NOVEMBRE / 2026

MATÉRIEL



La dispersion structurelle des Technicentres et des ateliers de maintenance au sein de multiples Business Units (BU) ne doit pas conduire à l'isolement des agents ou à l'application de règles de gestion à géographie variable.

Ce document, établi à partir des remontées terrain, formalise les exigences de l'UNSA-Ferroviaire. Il s'organise en grands axes de revendications afin d'opposer une stratégie collective solide face aux restructurations industrielles et à l'ouverture à la concurrence.

CAHIER REVENDICATIF

PLATEFORME REVENDICATIVE D'UN SYNDICALISME DE RÉFÉRENCE

AXE 1 : POUVOIR D'ACHAT, RISQUES PROFESSIONNELS ET DÉPLACEMENTS

POLITIQUE SALARIALE GLOBALE

- **Augmentation générale des salaires (AGS) :** revalorisation générale et immédiate des grilles salariales lors des négociations annuelles obligatoires (NAO) pour compenser les effets de l'inflation.
- **Augmentation de la prime de travail Matériel :** revalorisation significative de cette prime pour indexer la rémunération sur la réalité technique du travail accompli et non sur les seules contraintes horaires.
- **Extension de l'indemnité opérationnelle Matériel :** ouverture et extension de l'indemnité à tous les agents et aux cadres managers ou opérationnels. Initialement circonscrite aux qualifications des classes 1 à 5 pour fidéliser les métiers de la maintenance, du mouvement, de l'ingénierie et du support, cette indemnité doit obligatoirement s'étendre aux cadres managers et opérationnels. Cette extension vise à compenser l'alourdissement constant de leurs responsabilités et les modifications fréquentes de leurs périmètres de mission.
- **Protection de l'épargne salariale :** pérennisation et défense de l'accord d'intéressement de la SA SNCF Voyageurs.
- **Valorisation du travail décalé :** dans le cadre des roulements en 2x8, les séances de soirée s'avèrent structurellement les moins attractives car elles ne déclenchent aucune prime réglementaire. L'UNSA-Ferroviaire exige l'intégration de garanties financières complémentaires pérennes pour que la rémunération ne soit pas corrélée au seul travail de nuit.
- **Élargissement de la plage de nuit :** Extension réglementaire des horaires de nuit pour couvrir la plage horaire globale de 20 h à 7 h.
- **Réforme fondamentale des déplacements professionnels :** Les barèmes et plafonds actuels imposent un reste à charge financier inacceptable pour les agents en mission.

L'UNSA-Ferroviaire exige une harmonisation nationale :

Nature du Frais	Dispositif Actuel	Exigence de Réforme UNSA-Ferroviaire
Forfait Découcher	102,56 € pour Paris / 82 € pour la province. Les structures d'hébergement ORFEA et partenaires dépassent fréquemment 75 €.	**Augmentation immédiate des montants** et basculement vers une **Allocation Unique Nationale** sans distinction territoriale.
Forfait Repas (Soir)	Fixé à 20,50 €, montant insuffisant pour couvrir une restauration décente en soirée.	**Revalorisation significative** du forfait repas unitaire.
Remboursement au Réel (Plafond Repas)	Limité à 24 € en province et 26 € à Paris, en décalage complet avec les prix du marché.	**Augmentation des plafonds** et autorisation réglementaire de **cumuler les deux plafonds journaliers (48 € ou 52 €)** pour basculer une partie du budget du midi vers le soir.
Hébergement & Logistique (ORFEA / ATM)	Offres saturées ou inaccessibles, contraignant parfois l'agent à effectuer des avances de frais.	**Relèvement du plafond de prise en charge**, partenariat renégocié pour un tarif garanti constant, et **généralisation de la suppression des avances de frais** via le service de l'ATM (système validé à l'ingénierie du matériel).

AXE 2 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE, SYSTÈMES DE FORMATION ET RECONNAISSANCE DE LA TECHNICITÉ

TRANSFÉRABILITÉ ET CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

Généralisation des CQP (certificats de qualification professionnelle) : alors que plus de la moitié des personnels de la maintenance sera amenée à intégrer des filiales ou des structures concurrentes dans le cadre de l'ouverture du marché, l'UNSA-Ferroviaire a codéveloppé le CQP Maintenance Mécanique du matériel ferroviaire. Nous exigeons le déploiement de ces certifications dans l'ensemble des spécialités de la maintenance pour garantir la reconnaissance des compétences à l'échelle de la branche ferroviaire.



