique. Qu'offre-t-on à la place ? Un numéro vert à composer au bout duquel l'agent en détresse doit raconter sa vie à un inconnu, ou demain, l'algorithme d'un chatbot programmé pour accuser réception du mal-être entre deux suggestions de « ressources bien-être ». On remplace la proximité par la procédure, le visage par le standard, l'écoute par le script. Nous refusons ce contrat d'indifférence.

## NOS REVENDICATIONS : DES ACTIONS CONCRETES EN LIEU ET PLACE D'OBSERVATOIRES

Devant ce constat implacable, l'UNSA-Ferroviaire exige l'arrêt immédiat du détricotage de notre socle de droits communs et le déploiement de mesures concrètes et urgentes, articulées autour de 5 axes cardinaux :

### 1. PRÉVENTION ET SENSIBILISATION RÉELLES

- **Formations RPS obligatoires** : mise en place d'un cursus obligatoire pour tous les managers sur la détection des risques psychosociaux et les bonnes pratiques managériales.
- **Ateliers de gestion du stress** : déploiement de campagnes de sensibilisation régulières au sein d'ateliers dédiés, intégrant pleinement les acteurs de terrain (médecine du travail, cellules d'écoute, PSP (Plan de Santé Personnalisé)...).
- **DUERP et projets d'organisation** : intégration systématique de la santé mentale dans les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) avec des indicateurs opposables. Prise en compte obligatoire de l'humain et des conditions de travail en amont, pendant et en aval de chaque projet d'évolution des organisations.

### 2. AMÉLIORATION STRICTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Temps de repos et charge** : respect absolu des amplitudes horaires, des temps de repos et du droit incontournable à la déconnexion.
- **Renfort des effectifs** : couverture totale des postes pour limiter la surcharge de travail, en particulier sur les métiers opérationnels en tension.
- **Souplesse et bienveillance** : flexibilité accrue pour les salariés en difficulté (aménagement d'horaires, télétravail pour les postes éligibles). Tolérance zéro et sanctions fermes envers les comportements toxiques, le harcèlement moral ou les pressions managériales abusives.
- **Garantie de reclassement** : reclassement prioritaire et accompagnement humain personnalisé, tout au long du parcours, pour tous les agents dont le poste a été supprimé.



## CONDITIONS DE TRAVAIL

### 3. ACCÈS AUX SOINS ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE RENFORCÉ

- **Moyens médicaux** : augmentation immédiate des budgets et des moyens alloués à la médecine du travail et aux cellules d'écoute, avec des psychologues dédiés, accessibles et garantissant un anonymat total.
- **Réseaux de soins et fonds d'urgence** : partenariats avec des réseaux de soins pour faciliter l'accès à des consultations rapides de spécialistes, remboursées à 100 %. Création d'un fonds d'urgence pour les salariés en situation de burn-out, avec un accompagnement renforcé vers la reconversion ou la réintégration progressive.
- **Respect des avis médicaux** : respect absolu et incontestable des avis émis par les médecins du travail et conduite des procédures de reclassement avec bienveillance, conformément aux règles de droit.

### 4. RECONNAISSANCE ET RELANCE DU DIALOGUE SOCIAL

- **Revalorisation des métiers exposés** : revalorisation salariale ciblée pour les métiers les plus exposés, en signe de reconnaissance du travail accompli dans des conditions dégradées.
- **Espaces de libération de la parole** : création de réunions mensuelles par service permettant d'exprimer librement les difficultés professionnelles sans crainte de représailles ou de conséquences sur l'EIA (Entretien Individuel Annuel).
- **Accord-cadre QVT** : négociation d'un véritable accord-cadre sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), fixant des objectifs chiffrés et un suivi paritaire transparent.
- **Donner du sens** : sécurisation de perspectives pérennes et garanties d'évolution professionnelle dans l'entreprise pour redonner un but et de la motivation aux agents. Relance d'un vrai dialogue social pour relégitimer des instances (CSE [Comité Social et Économique], CSSCT [Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail]) devenues de simples chambres d'enregistrement de projets déjà ficelés par la direction.

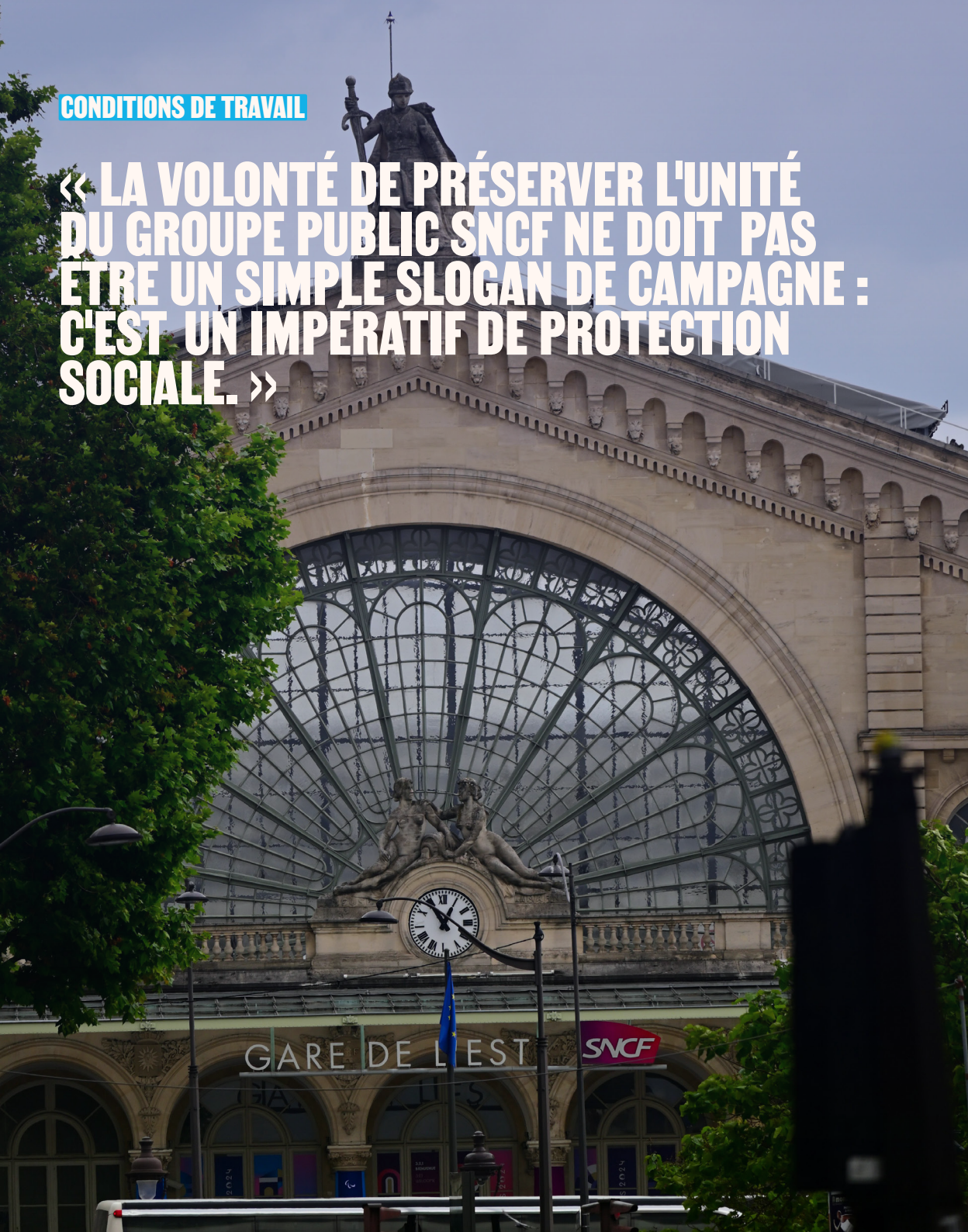
### 5. IMPLICATION DIRECTE DES SALARIÉS DANS LES DÉCISIONS

- **Co-construire les solutions** : création de groupes de travail paritaires (syndicats + direction) pour bâtir des solutions d'organisation adaptées aux réalités de chaque métier.
- **Enquêtes annuelles transparentes** : réalisation d'enquêtes annuelles anonymes sur le bien-être au travail, avec publication intégrale des résultats et définition de plans d'action concrets.
- **Proximité des supports** : relocalisation des fonctions supports (RH, administratifs) au plus près du terrain et des agents opérationnels.



