

N° 889 | AVRIL 2026

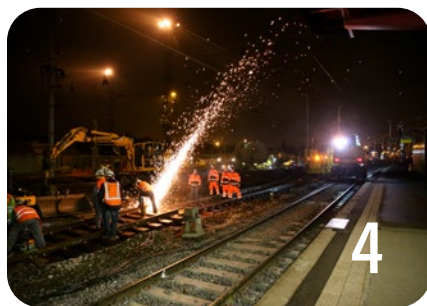
MENSUEL - PRIX : 1€50

Le Mag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



**LOI-CADRE
TRANSPORTS,
UNE ESQUISSE BIEN
TROP FRAGILE**



PAGE 3

EDITO

Par Fabrice CHARRIÈRE

Le ferroviaire, un secteur en pleine mutation

PAGES 4/11

QUOI DE NEUF À LA SNCF ?

- > Loi-cadre transports, une esquisse bien trop fragile
- > Hexafret a soufflé sa première bougie



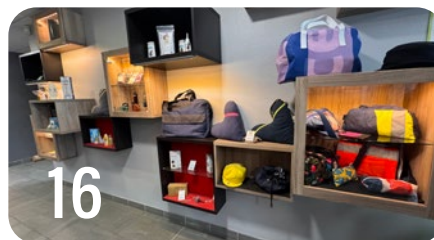
12



PAGES 12/17

À LA UNE

- > Féminisation et égalité professionnelle à la SNCF : des droits affirmés, une organisation encore inadaptée
- > La semaine de quatre jours
- > Secrétariat fédéral délocalisé à l'ESAT arrageois de St-Laurent-Blangy



PAGES 18/19

LES PLUS ++

- > Du côté des UFR
 - Une voix pour porter la parole des femmes âgées en Europe
 - Grand âge : de la loi à un plan, à... plus rien !

Le Mag, la revue de l'UNSA-Ferroviaire

56, rue du Fbg Montmartre
75009 Paris

federation@unsa-ferroviaire.org

Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication :

Fabrice Charrière

charriere.f@unsa-ferroviaire.org

Rédacteurs en chef :

Gilles Dontenvill & Fred Porcel

Photos :

[Pixabay.com](https://pixabay.com), [Freepik.com](https://freepik.com), [Wikipedia.org](https://wikipedia.org)

CPPAP : 0327 S 07536

ISSN : 2431-6814

Conception/réalisation :

Studio Cuivré - www.studio-cuivre.fr

Impression :

ROTO CHAMPAGNE

Z.I. La Dame Huguenotte

52000 CHAUMONT



SCANNEZ-MOI
POUR NOUS
CONTACTER

Besoin d'un coup de main ?

Fédération UNSA-Ferroviaire

Le ferroviaire, un secteur en pleine mutation

À chaque époque ses défis. Pour le ferroviaire, ceux qui se dessinent aujourd'hui sont immenses. Transition écologique, aménagement du territoire, développement du transport de marchandises, évolution des organisations du travail : jamais le rail n'a été autant attendu... et pourtant jamais les incertitudes n'ont semblé aussi nombreuses.

La présentation de la loi-cadre sur les transports illustre bien cette situation paradoxale. Depuis longtemps, l'UNSA-Ferroviaire réclame une véritable loi de programmation des investissements pour donner de la visibilité au système ferroviaire. Le principe est enfin posé. Mais derrière cette avancée, la réalité demeure plus fragile : **les financements concrets tardent à se matérialiser.** Or le réseau ferroviaire français nécessite des investissements massifs pour être régénéré et modernisé. Le rail ne peut pas être la colonne vertébrale de la transition écologique sans moyens à la hauteur des ambitions affichées.

Dans le même temps, notre secteur poursuit sa transformation. L'exemple du fret ferroviaire est révélateur. Avec la création d'Hexafret, conséquence directe de la discontinuité de Fret SNCF imposée par la Commission européenne, c'est toute une organisation qui a dû se réinventer en quelques mois. Un an après, **l'entreprise poursuit sa trajectoire dans un environnement concurrentiel particulièrement exigeant**, avec des contraintes inédites. Pourtant, chacun le sait : sans un fret ferroviaire fort, la transition écologique restera un slogan plus qu'une réalité. La cohérence des politiques publiques sera donc déterminante dans les années à venir.