REFONTE DES DISPOSITIFS DE FORMATION ET D'INTÉGRATION

- **Parrainage technique de proximité :** face aux dérives constatées en matière de qualité et de sécurité, l'UNSA exige la réimplantation obligatoire de parrains techniques dans l'environnement de travail immédiat des nouveaux embauchés.
- **Retour du présentiel et périodes de doublure :** priorité aux formations métiers en présentiel associées à des périodes de doublure systématiques avec des agents expérimentés. L'objectif est de redonner du sens aux gestes métiers (« pourquoi j'effectue cette opération et quelles sont les incidences sécuritaires en cas d'écart »).
- **Encadrement du e-learning :** interdiction stricte de réaliser les modules de formation digitaux en dehors du temps de service. Ces sessions doivent impérativement être intégrées au temps de travail.
- **Valorisation des formateurs occasionnels :** augmentation immédiate de la prime spécifique allouée aux formateurs occasionnels pour compenser le volume élevé de sessions annuelles et les contraintes logistiques associées.

RECRUTEMENT ET ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE

- **Développement de l'alternance :** intégration massive d'alternants dans les métiers de production, articulée avec une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GEPP), débouchant sur des embauches fermes au sein du groupe.
- **Reconnaissance de la polycompétence :** calibrage automatique des postes exigeant une polycompétence à la classe supérieure.
- **Harmonisation des rémunérations :** suppression des disparités salariales constatées sur des fonctions identiques (ex. : les GEOPS au sein du TC Aura positionnés arbitrairement en classe 4 ou 5). L'UNSA-Ferroviaire pose une règle stricte : métier identique, poste identique, rémunération identique.

AXE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ AU TRAVAIL ET COMPENSATION DE LA PÉNIBILITÉ



RÉFORME DU COMPTEUR PÉNIBILITÉ (RÉFÉRENTIEL GRH00938)

Le système actuel de validation, imposant 12 mois consécutifs d'exposition et invalidant un mois complet dès lors que le cumul d'absences dépasse 50 %, lèse structurellement les agents exposés aux facteurs de risques (nuits, horaires décalés, bruit, contraintes physiques).

DISPOSITIFS SPÉCIFIQUES DE FIN DE CARRIÈRE ET INAPTITUDE

- **Allégement de la charge nocturne :** dès l'âge de 45 ans, ouverture du droit pour les salariés volontaires de réduire leur exposition de nuit au sein des roulements, afin de converger vers un maximum de 70 nuits annuelles (ou moins), le solde étant converti en séances de jour.
- **Réinternalisation des postes préventifs :** réinternalisation au sein de l'entreprise de fonctions de maintenance ciblées pour créer des postes dits « doux », réservés prioritairement au reclassement des agents en fin de carrière ou déclarés inaptes par la médecine du travail.
- **Suivi du risque amiante :** augmentation immédiate des moyens humains affectés à la base de données « Base Fibre » pour fiabiliser la traçabilité et garantir un suivi médical individuel sans faille face au risque amiante.

CAHIER REVENDICATIF MATÉRIEL



LES EXIGENCES DE REFONTE DE LA PÉNIBILITÉ

- **Périodicité du décompte :** validation des droits à la pénibilité selon une comptabilisation mensuelle et non plus annuelle, afin d'éviter la perte d'une année de droits cumulés lors d'un événement isolé (arrêt maladie, grève supérieure à 1 jour, changement de classe).
- **Transparence administrative :** transmission systématique et automatisée du Relevé Individuel de Situation à chaque salarié.
- **Portabilité statutaire :** transposition automatique de la pénibilité cumulée en points C2P (Compte professionnel de prévention) pour tout agent choisissant de quitter le Statut.
- **Inclusion de l'encadrement :** reconnaissance des facteurs de pénibilité pour les cadres, liée à la gestion des astreintes de sécurité et aux interventions physiques directes réalisées en remplacement des agents de production.
- **Approche par risques réels :** corrélation directe de la pénibilité avec les risques physiques et environnementaux subis sur le terrain, en s'affranchissant du strict carcan des « emplois repères », ouvrant ainsi ces droits à toutes les classes professionnelles.