CONDITIONS DE TRAVAIL

**« LA VOLONTÉ DE PRÉSERVER L'UNITÉ  
DU GROUPE PUBLIC SNCF NE DOIT PAS  
ÊTRE UN SIMPLE SLOGAN DE CAMPAGNE :  
C'EST UN IMPÉRATIF DE PROTECTION  
SOCIALE. »**



## CONDITIONS DE TRAVAIL

### SAUVEGARDER L'UNITÉ DU GROUPE : UN IMPÉRATIF ABSOLU

La volonté de préserver l'unité du Groupe public SNCF ne doit pas être un simple slogan de campagne : c'est un impératif de protection sociale. Or, cette unité ressemble de plus en plus à une fiction commode alors que la réalité du terrain démontre un éclatement par centrifugation. Chaque SA développe sa propre logique, ses propres priorités et, demain, ses propres accords locaux. Cet émiettement joue un rôle majeur dans la déstabilisation des cheminots. L'UNSA-Ferroviaire exige :

- L'arrêt immédiat du processus incontrôlé de filialisation et de privatisation.
- Le maintien de l'ensemble des accords sociaux protecteurs au niveau du Groupe SNCF.
- L'utilisation obligatoire des accords et dispositifs Groupe existants en cas de besoin dans les filiales (notamment l'article 49 de l'accord sur l'organisation du temps de travail).
- Le respect strict des dispositions légales en vigueur, sans interprétation abusive de l'employeur (notamment sur la garantie de rémunération nette).

### FOCUS : RENÉGOCIER L'ACCORD FORFAIT-JOURS POUR PROTÉGER L'ENCADREMENT

L'usure et la perte de sens ne s'arrêtent pas aux portes de l'encadrement. Le cadre est trop souvent sommé d'incarner la réussite du système même qui le broie. Il doit porter des réorganisations permanentes auxquelles il n'adhère pas, encaisser des injonctions contradictoires et faire face en silence, parce que sa culture professionnelle lui interdit presque l'aveu de la fatigue. Cette souffrance-là est la plus discrète, et c'est précisément ce qui la rend la plus dangereuse.

Depuis des années, l'UNSA-Ferroviaire alerte : les dérives dans la mise en œuvre de l'accord Forfait-Jours sont devenues intolérables pour des cadres essorés dont la charge réelle n'est plus analysée. Nos actions ne datent pas d'hier : courrier d'alerte du 9 septembre 2024 au DRH, audience de novembre 2024, interpellations répétées dans les CSE, courrier au président Castex et nouvelle audience auprès du DRH du Groupe en février 2026...

Qu'écrivions-nous déjà au DRH en septembre 2024 ?

*« Partout en France, l'encadrement SNCF fait le constat d'une charge de travail en constante augmentation : managers opérationnels débordés, "préfigureurs" qui cumulent pendant des mois le travail au quotidien et la gestion de projet, réunions et horaires extrêmes en direction, périmètres géographiques de plus en plus larges sans prise en compte des temps de déplacement réels, temps de formation occultés... Or, les dispositions "garde-fou" que l'UNSA-Ferroviaire a fait intégrer à l'accord (dimensionnement des charges, entretiens de suivi, procédures de signalement, droit à la déconnexion) semblent aujourd'hui remises en cause par une hiérarchie elle-même soumise au diktat de la réorganisation permanente et du gain de productivité "quoi qu'il en coûte". »*

La réponse de la direction ? Du mépris, des renvois systématiques à des groupes de travail stériles ou à l'échelon local. Le compte-rendu de notre audience de novembre 2024 résume parfaitement ce



## CONDITIONS DE TRAVAIL

déni : « Si des dérives devaient être constatées, il est important de les traiter au niveau local [...]. Par ailleurs, il est prévu que ce sujet soit abordé dans le GT (Groupe de Travail) encadrement. Il n'y a pas de signalement, il n'y a pas de souffrance. » La formule de la direction pose comme axiome que ce qui ne se déclare pas via les outils internes n'existe pas. Comme si un cadre à bout de souffle avait le réflexe, ou seulement le temps, de consigner sa détresse dans un outil informatique de l'entreprise entre deux réunions ! C'est l'épuisement même qui le rend muet.

Face à un risque juridique croissant, la direction vient enfin de déclencher une commission de suivi de l'accord Forfait-jours. C'est une demande de l'UNSA vieille de plus de deux ans ! Elle est reprise fort opportunément aujourd'hui par l'entreprise pour gagner du temps, à l'image de la création des observatoires. Mais il est trop tard pour observer. Ce sont des actions concrètes et la renégociation globale de l'accord que l'UNSA-Ferroviaire exige.



### FOCUS : L'ASTREINTE, LA SUJÉTION OUBLIÉE

Être d'astreinte, c'est renoncer à sa liberté : rester joignable, à proximité, prêt à repartir. Des milliers de cheminots vivent ainsi une partie de leur année, et l'encadrement en première ligne. Pourtant, cette contrainte reste étrangement invisible dans nos textes.

Le barème d'indemnisation s'arrête à la classe 8. Une semaine complète d'astreinte est indemnisée autour de 295 €. Et l'astreinte n'ouvre aucun droit à la pénibilité.

L'UNSA-Ferroviaire exige que l'astreinte soit enfin reconnue comme une sujétion à part entière : comptée dans la pénibilité, indemnisée à proportion du salaire, et ouverte aux classes 9 aujourd'hui purement et simplement exclues.

Nos revendications en détail :

- La reconnaissance de l'astreinte dans le dispositif pénibilité, au-delà de 13 semaines d'astreinte par année civile, par extension du Nota du GRH00938.
- Une indemnisation proportionnelle au salaire et non plus forfaitaire : 25 % du trentième de la rémunération mensuelle réelle par jour d'astreinte, 125 % par repos, avec des plchers garantis aux taux actuels pour que personne n'y perde.
- L'extension du barème (GRH00372) aux classes 9.



# CONDITIONS DE TRAVAIL

## 1. ÉVALUATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

- **Ce que l'UNSA constate :** Le dispositif de suivi actuel est incapable de protéger l'agent. L'auto-déclaration et l'évaluation professionnelle se font simultanément, avec le même interlocuteur (le N+1). Le cadre ne signale pas sa surcharge pour préserver sa notation. De plus, l'imprimé « Cadrage de la charge de travail » échoue car il est renseigné en même temps que l'EIA, ce qui dissuade le salarié de signaler une dérive.
- **Nos revendications :** L'instauration d'un dispositif mixte de suivi de charge à trois niveaux (vert, orange, rouge), proposé par l'UNSA-Ferroviaire en s'inspirant des outils d'évaluation des risques de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité). Nous exigeons un entretien annuel de charge dédié et obligatoirement séparé de l'EIA, réalisé lors d'une « campagne spécifique d'entretien Forfait-Jours » planifiée à un autre moment de l'année. Ce rendez-vous, inscrit dans la prévention des RPS, doit porter exclusivement sur les 4 thèmes légaux : charge de travail, organisation, articulation vie professionnelle/vie personnelle, congés et repos.

## 2. PROCÉDURE D'ALERTE ET DROIT DE RECOURS

- **Ce que l'UNSA constate :** Le dispositif d'alerte prévu par l'article 13bis n'existe que sur le papier. Le Pratico RH de septembre 2025 explique ainsi qu'il faut émettre un signalement via « Station C » alors que le formulaire se trouve en réalité dans l'application « Optimum » ! Aucune fiche pratique sur l'intranet, aucun tutoriel : le cadre est abandonné à lui-même.
- **Nos revendications :** Une procédure d'alerte rénovée, transparente, tracée et juridiquement opposable via la révision de l'article 13bis :
  - **Outil identifiable :** Un bouton de raccourci spécifique sur l'intranet RH intitulé « Signalement Forfait-jours : charge ou repos ».
  - **Circuit tracé et escaladé :** Double notification automatique au dépôt au N+1 et au RRH. Le N+1 dispose de 10 jours maximum pour proposer un entretien. En cas de carence, le RRH conduit lui-même l'entretien et saisit le N+2.
  - **Garanties d'immunité :** L'entretien donne lieu à un compte-rendu écrit et signé actant les mesures correctives, les échéances et les indicateurs. Le document est conservé 5 ans

dans le dossier RH avec une garantie écrite d'inopposabilité dans l'EIA, la GIR/PV (Gratification Individuelle de Résultat/Part Variable), les comités de carrière ou les décisions de mobilité.

- **Saisine indépendante et arbitrage :** Le cadre doit pouvoir demander, sans justification, que l'entretien soit mené directement par le RRH plutôt que par le N+1, car c'est fréquemment le N+1 qui génère la surcharge. De plus, les volumes de signalements anonymisés par entité, les délais de réponse et les typologies de causes doivent être présentés chaque trimestre en CSSCT pour corriger collectivement les organisations qui dérivent avant la rupture.