Ces mutations industrielles ne peuvent être dissociées des enjeux sociaux. **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** en est une illustration concrète. Des accords existent, des dispositifs progressent, mais la réalité du terrain rappelle que les droits ne prennent tout leur sens que lorsqu'ils sont réellement appliqués. Dans des métiers marqués par des contraintes d'horaires et d'organisation fortes, la question de l'égalité passe aussi par l'adaptation des conditions de travail et par une vigilance constante face aux inégalités de carrière ou de rémunération. C'est un combat qui doit être mené avec détermination et constance.

Parallèlement, les attentes des salariés évoluent et interrogent nos organisations du travail. **La semaine de quatre jours**, largement débattue dans de nombreux secteurs, en est un exemple. Derrière l'apparente simplicité de cette idée se cachent des réalités très différentes : réduction effective du temps de travail ou simple compression des horaires sur moins de jours. Pour les salariés, les conséquences ne sont évidemment pas les mêmes. L'UNSA-Ferroviaire aborde ces débats avec pragmatisme : toute évolution doit être synonyme de progrès social, et non d'intensification du travail ou de nouvelles inégalités entre métiers.

Au fil des pages de ce magazine, vous retrouverez ces sujets qui traversent l'actualité ferroviaire et qui, au fond, racontent tous la même chose : **un secteur en pleine mutation, confronté à des choix structurants pour son avenir.**

Dans ce moment charnière, une conviction nous guide : le ferroviaire a un rôle essentiel à jouer dans l'avenir des mobilités et de la transition écologique. Mais pour y parvenir, il faudra des investissements à la hauteur, des politiques publiques cohérentes et un dialogue social exigeant.

C'est dans cet esprit que l'UNSA-Ferroviaire continuera d'agir, avec une ambition claire : défendre à la fois l'avenir du rail et celles et ceux qui le font vivre chaque jour.

Bonne lecture.



Par Fabrice CHARRIÈRE

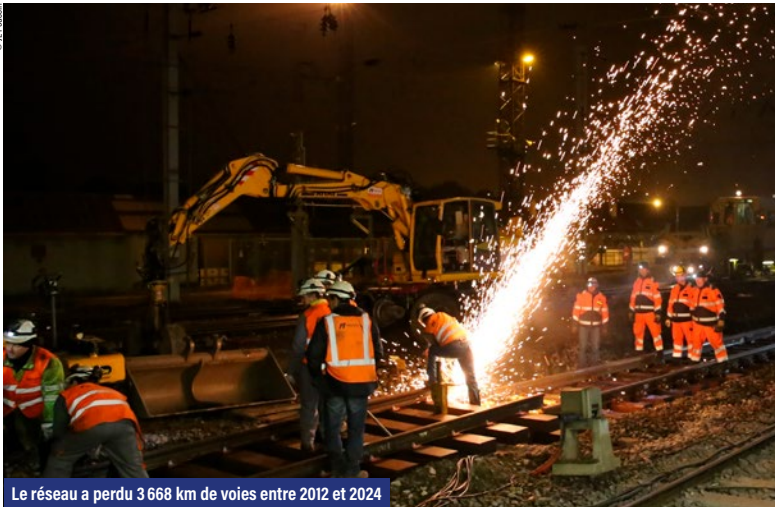
Secrétaire général
de l'UNSA-Ferroviaire



Le ferroviaire a un rôle essentiel à jouer dans l'avenir des mobilités et de la transition écologique.



Loi-cadre transports, une esquisse bien trop fragile !