AXE 4 : ORGANISATION DES TEMPS DE VIE, RYTHMES DE PRODUCTION ET GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

AMÉNAGEMENTS HORAIRES MAJEURS

- **Déploiement national du régime D :** sur la base exclusive du volontariat, mise en œuvre du régime D au sein des établissements de maintenance (organisation basée sur des séances de travail quotidiennes plus longues permettant de libérer un nombre accru de journées de repos consécutives). Ce modèle a prouvé sa viabilité opérationnelle et sociale sur les sites pilotes de TER Dijon et TER Occitanie.
- **Généralisation et inscription de la prime 2x8 :** inscription officielle au référentiel GRH 00372 de la prime 2x8 initialement négociée par l'UNSA sur un site pilote dans le cadre du projet OPTER, et extension immédiate de ce droit financier à l'ensemble des Technicentres du réseau.

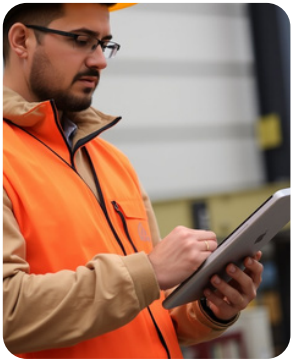




RECONNAISSANCE DES TÂCHES CONNEXES DE PRODUCTION

Paiement intégral des passages de consignes : les agents en service posté (coordinateurs production, coordinateurs mouvement, GEOPS, agents M, agents E, aiguilleurs) transmettent quotidiennement des informations indispensables à la sécurité et à la continuité de l'exploitation en dehors de leurs vacations, sur leur temps personnel. L'UNSA-Ferroviaire exige l'intégration complète et le paiement de ce temps d'échange au titre du temps de travail effectif.

AXE 5 : SOUVERAINETÉ HUMAINE ET ENCADREMENT DES OUTILS NUMÉRIQUES



RÉGULATION DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

- **Limitation du tout-digital :** la multiplication non maîtrisée des applications numériques, des systèmes de gestion des données engins/pièces et des infrastructures réseau saturées complexifie l'exercice quotidien de la maintenance. L'UNSA-Ferroviaire dénonce l'utilisation de la signature électronique sur tablette comme outil de décharge de responsabilité pour l'entreprise, sans garantie de la compréhension réelle des documents de sécurité par les agents.
- **Sanctuarisation de l'appui humain :** le digital doit être cantonné à un rôle d'outil d'aide à la production et ne peut se substituer au management de proximité.



REDÉFINITION DES MISSIONS DE L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

Allégement administratif : allégement drastique des tâches administratives et numériques superflues imposées aux dirigeants de proximité (DPX). Les managers doivent être replacés au cœur des collectifs de travail pour assurer leurs missions d'explication des procédures, d'accompagnement technique et de remontée des alertes du terrain.

AXE 6 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, MIXITÉ, ACCESSIBILITÉ ET RSE

AMÉNAGEMENT ERGONOMIQUE ET CONDITIONS D'ACCUEIL



- **Mise en conformité des infrastructures :** obligation stricte pour chaque établissement de se doter de sanitaires et de vestiaires propres, dédiés et séparés pour les personnels féminins, de nombreux sites accusant un retard inacceptable en la matière.
- **Modernisation collective des chantiers :** priorité absolue accordée aux chantiers d'aménagement ergonomique des postes de travail lourds, une démarche qui bénéficie directement à la préservation de la santé de l'ensemble du collectif masculin et féminin.