## 3. REVALORISATION FINANCIÈRE DES CONTRAINTES

- **Ce que l'UNSA constate :** L'indemnité forfait-jours, fixée en 2017, n'a jamais été revalorisée depuis près de 10 ans, alors qu'elle constitue la contrepartie d'une charge mentale et horaire en croissance continue.
- **Nos revendications :** La revalorisation et l'extension de l'indemnité forfait-jours (article 11 de l'accord) à tous les cadres au forfait, avec deux régimes selon le lieu d'exercice et une assiette enfin cohérente, et non plus la base de calcul de l'accord de 2017 :
  - **Statutaires :** calcul sur le traitement mensuel brut majoré de l'ancienneté ; 4 % en établissement, 3,1 % en direction, quelle que soit la classe.
  - **Contractuels :** même logique à deux régimes, sur le salaire de base mensuel majoré par la prime d'ancienneté ; 4,1 % en établissement, 3,2 % en direction, quelle que soit la classe. Ces taux sont légèrement supérieurs à ceux des statutaires pour une raison précise : affiliés au régime général, les contractuels supportent des charges sociales salariales plus élevées. À sujétion égale, le net doit être équivalent.
  - Une clause de rendez-vous annuel calée sur l'IPC (Indice des Prix à la Consommation) de l'INSEE lors des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).

## CONDITIONS DE TRAVAIL



**« L'UNITÉ DU GROUPE NE SE DÉCRETE PAS DANS DE GRANDS DISCOURS MANAGERIAUX, ELLE SE VIT ET SE DÉFEND SUR LE TERRAIN. »**

## UNE SEULE COMMUNAUTÉ DE TRAVAIL FACE AUX DÉFIS DE L'AVENIR

Ce n'est que si l'entreprise répond enfin aux attentes profondes des cheminots et à nos revendications, en mettant en œuvre des actions immédiates et structurelles, que nous pourrions juger de sa réelle volonté de prévenir la dégradation des conditions de travail et d'enrayer le climat malsain qui se propage dans les services.

L'unité du Groupe ne se décrète pas dans de grands discours managériaux, elle se vit et se défend sur le terrain. Face à la balkanisation, l'UNSA-Ferroviaire reste le garant du collectif.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

# DES ASC MODERNES, SOLIDAIRES ET 100 % DÉDIÉES AUX SALARIES !





## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

### L'HISTOIRE EN HÉRITAGE, LE CSE EN ACTION

Les Activités Sociales et Culturelles (ASC) ne sont pas une simple ligne budgétaire : elles sont le fruit d'une longue conquête sociale. En 1945, la création des Comités d'Entreprise (CE) permet enfin de confier la gestion de ces œuvres sociales directement aux représentants des salariés, balayant la vision paternaliste de l'époque.

Concernant le Groupe SNCF, il faut remonter à 1985. Cette année-là, la SNCF passe au droit commun et voit naître 327 comités d'établissement. Une question surgit aussitôt : qui gère les activités sociales et avec quel budget ? Une commission d'experts, dite « Commission Pirot », tranche dans son rapport d'avril 1985 : les activités de loisirs et de culture passent aux comités (deux tiers du budget social), la SNCF conservant le tiers restant. C'est ce partage qui a fondé, il y a quarante ans, le rôle des élus du personnel dans les activités sociales et culturelles, celui qu'exerce aujourd'hui le Comité Social et Économique (CSE).

À l'UNSA-Ferroviaire, nous le réaffirmons : à l'heure où les mutations économiques et technologiques bousculent le quotidien, le CSE doit être un bouclier et un moteur de progrès social. Le Code du travail est clair : le CSE assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, prioritairement au bénéfice des salariés et de leur famille.

Pour l'UNSA, cette liberté d'action doit servir un objectif unique : améliorer concrètement vos conditions de vie, sans aucune discrimination. C'est pourquoi nos élus agissent chaque jour pour déployer une palette d'activités moderne, diversifiée et adaptée à vos réalités :

- **Qualité de vie** : des activités contribuant à renforcer le bien-être et qui coupent du stress quotidien (séances de sophrologie, cours de yoga, ...).
- **Équilibre des temps** : des dispositifs permettant de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (aide à la garde d'enfants, services à la personne, ...).
- **Services du quotidien** : des services pour faciliter vos vies et celles de vos proches (soutien scolaire, assistance juridique, service social au travail).

Au-delà des prestations, l'UNSA fait du CSE un espace

de vie, de rencontres et de débats. À travers les événements que nous organisons, nous voulons aussi vous donner la parole sur les sujets qui transforment notre société : la semaine de 4 jours, le juste partage de la valeur ou l'impact de l'intelligence artificielle sur nos métiers. Le CSE avec l'UNSA, c'est l'humain et la solidarité d'abord.



**« À L'UNSA-FERROVIAIRE, NOUS LE RÉAFFIRMONS : À L'HEURE OÙ LES MUTATIONS ÉCONOMIQUES ET TECHNOLOGIQUES BOUSCULENT LE QUOTIDIEN, LE CSE DOIT ÊTRE UN BOUCLIER ET UN MOTEUR DE PROGRÈS SOCIAL. »**

## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

### NOTRE VISION DES ASC : TRANSPARENCE, ETHIQUE ET EQUITÉ

À l'approche d'échéances importantes pour toutes les cheminotes et tous les cheminots, il nous semblait nécessaire de partager notre vision des activités sociales et culturelles.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, les ASC ne sont pas de simples prestations : elles incarnent le ciment de la solidarité, de l'épanouissement collectif et de la justice sociale au sein de l'entreprise. Dans un contexte marqué par des défis économiques et sociaux croissants, notre engagement est clair : les ASC sont un levier de progrès pour tous les salariés, sans équivoque.

L'UNSA-Ferroviaire défend une éthique de gestion intransigeante au sein des CSE et des CASI (Comité des Activités Sociales et Culturelles Inter-entreprise). La gestion d'un CSE ou d'un CASI ne doit jamais être confisquée par quelques personnes attitrées. Elle doit reposer, tout au long du mandat, sur un processus démocratique et éthique, et sur une transparence complète des retours aux agents, sur le fond comme sur la répartition. Cela suppose de rester attentifs à l'évolution des besoins sociaux et sociétaux, et de veiller à ce que l'offre soit assez diversifiée pour profiter au plus grand nombre, et non à quelques-uns. C'est, pour notre organisation syndicale, un principe majeur.

De plus, plusieurs éléments restent incontournables dans la gestion des activités sociales et culturelles :

- **Exclusivité** : 100 % des subventions ASC doivent profiter exclusivement aux salariés et à leurs ayants droit.
- **Maîtrise des coûts** : Les coûts de structure doivent être strictement maîtrisés et intégrés dans la gestion globale en amont des réflexions.
- **Rigueur financière** : La transparence et la responsabilité budgétaire ne sont pas négociables : elles fondent le contrat de confiance entre notre syndicat et les salariés.

L'UNSA-Ferroviaire estime que les ressources appartiennent au corps social (salariés). Celles-ci doivent donc financer vos loisirs, vos vacances, votre culture et votre bien-être. De fait, la notion de clientélisme, en

dehors comme à l'intérieur de notre structuration, n'a pas sa place dans les travaux de création et d'attribution de l'activité en elle-même. Cette dotation ne peut donc bénéficier qu'aux salariés relevant des CSE/CASI et de leurs ayants droit.

### ÉCOUTER, INNOVER, INCLURE : REPONDRE AUX ATTENTES DE NOTRE EPOQUE

L'UNSA-Ferroviaire le sait trop bien, et l'histoire nous le rappelle : les besoins des salariés ont évolué et continueront d'évoluer dans le temps. C'est pourquoi nos réflexions et nos actions ne peuvent être figées. Elles doivent pouvoir répondre aux évolutions des attentes des salariés, en parallèle des besoins et du pouvoir d'achat des salariés, bien entendu sans remettre en cause les fondamentaux sociaux d'équité, d'humanisme et de collectif que représente notre organisation syndicale.

Pour cela, il nous semble impératif que cette vision se traduise par une organisation claire lors de la mise en place des ASC, grâce à notre réseau d'élus de terrain et à des consultations régulières (sondages, échanges directs), en replaçant au cœur de nos réflexions la parole des salariés.

Les résultats de la concertation doivent être visibles et lisibles grâce à une offre dynamique, moderne et inclusive, en phase avec vos attentes réelles, qu'il s'agisse de culture, de sport, de loisirs, de solidarité ou de soutien au pouvoir d'achat. Elle reprendra le triptyque : écouter, innover, inclure.