Le réseau a perdu 3 668 km de voies entre 2012 et 2024



Élisabeth Borne a promis 100 milliards pour le ferroviaire, qu'on attend toujours

1. CE QUE NOUS RECONNAISSONS : UN CADRE NÉCESSAIRE

Le principe d'une loi de programmation pluriannuelle dans les transports est une revendication de longue date de l'UNSA-Ferroviaire, qui a été précurseur sur le sujet dès les Assises de la mobilité. Si nous entendons que ce projet de loi en pose une première pierre - ce qui n'avait jamais encore été concrètement avancé depuis 30 ans - nous sommes forcément frustrés de l'extrême pusillanimité de ce texte, bien loin de nos espoirs d'une démarche visionnaire et progressiste, conforme aux enjeux tant économiques qu'environnementaux et sociaux, que sur le financement du système ferroviaire.

Nous retenons ce **principe fort du fléchage des futures recettes autoroutières** vers le financement des infrastructures et, plus globalement, d'une sanctuarisation des recettes globale du secteur des transports au profit de ses besoins dans une application intermodale. Si la sauvegarde d'un réseau ferroviaire qualitatif est une urgence absolue, nous sommes tout à fait conscients que le réseau routier, notamment secondaire, nécessite également des investissements, il subit également un vieillissement accéléré par le dérèglement climatique. Les voies navigables ont aussi été trop souvent négligées et marginalisées.

Pour autant, nous regrettons une **insuffisance générale de prise en compte des risques et**

des impacts tant économiques que sociaux de la fragmentation du réseau ferroviaire, son inévitable attrition, du délaissement total du fret ferroviaire, et nous craignons même que certains aspects du texte contribuent à la généralisation de réseaux régionaux à plusieurs vitesses, qui seraient un véritable renoncement à l'égalité républicaine et la cohésion sociale et territoriale.

En outre, l'absence de décision sur la gouvernance générale, la révision des statuts juridiques ou même des principes de financements actuels fait craindre une iniquité grandissante entre opérateurs, au détriment du groupe SNCF qui voit son rôle de variable d'ajustement croître, tant pour le financement des infrastructures que pour la desserte d'aménagement du territoire.

2. LE FINANCEMENT 2028-2032 : LA GRANDE INCONNUE

Le rapport Ambition France Transports chiffrait le besoin supplémentaire à +3 milliards d'euros par an dès 2026, dont 1,5 milliard pour le seul réseau structurant du réseau ferroviaire. Or la manne autoroutière — pièce maîtresse du dispositif — ne sera disponible, en partie, qu'à partir de 2032, quand les concessions actuelles commencent à arriver à échéance. D'ici là, rien n'est inscrit.

Si les pouvoirs publics ont garanti un cofinancement de ces 1,5 Md€ (500 k€ sont fournis par le groupe SNCF) jusqu'en 2028, notamment en comptant sur des taxes et fonds européens, rien n'est inscrit dans une trajectoire financière, un texte engageant véritablement le gouvernement, alors que les process de travaux sont lancés sur cette promesse. Et entre 2028 et 2032, c'est le désert des engagements financiers. Un avis du CESE (Conseil économique social et environnemental) sur le texte du projet de Loi Cadre présenté au Conseil d'État a été co-rapporté par Fanny Arav et Jean-Marie Beauvais de la FNAUT. Bien sûr, si cet avis tient compte de la diversité de cette assemblée où figurent également d'autres syndicats et organisations professionnelles, il a porté haut les valeurs et les revendications de l'UNSA. Ainsi, il dit avec clarté : c'est un « *vide de financement* ».

Déjà les lois de finances 2025 et 2026 affichent une baisse de 5% des crédits de l'AFITF (Agence

de financement des infrastructures de transport de France) et de 3% du « Programme 203 » — la ligne budgétaire de l'État qui finance directement l'entretien et la modernisation des infrastructures de transport. Il y a déjà eu tant de fausses promesses, dont les 100 milliards d'Élisabeth Borne que l'on attend toujours, que nous sommes forcément devenus méfiants et attendons des engagements fermes et concrets.

Or les solutions transitoires invoquées sont floues, incertaines (une autorisation d'engagement se révoque !) et surtout associées à des gains de productivité dont personne ne dit le coût social. Le CESE recommande d'ailleurs que « *les incidences sociales d'éventuels gains de productivité fassent l'objet d'une anticipation partagée avec les organisations syndicales* ». Nous prenons note. Et nous serons au rendez-vous.