PARENTALITÉ ET ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE

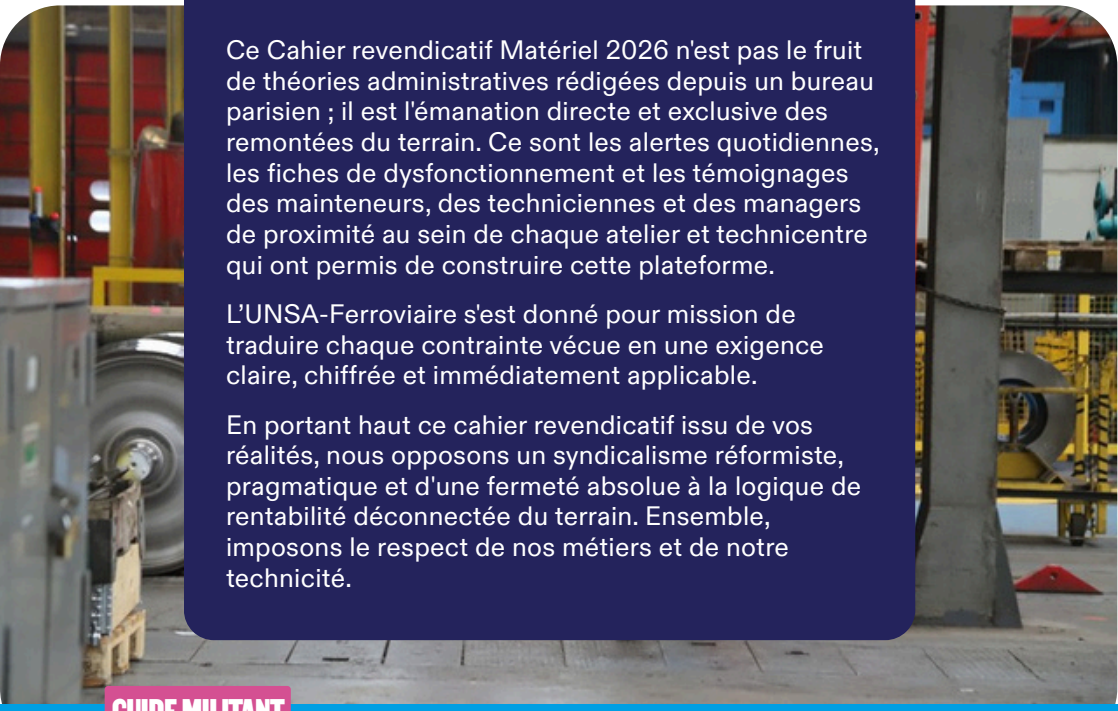


- **Adaptation morphologique des équipements :** dotation garantie d'équipements de protection individuelle (EPI), vêtements professionnels et chaussures de sécurité adaptés aux morphologies féminines, incluant des gammes spécifiques pour l'accompagnement des périodes de grossesse.
- **Salles d'allaitement :** aménagement systématique d'espaces dédiés à l'allaitement au sein des technicentres et établissements du Matériel.
- **Souplesse des cycles de travail :** aménagement des horaires de travail pour permettre aux agentes d'harmoniser efficacement vie professionnelle et contraintes personnelles.

INTÉGRATION DU HANDICAP ET PROTECTION JURIDIQUE

- **Adaptation des postes pour les personnes en situation de handicap :** aménagement rigoureux, prioritaire et individualisé de l'environnement physique et des horaires de travail pour l'ensemble des agents en situation de handicap.
- **Sécurité des personnels et vigilance EPI :** cadrage de l'attribution des EPI sur les seuls risques réels du poste, en mettant fin aux impositions de port d'équipements déconnectées du terrain visant uniquement à « montrer l'exemple ».
- **Protection face aux discriminations :** mandat impératif donné aux représentants UNSA-Ferroviaire au sein des CSE pour assurer un soutien juridique et syndical intransigeant à tout agent victime de harcèlement, d'agressions ou de discriminations sur son lieu de travail.

UN CAHIER REVENDICATIF ISSU DU TERRAIN, PAR ET POUR LES AGENTS



Ce Cahier revendicatif Matériel 2026 n'est pas le fruit de théories administratives rédigées depuis un bureau parisien ; il est l'émanation directe et exclusive des remontées du terrain. Ce sont les alertes quotidiennes, les fiches de dysfonctionnement et les témoignages des mainteneurs, des techniciennes et des managers de proximité au sein de chaque atelier et technicentre qui ont permis de construire cette plateforme.

L'UNSA-Ferroviaire s'est donné pour mission de traduire chaque contrainte vécue en une exigence claire, chiffrée et immédiatement applicable.

En portant haut ce cahier revendicatif issu de vos réalités, nous opposons un syndicalisme réformiste, pragmatique et d'une fermeté absolue à la logique de rentabilité déconnectée du terrain. Ensemble, imposons le respect de nos métiers et de notre technicité.