Au-delà de la construction architecturale des ASC, dans un contexte inflationniste et de changement climatique, le pouvoir d'achat reste également une priorité absolue, tout comme notre engagement RSE. C'est pourquoi nous exigeons de nos prestataires une transparence dans la tarification, dans leur accessibilité, un nécessaire engagement RSE et une réponse aux besoins d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

### L'ACTION UNSA EN PRATIQUE : DES ASC RICHES, VARIÉES ET ACCESSIBLES A TOUS !

Là où l'UNSA gère et propose des offres (comme à la Holding ou Optim'Services), la diversité et la qualité sont au rendez-vous. Demain, là où nous serons majoritaires, nous déploierons cette même exigence :

- **Des voyages d'exception subventionnés** : Des escapades accessibles (Islande, New York, Norvège, Laponie, Panama, Kenya, Île Maurice, Népal, ...), des croisières (Caraïbes) et des séjours européens (Venise, Londres, Châteaux de la Loire).
- **Des vacances pour toutes les bourses** : Partenariats renforcés avec Néméa, Homair (avec jusqu'à 50 % de subvention en haute saison), Travelski, MMV ou Odalys.
- **Une billetterie au cœur de la culture et du sport** : Un accès privilégié aux plus grands concerts (Linkin Park, Indochine, Julien Doré, David Guetta, Imagine Dragons, ...), aux rencontres sportives majeures (XV de France, PSG, RC Lens, Top 14, MMA), aux pièces de théâtre et aux événements familiaux (Soirées privatisées Disneyland Paris et Parc Astérix, Puy du Fou, Salons).
- **Des remises du quotidien** : Partenariats locaux et nationaux pour la détente (Thalasso, Escape Games, Cabarets), le soutien scolaire (Anacours), la gourmandise ou la beauté.

« LES RESSOURCES DOIVENT DONC FINANCER VOS LOISIRS, VOS VACANCES, VOTRE CULTURE ET VOTRE BIEN-ÊTRE. »



### FOCUS : LA PLACE DE LA RESTAURATION DANS LES ASC

De façon pertinente, nous sommes régulièrement interrogés sur la place de la restauration dans notre conception des ASC. L'UNSA-Ferroviaire porte une conviction claire et historique : la restauration doit être gérée par l'employeur.

Notre vision historique s'explique par deux éléments essentiels à nos yeux :

- **La gestion par l'entreprise** : Les restaurants d'entreprise doivent, comme leur nom l'indique, être gérés par l'entreprise et répondre à un besoin collectif dans un groupe où les salariés ont des horaires différenciés.
- **La généralisation des titres-restaurant** : Parallèlement à cela, l'UNSA-Ferroviaire revendique, depuis de nombreuses années, le déploiement des titres-restaurant à l'ensemble des salariés du Groupe SNCF.

Ces deux éléments s'inscrivent dans la logique d'une réponse à une vision collective d'équité dans la possibilité de restauration. Il est d'ailleurs important de rappeler que l'un n'empêche pas l'autre et que les titres-restaurant peuvent être utilisés dans les restaurants d'entreprise, comme cela se fait en dehors de la SNCF.



## ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

### UNE BOUSSOLE : L'EGALITE DE TRAITEMENT ET LA JUSTICE SOCIALE

Nous pouvons donc conclure nos propos par ces quelques rappels : la transparence et l'équité sont des valeurs essentielles en matière d'activités sociales et culturelles. La gestion et la création des activités sociales et culturelles ne souffrent d'aucune ambiguïté. Nos règles de sélection sont impartiales, vérifiables et équitables. L'égalité de traitement est notre boussole, la justice sociale notre horizon. Chaque décision est prise collectivement, dans le respect des valeurs que nous vous avons décrites tout au long de cet article.

Notre engagement est simple : à l'UNSA-Ferroviaire, nous ne nous contentons pas de gérer les ASC. Nous les inventons pour vous, avec vous, en défendant vos droits avec rigueur et humanité.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, les ASC ne sont pas des services supplémentaires de marchandisation et de surconsommation, mais bel et bien une réponse concrète apportée aux salariés, au cœur de la vie de leur entreprise. Elles sont l'expression d'une solidarité collective, construite au quotidien, avec vous et pour vous.

Fidèle à son histoire, l'UNSA-Ferroviaire considère qu'il est de son devoir que chaque euro alloué aux ASC profite intégralement aux salariés et à leurs ayants droit, et que vos attentes, qu'elles soient culturelles, sportives, sociales ou économiques, soient pleinement satisfaites.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES



« NOUS INVENTONS LES ASC POUR VOUS,  
AVEC VOUS, EN DEFENDANT VOS DROITS,  
AVEC RIGUEUR ET HUMANITE. »



**AVENIR RESPONSABLE**



**TRANSITION ÉCOLOGIQUE :  
DU FORFAIT, MOBILITÉS  
DURABLES À L'ADAPTATION  
DE NOS GARES,  
L'UNSA-FERROVIAIRE AGIT**



# UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE DEVENUE UN ENJEU POLITIQUE MAJEUR

La transition écologique s'est imposée comme l'un des sujets centraux du débat public français. Entre les obligations européennes de réduction des émissions, avec un objectif de baisse d'au moins 55 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 par rapport à 1990, la montée en puissance puis les remises en cause des Zones à Faibles Émissions (ZFE), les tensions sur le prix des carburants et les attentes croissantes des citoyens en matière de qualité de l'air, la question des mobilités occupe une place stratégique.

Illustration des tensions politiques actuelles, les ZFE, instaurées notamment par la loi Climat et Résilience de 2021 pour lutter contre la pollution de l'air dans les grandes agglomérations, ont fait l'objet de débats particulièrement vifs. Leur suppression a été votée par le Parlement en avril 2026 dans le cadre d'un projet de loi de simplification, avant d'être censurée par le Conseil constitutionnel en mai 2026, maintenant ainsi leur cadre juridique. Ces revirements traduisent les arbitrages complexes entre impératifs environnementaux, acceptabilité sociale et contraintes économiques, alors même que la pollution de l'air reste responsable de nombreux impacts sanitaires et que la France est tenue de respecter des normes européennes strictes. Notre environnement immédiat est déjà perturbé par des impacts économiques et sociaux de plus en plus tangibles du dérèglement climatique : inondations, canicules, crises de l'eau, perte de biodiversité. À quoi s'ajoutent les conflits mondiaux, qui pèsent sur les ressources en énergie comme sur les matières premières, minérales et agricoles.

Dans le même temps, l'État a engagé, non sans volontarisme, une stratégie de planification écologique visant à réduire la part de la voiture individuelle, développer les mobilités durables et accompagner la décarbonation des transports, avant de la délaisser peu à peu : désintérêt des gouvernements successifs, démission de son secrétaire général début 2025, « backlash » écologique assumé. La structure existe encore mais l'élan n'y est plus. Ces politiques publiques, qu'elles soient nationales ou locales, cherchent désormais à concilier impératifs climatiques, justice sociale et transformations

économiques profondes, dans un contexte marqué par des débats récurrents sur le pouvoir d'achat et l'équité des mesures environnementales.

Dans ce contexte, les entreprises publiques jouent un rôle déterminant. La SNCF, en tant qu'acteur majeur du transport ferroviaire, est au cœur de cette dynamique. Mais la transition écologique ne peut se limiter aux infrastructures ou aux matériels roulants : elle doit aussi concerner les pratiques quotidiennes des salariés, leurs déplacements domicile-travail, leur capacité à adopter des mobilités plus sobres et plus durables.

C'est précisément sur ce terrain que l'UNSA-Ferroviaire a choisi d'agir, en portant depuis près de dix ans une revendication devenue emblématique : la mise en place du Forfait Mobilités Durables (FMD). Issu de la loi d'orientation des mobilités de 2019, ce dispositif permet aux employeurs de prendre en charge les déplacements domicile-travail réalisés via des modes alternatifs à la voiture individuelle (vélo, covoiturage, mobilités partagées, etc.), avec un cadre défini et incitatif. Aujourd'hui pleinement opérationnel à la SNCF, il illustre la manière dont un syndicat peut contribuer concrètement à la transition écologique tout en améliorant le pouvoir d'achat et les conditions de vie des salariés.

# UN LONG COMBAT SYNDICAL POUR FAIRE ENTRER LES MOBILITÉS DURABLES DANS L'ENTREPRISE

L'histoire du FMD à la SNCF est avant tout celle d'une persévérance syndicale. Dès 2015, lorsque la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte crée l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV), l'UNSA-Ferroviaire identifie immédiatement le potentiel de cette mesure. Elle y voit un levier pour encourager les mobilités douces, réduire les émissions liées aux trajets domicile-travail et offrir aux salariés une alternative crédible, et source d'économie, à la voiture individuelle.

Pourtant, malgré les sollicitations répétées, la direction de la SNCF reste longtemps immobile. Les années passent, les ZFE se multiplient, le prix des carburants augmente, les préoccupations environnementales s'intensifient, mais aucune mesure concrète n'est mise en place.

En 2017, l'UNSA-Ferroviaire reçoit une mention du jury au concours des Talents du vélo pour son action en faveur d'un plan de déplacement d'entreprise. Cette reconnaissance nationale confirme la pertinence de son engagement, mais ne suffit pas à débloquer la situation interne.

Il faut attendre 2022 pour que les lignes bougent réellement. Face à l'urgence climatique et sociale, l'UNSA adresse un nouveau courrier au président Farandou, demandant l'ouverture de négociations. Cette fois, la direction accepte enfin de discuter. Les échanges aboutissent à un premier projet d'accord, proposé fin 2022.