Ce que nous exigeons :

→ **Un plancher contraignant de 1,5 milliard d'euros par an** pour le réseau ferroviaire dès 2027, avec une affectation directe à SNCF Réseau inscrite dans la loi et non renvoyée à un décret ou à une future loi de programmation.

→ **La sanctuarisation des crédits de régénération** par un mécanisme d'affectation protégé des aléas budgétaires annuels, sur le modèle de ce qui existe pour la défense.

Sans un fléchage immédiat ferme de ressources suffisantes et pérennes pour rénover le réseau ferroviaire comme le dit l'avis du CESE, « *la loi-cadre demeure une coquille vide* ».

3. REPORT DU RATIO DETTE DE SNCF

L'article 5 repousse de deux ans, à fin 2028, l'échéance à laquelle SNCF Réseau doit atteindre un ratio dette/marge opérationnelle de 6. Ce ratio était encore à 8,5 en 2024. Le report du ratio est une réponse d'urgence face à un endettement qui, faute de ressources nouvelles, va augmenter au rythme des besoins en travaux, mais « *sans une réflexion plus globale, c'est une impasse* ».

Rappelons les chiffres : **la dette grise** — le coût du renouvellement différé des infrastructures — **est estimée à 60 milliards d'euros**. 2600 km de voies sur les 17 000 km structurants ont dépassé leur durée de vie théorique. Les besoins de réparations s'accompagnent de besoins en modernisation et en résilience des infrastructures face au dérèglement climatique qui accélère la fragilisation des ouvrages.



La dette grise est évaluée à 60 milliards d'euros

Or, la situation juridique actuelle de SNCF Réseau, organisme divers d'administration centrale (ODAC), nous lie inexorablement à la bonne volonté de Bercy sans aucune marge de manœuvre. En effet, chaque euro de déficit remonte au déficit public et chaque euro de dette remonte à la dette publique. Bercy tient le robinet. Et Bercy ferme le robinet dans une pure logique annuelle, sans tenir compte du surcoût des reports.

L'UNSA-Ferroviaire avait dénoncé, en amont de la mise en place de la réforme NPF (nouveau pacte ferroviaire), l'évidente fragilité du montage de financier de la SA SNCF Réseau, mais fit face à un aveuglement tenace. À peine trois mois après la promulgation, comme c'était prévisible, Eurostat requalifiait Réseau en ODAC, annihilant ainsi tous les discours prônant « l'indépendance » de la SA Réseau. Aveuglement ou complicité des acteurs de l'époque ?

Ce que nous exigeons :

→ **Un plan financier alternatif pour SNCF Réseau dès 2026**, comme le recommande le CESE : diversification des ressources (péage modulé, crédits carbone, doublement de la fraction d'accises sur les carburants, taxes d'équipements, captation des surprofits fonciers...) et affectation directes, avec reprise d'une liberté (forcément encadrée !) de gestion de sa propre dette. Le statu quo n'est pas une option. Et plutôt que de mettre SNCF Réseau en concurrence avec la SGP (Société du grand Paris, devenue des grands projets) ou autre, améliorons-la par ce qui marche ailleurs et qui a déjà marché par le passé.

→ **Une consolidation du statut juridique et financier de SNCF Réseau**, pour retrouver des marges de manœuvre. SNCF Réseau doit sortir de l'asphyxie « bercienne » via une recapitalisation et des ressources affectées, mais aussi une modification de sa gouvernance. Ce diagnostic sur la gouvernance se retrouve également pour l'exploitation. Concilier un vrai service public assumé et une performance commerciale nécessite de revoir les objectifs et gouvernances : passage en EPIC (établissement public industriel et commercial), société à mission, CA élargi avec un réel pouvoir aux porteurs d'une vision de long terme.

4. ARTICLE 6 : LA FILIALISATION OU LA PRIVATISATION QUI NE DIT PAS SON NOM

L'article 6 autorise SNCF Réseau à créer des filiales avec des partenaires externes détenant jusqu'à 49% du capital, auxquels seraient transférés en jouissance des biens du domaine public ferroviaire. Le tout pour financer le déploiement de l'ERTMS.