Si certaines organisations syndicales choisissent alors de s'y opposer, l'UNSA-Ferroviaire, elle, mesure l'importance de l'avancée. Elle intervient auprès de la direction pour que les dispositions essentielles soient maintenues dans un second projet d'accord, finalement validé en avril 2023.

Ainsi, le FMD entre en vigueur à la SNCF. Une victoire syndicale majeure, obtenue après huit année de revendications continues.

## CHIFFRES CLÉS DU FMD À LA SNCF

**32 000** → **60 000**  
bénéficiaires en 2023      bénéficiaires en 2026

Montants :

**400 €**  
d'allocation annuelle

**75 %**  
de prise en charge  
des abonnements

**800 €**  
de plafond global  
par an

**150 €**  
d'aide primo-accédant  
(selon les années)

## AVENIR RESPONSABLE

### UN DISPOSITIF STRUCTURANT POUR LES SALARIÉS ET POUR L'ENTREPRISE

Le FMD repose sur une logique simple : encourager les salariés à adopter des mobilités plus propres en soutenant financièrement leurs choix. L'allocation annuelle de 400 €, cumulable avec la prise en charge des transports collectifs, permet de couvrir une partie significative des frais liés au vélo, au covoiturage ou aux engins personnels de déplacement.

Cette mesure répond à plusieurs objectifs. Elle contribue d'abord à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux trajets domicile-travail, qui représentent une part importante de l'empreinte carbone globale. Elle favorise également la santé des salariés, en encourageant l'activité physique. Enfin, elle améliore leur pouvoir d'achat dans un contexte où les dépenses contraintes ne cessent d'augmenter.

Pour l'entreprise, le FMD constitue un outil de modernisation et d'attractivité. Il s'inscrit dans une stratégie globale de responsabilité environnementale et sociale, tout en renforçant l'image de la SNCF comme acteur engagé de la transition écologique.

« LE FMD REPOSE SUR UNE LOGIQUE SIMPLE : ENCOURAGER LES SALARIÉS À ADOPTER DES MOBILITÉS PLUS PROPRES EN SOUTENANT FINANCIÈREMENT LEURS CHOIX. »





## AVENIR RESPONSABLE

### DES TÉMOIGNAGES QUI CONFIRMENT L'IMPACT DU FMD

Le FMD, c'est donc avant tout un sacré bilan ! Et pour illustrer ce qu'il a changé pour nombre de nos collègues grâce à l'UNSA-Ferroviaire, voici quelques témoignages :

#### ANTOINE HABITE EN BRETAGNE :

Adhérent à l'UNSA-Ferroviaire, Antoine est délégué de commission de notations maîtrise sur TER Bretagne. Il profite aujourd'hui de l'allocation FMD qui « l'aide à entretenir son vélo et à renouveler son équipement de protection lorsque c'est nécessaire ». Auparavant, il habitait Bourgbarré et effectuait ses déplacements en vélo - train - vélo jusqu'au Technicentre de Bretagne. Un déplacement déjà très bas carbone ! Aujourd'hui, il a déménagé, le trajet vers sa gare de domicile s'effectue sur des infrastructures routières moins adaptées à la pratique du vélo, ce qui l'oblige à faire une partie du parcours avec le vélo dans le coffre de sa voiture. Mais sa motivation est intacte et Antoine fait le maximum de son trajet domicile-travail à vélo. Dernièrement, l'aide à l'achat incluse dans l'accord FMD (150 €) lui a permis de remplacer son vélo.

*« Je suis ravi de la mise en place de l'accord FMD qui me permet aujourd'hui de pérenniser mes déplacements bas carbone ! J'espère qu'il sera prolongé par l'entreprise encore très longtemps ! »*



#### EMMANUEL HABITE DANS LA CAPITALE DES GAULES :

Emmanuel vit dans le 8e arrondissement de Lyon et travaille à la tour Incity, au centre-ville, comme concepteur roulement ASCT-ADC. Auparavant, il se rendait au travail exclusivement en transports en commun. À la mise en place de l'accord FMD, il s'est dit : « Pourquoi je ne me déplacerais pas en vélo ? ». La participation à l'achat d'un vélo l'a aidé à acheter un VAE (Vélo à Assistance Électrique), ce qui lui permet de réduire son temps de trajet à 16 minutes, contre 30 en transport en commun auparavant. Une fois arrivé à la tour Incity, il gare son vélo dans un parking sécurisé. Deux niveaux de la tour sont dédiés au stationnement des vélos et trottinettes. Ils sont très prisés, preuve de l'engouement des salariés.

Emmanuel est très satisfait de se déplacer par ses propres moyens et de pratiquer une activité sportive matin et soir. Il faut dire que Lyon dispose de nombreuses pistes cyclables, rendant les trajets très agréables.

*« Si je craignais les mois d'hiver, finalement avec de l'équipement spécialisé, ça reste un mode de transport très agréable toute l'année ». Et pour les jours de très mauvais temps ou de trop forte chaleur, Emmanuel a conservé son abonnement aux transports en commun. Rappelons que pour ceux-ci, la participation de l'employeur est de 75 % au lieu de 50 % avant l'accord FMD.*

*« Les délégués de l'UNSA-Ferroviaire sont venus nous rencontrer dans les services pour faire connaître les modalités FMD et je les en remercie ! »*

## AVENIR RESPONSABLE

### SÉVERINE, ALSACIENNE :

Séverine aussi nous confie avoir changé ses habitudes de déplacement depuis la mise en place du Forfait Mobilités Durables à la SNCF. Auparavant, elle n'utilisait qu'occasionnellement la navette électrique qui relie sa commune d'habitation à sa gare TER. La mise en place de l'accord FMD lui a permis de souscrire à un abonnement mensuel qu'elle utilise dorénavant quotidiennement. « C'est devenu un véritable confort : pas de soucis de gel en hiver, de recherche de stationnement à la gare, de risque de panne de voiture. En plus, la navette me dépose devant la gare, à quelques pas de mon bureau ! »



### SORROR OUHAB, MILITANTE À L'UNION RÉGIONALE DE MONTPELLIER :

Éligible au FMD, Sorror s'est rapprochée de son agence Paie et famille afin d'en bénéficier dès 2023. Elle a bien sûr renouvelé sa demande pour 2024. « L'allocation est mensualisée, versée directement sur mon salaire. C'est simple et rapide : une attestation sur l'honneur est à compléter directement sur le site de l'agence Famille, dans la rubrique Ma rémunération. »

Chargée de la relation client en gare au sein d'un collectif de plus de 200 personnes, Sorror a eu envie de partager son expérience et de promouvoir le FMD, véritable marqueur UNSA-Ferroviaire, auprès de ses collègues qui pouvaient y être éligibles. Elle a sensibilisé son collectif à la démarche, expliqué les enjeux et les bénéfices, écouté celles et ceux qui avaient des réticences et, pour ses collègues remplissant les critères, les a aidés à déposer leur demande. Elle a ainsi accompagné une quarantaine d'agents de son unité à faire la démarche. « Les enjeux sont multiples : l'urgence climatique, l'inflation, notre engagement RSE et l'envie d'agir pour notre santé nous obligent à imaginer des solutions pour nous déplacer proprement et à moindre coût. Dans mon parcours professionnel et syndical, la recherche du progrès et de la justice sociale est le moteur de mon engagement. »

Ces témoignages confirment que le FMD n'est pas une mesure symbolique, mais un outil efficace, apprécié et utilisé.

### L'UNSA-FERROVIAIRE, UN SYNDICAT MOTEUR DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

L'action de l'UNSA-Ferroviaire dépasse largement la seule mise en place du FMD. Elle s'inscrit dans une vision plus large : celle d'un syndicalisme moderne, capable d'articuler progrès social et transition écologique.

En obtenant la reconduction du FMD en 2025 puis en 2026, en défendant le retour de l'aide à l'achat de vélo, en informant les salariés et en accompagnant les démarches administratives, l'UNSA-Ferroviaire démontre qu'un syndicat peut être un acteur clé de la transformation écologique des entreprises publiques.

Cette démarche illustre une conviction forte : la transition écologique ne peut réussir que si elle est socialement juste, accessible à tous et construite avec les salariés.

### SANS VOLONTÉ FORTE DE TRANSFORMER LES GARES, LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE RESTERA INCOMPLETE

Ces évolutions ne peuvent reposer uniquement sur la bonne volonté des salariés : elles nécessitent des moyens concrets et des aménagements à la hauteur des enjeux. Les gares, en tant que points névralgiques des mobilités, doivent devenir de véritables espaces de transition écologique, pleinement adaptés aux mobilités du quotidien. Cela passe par le développement massif de stationnements vélo sécurisés, par une intermodalité réellement efficace et par des services pensés pour celles et ceux qui choisissent des alternatives à la voiture individuelle.

Des initiatives comme « Mai à Vélo », portées par SNCF Gares & Connexions, vont dans le bon sens en valorisant l'usage du vélo et en accompagnant les changements de pratiques. Elles doivent désormais s'inscrire dans une stratégie plus ambitieuse et durable. Car sans investissements structurels et sans volonté forte de transformer les gares, la transition écologique restera incomplète. Donner les moyens aux salariés et aux usagers de changer leurs habitudes, c'est aussi une responsabilité collective, et un combat que l'UNSA-Ferroviaire entend continuer à porter.

### FAIRE FACE AUX CANICULES ET ADAPTER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dérèglement climatique amplifie les inégalités. Les périodes de canicule nous le rappellent cruellement : les fortes chaleurs ne sont pas subies de la même manière selon que l'on travaille en extérieur ou dans un lieu climatisé. Les salariés subissent également ces inégalités au travers de leur logement, de leurs horaires et de la nature de leurs déplacements professionnels.

Les canicules devenant plus fréquentes et plus longues, nous constatons que l'entreprise n'est pas collectivement préparée : conditions d'exploitation dégradées, locaux non climatisés, rafraîchissement doux (végétalisation, protection solaire du bâti, circuits d'eau) insuffisant ou pas assez développé.

L'UNSA-Ferroviaire revendique une formalisation de l'adaptation des métiers en cas de fortes chaleurs pour les salariés (horaires décalés, travaux basculés de nuit, etc., sur le modèle des adaptations qui avaient eu lieu lors de la crise du Covid). De plus, certains bâtiments pouvant devenir de vrais refuges quand d'autres sites sont insoutenables, une plus grande solidarité et agilité inter-sociétés du Groupe doivent être mises en place pour améliorer le quotidien des agents.

### DES PLANS DE MOBILITÉ EMPLOYEUR AMBITIEUX

Concernant les déplacements, l'UNSA-Ferroviaire a été précurseur en arrachant le FMD. Pour autant, la SNCF se doit d'être exemplaire. Nous revendiquons le déploiement de plans de mobilité employeur multimodaux et globaux, intégrant dans un premier temps tous les sites de plus de 50 salariés (au-delà de l'obligation légale, qui ne s'impose qu'aux employeurs implantés dans les agglomérations de plus de 100 000 habitants).

Nous exigeons l'établissement d'un véritable diagnostic des déplacements domicile-travail et des trajets professionnels/inter-sites, afin de mettre en place :

- Des solutions concrètes de covoiturage et de navettes dédiées.
- L'amélioration des conditions d'acheminement et de retour des salariés travaillant en horaires décalés et/ou éloignés de toute solution de transport collectif.
- Une accélération de la transition de la flotte de service, des véhicules de fonction et des utilitaires



## AVENIR RESPONSABLE

vers l'électrique, accompagnée d'un déploiement massif de bornes de recharge sur les sites de l'entreprise.

- Un partenariat de modélisation (du type de l'entreprise spécialisée « 1 km à pied ») pour identifier les opportunités d'échanges de postes afin de rapprocher les salariés volontaires de leur domicile. Bien qu'il existe des usages de bi-sites de travail, les demandes de mutation pour rapprochement sont encore trop peu prises en compte.

L'UNSA-Ferroviaire participe activement à des ateliers et à des travaux, tant en interne qu'en externe, sur le développement durable, l'atténuation du dérèglement climatique, la protection de la biodiversité, la lutte contre l'artificialisation des sols ou la gestion de l'usage de l'eau, en lien avec des organismes reconnus comme le Shift Project ou des associations de défense des services publics.

## SOUTENIR UN SYNDICAT ENGAGÉ, C'EST SOUTENIR UNE TRANSITION ÉCOLOGIQUE CONCRÈTE

Le FMD est aujourd'hui l'un des dispositifs les plus emblématiques de la transition écologique à la SNCF. Il est aussi la preuve qu'un syndicat peut jouer un rôle déterminant dans la mise en œuvre de politiques environnementales ambitieuses.

**En soutenant l'UNSA-Ferroviaire, les salariés choisissent une organisation qui ne se contente pas de commenter les enjeux écologiques, mais qui agit, négocie et obtient des avancées concrètes.**

La transition écologique se construit dans les territoires, dans les entreprises, dans les pratiques quotidiennes. Grâce à l'UNSA-Ferroviaire, elle avance aussi sur les rails.



**« EN SOUTENANT L'UNSA-FERROVIAIRE, LES SALARIÉS CHOISISSENT UNE ORGANISATION QUI NE SE CONTENTE PAS DE COMMENTER LES ENJEUX ÉCOLOGIQUES, MAIS QUI AGIT, NÉGOCIE ET OBTIENT DES AVANCÉES CONCRÈTES. »**

A photograph of a man with dark hair, a beard, and a nose ring, smiling warmly. A young girl with blonde hair is hugging him from behind, resting her head on his shoulder. They are sitting on a light-colored sofa in a bright, modern interior.

**AVENIR RESPONSABLE**

**ACCOMPAGNER LES  
MUTATIONS DE NOTRE  
SOCIÉTÉ :  
L'HUMAIN AU CŒUR DE  
NOS COMBATS ET DE  
NOTRE SYNDICALISME**

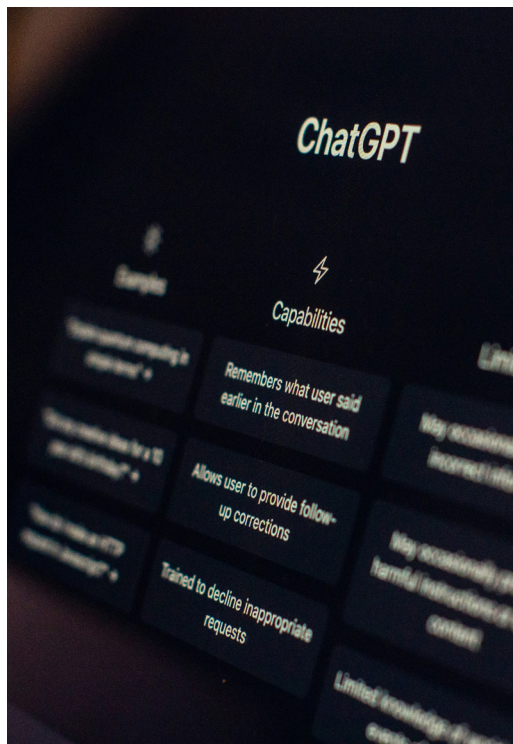
## AVENIR RESPONSABLE

# DIALOGUE TECHNOLOGIQUE ET ETHIQUE FACE A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Le déploiement de l'Intelligence Artificielle (IA) et les transformations structurelles de l'entreprise amènent à exiger un véritable dialogue technologique et social, afin de construire un accompagnement pour tous et une relation éthique hommes/femmes/algorithmes. Ces évolutions ne doivent en aucun cas servir de prétexte pour réduire les effectifs et anticiper sur une « obsolescence » imaginée ou projetée de certains salariés.

Nous voulons des « salariés prescripteurs », associés à l'évolution de leur travail, et non des exécutants subordonnés à une machine aveugle ou soumis à un tempo les privant de toute marge de manœuvre, d'initiatives et d'autonomie. Si des évolutions technologiques peuvent améliorer les conditions de travail et l'efficacité des interventions (exosquelettes, drones et IoT [Internet des Objets] pour aider à la détection des défauts), elles peuvent aussi pénaliser, restreindre la marge de manœuvre, et amener à une dépossession de la reconnaissance, de l'expérience et de la responsabilité.

Outre une technologie éthique, qui n'amplifie pas les biais de mimétismes ou des dérives inquiétantes et discriminatoires entre les femmes et les hommes, ou entre « sachants » et exécutants, l'UNSA-Ferroviaire revendique une évolution du travail intelligente et concertée avec les premiers experts que sont les professionnels et les travailleurs eux-mêmes, que ce soit dans les domaines de la gestion comptable, de la maintenance industrielle, de la commande ou de la relation client.





# MILITER POUR LA MIXITÉ, LA DIVERSITÉ ET LES DROITS DES FEMMES

Chacun doit pouvoir trouver son cheminement dans l'entreprise sans subir de discriminations fondées sur le genre, l'orientation sexuelle ou les origines. L'UNSA-Ferroviaire porte haut les valeurs de solidarité, d'égalité entre tous les salariés et de laïcité au sens de la loi de 1905.

Être une entreprise inclusive, ce n'est pas que pour les forums de recrutement, sur la base de quelques « exceptions consolantes » ! Plus largement, nous défendons une plus grande mixité des profils et des parcours, une réelle diversité des formations, des expériences et des approches, mais aussi des singularités : handicap, neurodivergence, etc. Cette ouverture doit se traduire concrètement dans les embauches et les évolutions : elle est source de performance.