¹ <https://www.lecese.fr/actualites/loi-cadre-relatif-au-developpement-des-transport-le-cese-plaide-pour-une-mobilite-durable-qui-ne-laisse-aucun>

Derrière le jargon financier des « *subsidiary quasi equity* » (SQE), la réalité est simple : **on ouvre le domaine public ferroviaire à des fonds d'investissement privés** qui, par jeu comptable, nous transfèrent des quasi-fonds propres sans alourdir le passif. Si ce système est moins répulsif que les PPP (partenariats public-privé : concessions, contrat de partenariats et autre société de projets déléguant le financement, mais au détriment des finances publiques futures, suivant un partage de risques et de la création de valeur en fin de compte au seul avantage du concessionnaire), nous nous interrogeons sur ses impacts réels par manque de retours d'expérience partagée.

En outre, nous dénonçons les mécanismes d'évitement du gouvernement pour faire rentrer du cash en contrepartie d'une rémunération sur la durée, autrement dit pour contourner les règles de limitation de l'endettement et, le comble, « sécuriser le financement sur plusieurs années » (sic !), quitte à ce que cela nous coûte in fine bien plus cher, et à la SNCF, et pour l'ensemble de la collectivité. L'argent n'est pas moins coûteux pour des financeurs privés, surtout quand ils ont des actionnaires et que l'opération implique de nombreux intermédiaires et conseils. Outre les impacts financiers, **l'UNSA-Ferroviaire dénonce les impacts sur l'intégrité du réseau**. Nous alarmons sur le risque d'une entrée de montages quasi-privatisants sur le domaine public ferroviaire sans débat démocratique véritable.

L'UNSA-Ferroviaire connaît le bilan des PPP ferroviaires. La LGV SEA (Sud Europe Atlantique) Tours-Bordeaux, présentée comme une réussite, oublie de prendre en compte les déficits de ressources pour SNCF par rapport à ce qui avait été prévu (hypothèses au périmètre du contrat). La LGV CNM (contournement ferroviaire de Nîmes et Montpellier), la gare du Nord, Perpignan-Figueras, etc. nous démontrent que le risque est loin d'être partagé. Entre des systèmes de garanties publiques jusqu'à la reprise en catastrophe, bien des situations nous alertent où se confirme que là où le déficit revient au public, le profit va au privé.

Mais ce qui nous inquiète davantage, c'est le **silence total du texte sur le sort des salariés affectés à ces filiales**. Quel statut ? Quelles conditions de transfert pour des agents de SNCF Réseau ? Quelles garanties de retour ? Le CESE demande lui-même une étude préalable sur « *les personnels dédiés (transfert, statut juridique, etc.)* ». Cette étude n'existe pas. C'est inacceptable !

Ce que nous exigeons :

→ **Un moratoire sur tous les projets de PPP** dont SQE et une évaluation portant sur les hypothèses de périmètres et économiques des contrats, afin d'établir un examen sincère des coûts pour Réseau et la collectivité des PPP passés et analyser plus finement les impacts et conditions de suivi à apporter sur d'éventuelles expérimentations dont les conséquences sont sur une durée longue.

→ **Une votation au parlement**, les engagements en termes de montant et de durée engageant la collectivité. Les avis préalables du COI (Conseil d'orientation des infrastructures), du HCSP (Haut-commissariat à la stratégie et au plan), du CESE sont des impératifs pour la même raison !

→ **L'inscription dans la loi de garanties sociales explicites** pour tout salarié transféré dans une filiale dédiée : principe du volontariat, mise à disposition sous couvert de la loi Cherpion², droit de retour et garanties de continuité de carrière.

→ **L'ajout d'une disposition générale**, comme le préconise le CESE, garantissant que les mesures de simplification du titre II ne peuvent en aucun cas être dérogoires aux dispositions du Code du travail, du Code de la Sécurité sociale ou des conventions collectives du secteur ferroviaire.