## S'ATTAQUER AUX PAROIS DE VERRE ET À LA PRÉDÉTERMINATION

Les congés maternité ne doivent plus être un frein à la carrière, quelle que soit la date de naissance de l'enfant ! L'UNSA-Ferroviaire demande que la SNCF assume pleinement son rôle d'entreprise membre du Mouvement Impact France et défende véritablement l'égalité en ayant une attitude plus volontariste, voire en s'exprimant publiquement, comme d'autres entreprises ont su le faire sur l'application de la Directive Européenne Transparence.

Quel message paradoxal de réaliser des études internes de qualité telles que l'enquête « Plafonds et parois de verre », de promouvoir SNCF Mixité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, mais « en même temps », de freiner sur la comparabilité des effectifs et des promotions par familles de métiers, de rechigner à éditer un cadre commun sur l'ensemble des entreprises de la SNCF, ou de traîner les pieds pour retravailler sur les « équivalences des métiers » en termes de compétences, de pénibilité et de responsabilité. A-t-on le droit d'être plus misogyne dans telle société ou tel lieu de la SNCF que sur un autre site ?

L'UNSA-Ferroviaire revendique une application volon-

tariste de la Directive Européenne Transparence et rappelle qu'en ce sens, son projet de grille unique contractuels/statutaires est un levier puissant, incluant :

- **Un suivi rigoureux par familles de métiers :**

Il est trop facile de « caser » systématiquement les femmes dans des métiers stéréotypés. Les parois de verre, elles, cantonnent chacun dans sa famille de métiers, et les femmes en premier lieu. Passer d'assistante de gestion à horairiste, quand on est rigoureux, à l'aise avec le numérique et les relations humaines, ne devrait poser aucune question métaphysique. Les contraintes familiales et logistiques d'une formation solide doivent être prises en charge comme un élément standard de l'accompagnement, non subies comme un obstacle. Un suivi strict est opéré au sein des comités de pilotage et nous sollicitons des actions concrètes suite aux études internes pour neutraliser les biais et les freins aux évolutions des femmes. Mettons en place les indicateurs de suivi pertinents et des critères de sélectivité non discriminatoires.

- **L'élargissement des critères de recrutement et d'évolution :**

Nous reprenons les propositions de la directive visant à ne pas informer du salaire précédent pour un poste externe à l'entreprise. Entendre depuis 10 ans qu'il serait « difficile, faute de candidates dans les filières techniques » n'est plus recevable, quand d'autres industries ont ouvert leurs recrutements à toutes les formations techniques (écoles d'ingénieurs, IUT, BUT, licences professionnelles). Cette ouverture élargit la présence des femmes et diversifie les profils : une richesse pour l'entreprise.

De plus, nous demandons de ne plus prendre en compte le diplôme initial après 5 ans d'expérience dans le cadre des évolutions internes, en s'appuyant davantage sur les expériences et compétences acquises. Trop de parcours restent prédéterminés par un diplôme passé à 20 ans, vingt ans plus tard encore. Les examens de qualification ouvrent des brèches, mais les parcours entre collèges demeurent difficiles, et l'accès aux niveaux supérieurs de l'encadrement reste l'exception. Reprocher à une cadre de 45 ans « une petite école » quand elle a dirigé avec succès un service technique exigeant, pour lui refuser un passage en classe supérieure, n'est plus tenable, et fait perdre à l'entreprise de vrais potentiels. La qualité managériale n'est pas liée au diplôme. Et le management n'est pas, pour tous, la bonne voie d'évolution : d'où

## AVENIR RESPONSABLE

notre demande de faire progresser le cadre d'évolution des experts.

- **Une formation qualifiante et un plan de reconversion** : Face à la baisse des fonctions support et commerciales, souvent très féminisées et que l'IA va accélérer, l'UNSA revendique un plan de reconversion ambitieux vers les métiers d'avenir. C'est pourquoi l'UNSA-Ferroviaire revendique une formation qualifiante proposée systématiquement lors de l'entretien individuel, tous les deux ans : libre au salarié de la saisir ou non, mais que chacun sache qu'elle lui est ouverte.
- **L'anticipation des fins de carrière** : En complément de la Cessation Anticipée d'Activité (CAA) et souvent en amont, l'UNSA revendique une meilleure anticipation des reconversions : revaloriser la formation et le partage d'expérience, confier des missions qui ont du sens et respectent la dignité. Nous aurons à accompagner de plus en plus de seniors, dans tous les métiers. Inaptitude, réforme, ATM (Arrêt Temporaire de Maladie), mécénat de compétences : tout cela doit se construire avec l'agent, selon un parcours individualisé et pensé dans la durée. La « marche à vue » professionnelle, quand ce n'est pas le placard, ne peut plus durer.



« L'UNSA-FERROVIAIRE PORTE  
HAUT LES VALEURS  
DE SOLIDARITÉ,  
D'ÉGALITÉ ENTRE TOUS LES  
SALAIRES  
ET DE LAïcITÉ  
AU SENS DE LA LOI DE 1905. »

### SOUTENIR LA PARENTALITÉ, L'ÉGALITÉ DES TEMPS ET L'AIDANCE

L'UNSA-Ferroviaire s'est prononcée pour une meilleure prise en compte de la parentalité dans les parcours professionnels (congés y compris pour enfants malades, aménagement d'horaires, etc.) en faveur d'un partage équilibré des tâches, avec une attention particulière portée aux familles monoparentales.

À cet égard, l'UNSA-Ferroviaire demande :

- Un accompagnement plus important dans la prise en charge des problématiques de garde d'enfants, le développement de réseaux de nounous accréditées pour les horaires décalés et des partenariats avec des crèches publiques ou multi-entreprises (ex : crèches des hôpitaux).
- Un monitoring des formations afin que des parcours qualifiants soient systématiquement proposés aux femmes, particulièrement dans les fonctions transverses et commerciales où les métiers sont les plus fragilisés, en favorisant les reconversions vers des métiers plus techniques indépendamment de la formation initiale.
- Une application du récent congé supplémentaire de naissance au-delà du niveau légal d'indemnisation (qui est de 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois), afin de limiter les pertes de rémunération concernant les éléments variables notamment. Nous proposons de s'aligner sur les modalités d'indemnisation du congé maternité, pathologique, paternité/accueil de l'enfant et adoption, sans dégressivité.

Par ailleurs, de nombreux hommes souhaitent également équilibrer davantage vie professionnelle et vie privée, accompagner l'éducation de leurs enfants, ou diversifier leurs centres d'intérêt, d'autant plus pour les contractuels qui ne projettent pas toute leur carrière à la SNCF. La prise de congés enfants malades, une demande de RTT (Réduction du Temps de Travail) pour accompagner une grossesse, une PMA (Procréation Médicalement Assistée) ou une adoption doivent pouvoir se faire sans crainte de jugements négatifs sur un supposé manque d'engagement ou, pire, de virilité.

Il en va de même pour l'aidance, que ce soit pour un enfant ou un aîné. La charge mentale et matérielle reste entière, même lorsque le proche est placé en institution

spécialisée (urgences, suivi des soins annexes, gestion administrative d'une curatelle renforcée ou d'une tutelle). L'UNSA-Ferroviaire demande que cette charge invisible soit prise en compte via la possibilité de mobiliser des jours sur le CET avec plus de flexibilité, et de bénéficier d'un abondement dans ce cadre, pour ne pas empiéter sur le repos indispensable des aidants.

### SANTÉ DES FEMMES ET DIGNITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- **Des installations dignes :** L'UNSA revendique des établissements équipés de toilettes et de vestiaires respectant l'intimité de toutes et tous, ainsi que des lieux permettant l'allaitement dans de bonnes conditions. Trop d'établissements sont encore à la limite de la dignité. Si des solutions mutualisées ou mobiles peuvent apporter des réponses temporaires, il est inconcevable de construire de nouveaux bâtiments sans intégrer ces dispositifs de base.
- **Le congé menstruel spécifique :** L'endométriose, le SMOP (Syndrome Métabolique Ovarien Polyendocrinien), mais pas seulement, pénalisent la santé des femmes et leur capacité à effectuer leur travail. C'est pourquoi l'UNSA-Ferroviaire s'inscrit dans la revendication portée nationalement par l'UNSA d'un congé menstruel spécifique (à dénomination neutre, sans impact sur les RTT) sur demande des intéressées, lorsqu'il est reconnu qu'elles sont chroniquement en difficulté (certificat unique en cas de pathologie reconnue, ou à renouveler tous les 3 ans).



**AVENIR RESPONSABLE**





A close-up photograph showing a person's hands planting a small green seedling into dark brown soil. The person is wearing a blue and white plaid shirt. The background is slightly blurred, showing more soil and some small green plants.

**AVENIR RESPONSABLE**

**RSE,  
LOIS DE PROGRAMMATION,  
SERVICE UNIVERSEL :  
NOS PROPOSITIONS  
POUR L'AVENIR  
D'UN RAIL DURABLE**

# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES (RSE) : POUR UN SYNDICALISME ACTEUR DE LA DURABILITÉ

L'UNSA-Ferroviaire a été la première organisation syndicale à s'intéresser aux travaux liés aux directives européennes CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) sur la durabilité et à interpeller l'entreprise sur ces sujets. Nous exigeons que les salariés soient pleinement associés à l'identification des indicateurs, car ils sont les premiers concernés par ces critères : risques subis ou mettant en cause la durabilité face au dérèglement climatique (eau, pollution, biodiversité, ressources...) pour les biens de l'entreprise comme pour sa chaîne de valeur et ses parties prenantes (salariés, clients, riverains, fournisseurs...).

Il en va de même pour la directive CS3D (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), portant sur le devoir de vigilance et la responsabilité de l'entreprise de garantir le respect des droits humains et environnementaux au sein de ses filiales et fournisseurs, y compris hors Europe. Si la Directive dite « Omnibus » a malheureusement mis à mal les ambitions de périmètre et d'objectifs sous la pression de pays réfractaires dont la France fait partie, le groupe SNCF a bien mis en place sa démarche d'élaboration des rapports de durabilité.

L'UNSA n'a cessé de demander plus de collégialité et de vision stratégique. Il ne s'agit pas de produire un rapport technocratique pour cabinet de consultants ou Commissaires Aux Comptes (CAC), mais de marquer une véritable orientation politique. Les sujets majeurs ne manquent pas :

- L'impact du dérèglement climatique sur nos voies.
- L'intégration des fortes chaleurs dans les conditions de travail (à l'image de ce qu'a fait le secteur du BTP dans sa convention collective).
- La part du ferroviaire dans l'atténuation climatique et l'adaptation de nos infrastructures, matériels et bâtiments.
- La surveillance des accidents du travail, notamment chez nos sous-traitants.

Ces positions ont été portées avec fierté et rappelées par nos élus lors des Conseils d'Administration, des CSE et des Instances Collectives (IC) où ces rapports

ont été présentés, démontrant que ces sujets servent simultanément les causes environnementales et les intérêts sociaux des salariés.

## NOS REVENDICATIONS POUR LA STRUCTURATION RSE :

- **Un partage plus abouti et constructif sur les rapports de durabilité**, avec une réelle participation à leur évolution quant au choix des indicateurs.
- **La création d'une commission environnement au sein des CSE** pour structurer les échanges avec les élus référents, définir une liste d'actions concrètes et appréhender tous les aspects de la RSE (gouvernance, droits humains, environnement, loyauté des pratiques, questions relatives aux voyageurs, riverains et citoyens).



# NOS PROPOSITIONS STRUCTURELLES POUR LE GROUPE SNCF

En tant que membre du Mouvement Impact France, la SNCF se doit d'intégrer concrètement la trajectoire de réchauffement de +4 °C en France à l'horizon 2100 (voire avant !). Nous attendons que l'entreprise réponde aux ambitions de ce regroupement au travers d'engagements d'utilité sociale mesurables (Impact Score) articulés autour de la Sobriété, du Partage, de l'Intérêt Commun et de la Transparence vis-à-vis de l'ensemble de la collectivité et de ses propres salariés.

Pour redonner une identité forte et cohérente au Groupe SNCF face à l'ouverture à la concurrence et à la fragmentation du système ferroviaire (Société des Grands Projets, transferts de lignes, filialisations, transferts à des entreprises tierces), l'UNSA-Ferroviaire porte des propositions d'avenir claires.

## PASSER LE GROUPE SNCF SOUS LE STATUT D'« ENTREPRISE À MISSION »

L'UNSA-Ferroviaire défend depuis plusieurs années le passage du Groupe SNCF en entreprise à mission, et en avait exposé directement les principes et les bénéfices auprès du président Jean-Pierre Farandou (un sujet qui, bien sûr, ne plaît pas à Bercy).

Une entreprise à mission s'engage activement à intégrer dans ses statuts juridiques des objectifs d'intérêt commun, sociaux et environnementaux. À ce titre, la « raison d'être » cesse d'être une simple signature de communication pour devenir une véritable feuille de route. Des groupes comme *La Poste* ou la *MAIF* ont franchi ce pas pour affirmer leur responsabilité publique, sociale et écologique.

Pour la SNCF, ce statut permettrait de valoriser notre rôle historique dans la structuration et la cohésion du territoire national. Cela permettrait de concilier impératifs financiers et enjeux sociétaux sous le contrôle et la vérification d'organismes tiers indépendants. C'est l'outil juridique idoine pour fixer un cap à long terme, protéger nos valeurs fondamentales et préserver la culture d'entreprise au-delà des déclarations d'intention.

## UNE LOI DE PROGRAMMATION PLURIANNUELLE POUR LE FERROVIAIRE

L'UNSA-Ferroviaire a développé un discours visionnaire, tant en interne (Conseils d'Administration) qu'en externe (assises de la mobilité, colloques, rapports au CESE (Conseil Économique, Social et Environnemental) en 2019 et 2026), sur la nécessité absolue d'une loi de programmation pluriannuelle des investissements.

Nous menons un lobbying de longue haleine pour dénoncer la « balkanisation » du réseau, la « désoptimisation », la fragmentation opérationnelle et la « pensée magique » de l'ouverture à la concurrence de type Open Access, où chaque segment est censé trouver « naturellement » son marché, au péril des mécanismes de péréquation qui garantissent la cohésion sociale et territoriale. Même le concept de service universel de base du ferroviaire, inspiré du modèle du service universel postal et présenté lors du congrès de l'UNSA-Ferroviaire en juin 2025, est désormais entré au cœur du débat public.

Derrière ces orientations de politique des transports, ce sont l'intégrité du réseau, la légitimité des opérateurs publics dans leurs activités clés (comme SNCF Connect), et l'avenir tout court de pans entiers du groupe (comme Fret) qui se jouent. Sans financements fiables et sans perspectives cohérentes pour l'ensemble de nos activités, les salariés resteront indéfiniment la variable d'ajustement au gré des « plans de performance » successifs de la direction. Nous refusons cette fatalité.

**AVENIR RESPONSABLE**

**« POUR REDONNER UNE IDENTITÉ FORTE  
ET COHERENTE AU GROUPE SNCF,  
L'UNSA-FERROVIAIRE PORTE DES  
PROPOSITIONS D'AVENIR CLAIRES. »**



**SALAIRES & RÉMUNÉRATION**

# +28,7 MILLIONS D'€

C'EST LE MONTANT DE SALAIRE BRUT RÉINJECTÉ 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 DÉLÉGUÉ UNSA SUR LE TERRAIN ?

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

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.

um gcsf

**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. ➔



mutuelle  
entraïn

Le choix santé  
le choix sensé

## Bientôt à la retraite ?

La retraite ne devrait pas rimer  
avec perte de pouvoir d'achat

**Sekoia : jusqu'à 33% moins cher que votre  
couverture actuelle pour les mêmes garanties !**

**Vous pouvez continuer à payer plus ou faire un choix sensé**

Optez pour l'une des 3 garanties adaptées à vos besoins : vous pourrez faire ainsi **jusqu'à 288€ d'économies par an/pers** par rapport à votre ancienne mutuelle d'entreprise, sans sacrifier de prestations nécessaires à votre santé et votre sérénité.

### Sekoia

La garantie que  
vous connaissiez en  
tant que salarié.

**Mais moins coûteuse  
que votre contrat  
d'entreprise : jusqu'à  
288€ d'économies par an.**

### Sekoia Alternative 1

Pas besoin de tant de  
prestations ? Ajustez votre  
protection à vos besoins réels.

**Économisez près  
de 20% par rapport  
à Sekoia et bénéficiez d'un  
tarif plus attractif.**

### Sekoia Alternative 2

La garantie Sekoia  
Alternative 2 prend soin  
de vous au juste prix.

**Cotisation inférieure d'environ  
40% par rapport à Sekoia.  
Vous pouvez étoffer vos  
garanties à tout moment.**

**Sekoia, le choix sensé  
des cheminots retraités**

**23 agences** en France

Nos conseillers sont disponibles au

☎ 09 70 75 76 95 appel non  
surtaxé

de 8h30 à 18h du lundi au vendredi

Demandez à « **être rappelé** » en 2 clics  
depuis notre site internet **mutuelle-entraïn.fr**

Demandez un **RDV en visioconférence**



**carcept prev**

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

# PRENDRE *soin* de vous

Carcept Prev accompagne la branche du Transport dans les domaines de la retraite complémentaire, de l'assurance santé et prévoyance, de l'action sociale et du bien-être. Vous et vos salariés bénéficiez ainsi d'un accompagnement complet et adapté à votre métier pour vous permettre de vous concentrer sur l'essentiel : VOTRE ACTIVITÉ.

**Carcept Prev s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.**

# 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](http://www.explicite-experts.fr)





# 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**