5. LE RISQUE D'UN RÉSEAU À DEUX VITESSES

Le titre III du projet étend les compétences de la Société des grands projets aux SERM (Services express régionaux métropolitains). Avec un détail qui change tout : la SGP peut lever des taxes d'équipement, emprunter sur les marchés sans



Le fret ferroviaire est le grand absent de la loi-cadre Transports

impact sur le budget de l'État et bénéficie d'un plafond de dette relevé à 39 milliards d'euros. Pendant ce temps, **SNCF Réseau étouffe sous sa règle d'or**, son statut d'ODAC et la tutelle de Bercy.

Le CESE pose le diagnostic : cette asymétrie « *aboutira inévitablement à concentrer les investissements de modernisation sur les tracés SGP et à laisser en sous-équipement chronique les réseaux ferroviaires régionaux et les petites gares de maillage territorial gérées par SNCF Réseau* ». Deux France ferroviaires : celle des métropoles connectées et celle des territoires oubliés. Ce n'est pas un risque, c'est déjà une réalité en germe.

De surcroît, la coexistence de deux maîtres d'ouvrage sur le ferroviaire crée un précédent dangereux. Si la SGP n'est pas soumise aux mêmes obligations financières et de sécurité que SNCF Réseau, c'est bien une concurrence déloyale entre deux gestionnaires d'infrastructure publique que l'État organise.

Ce que nous exigeons :

→ **L'adoption d'une « clause de convergence »**, comme le recommande le CESE : tout investissement SGP au-delà de 500 M€ cumulés doit être assorti d'une affectation simultanée d'au minimum 30 % à la régénération des réseaux régionaux gérés par SNCF Réseau.

→ **L'alignement des obligations de sécurité et de transparence financière** de la SGP sur celles de SNCF Réseau, sous le contrôle de l'Autorité de régulation des transports.

6. FRET FERROVIAIRE

C'est peut-être la lacune la plus incompréhensible du texte. Le titre IV s'intitule « Dispositions relatives au fret ». Mais il ne traite que du verdissement du transport routier et de la manutention portuaire. **Pas une ligne sur le fret ferroviaire**. Alors que la conférence Ambition France Transports identifiait un besoin de 500 M€/an pour la performance et la résilience du fret ferroviaire et fluvial.

Le CESE « *regrette que le projet de loi n'évoque pas le fret ferroviaire, pourtant puissant vecteur de décarbonation* » et « *s'étonne de l'absence de prise en compte de la filière du fret et des sujets liés, comme l'intermodalité et la logistique* ». Comment peut-on prétendre décarboner les transports en ignorant le

seul mode terrestre de marchandises dont le bilan carbone est quatre fois meilleur que le routier ?

Pendant qu'on impose aux chargeurs des objectifs de recours à des poids lourds électriques, rien n'est prévu pour investir dans les triages, les lignes capillaires et les sillons fret. Le report modal reste un discours de tribune, pas une politique budgétaire.

Ce que nous exigeons :

→ **Un titre dédié au fret ferroviaire dans la loi**, avec un plan d'investissement de 500 M€/an pour la régénération des infrastructures de fret (triaux, lignes capillaires, sillons dédiés) et un objectif chiffré de report modal.

7. LE RÉSEAU FERRÉ NATIONAL N'EST PAS UN PUZZLE

Filiales dédiées par tronçons, dualité SGP/SNCF Réseau, régionalisation croissante liée à l'ouverture à la concurrence des TER, sociétés dédiées... tout converge vers un morcellement du réseau ferré national. **Le réseau a déjà perdu 3 668 km de voies entre 2012 et 2024**, soit 12% de sa consistance. Cette hémorragie silencieuse ne peut pas continuer. L'UNSA-Ferroviaire le répète : le réseau ferré est un bien commun de la Nation. Son unité est la condition de son efficacité. La fragmentation est l'ennemie de la performance ferroviaire.

La question des sociétés dédiées créées dans le cadre de l'ouverture à la concurrence est à cet égard symptomatique. 3 000 salariés y sont déjà affectés, avec des négociations décentralisées et des niveaux de rémunérations inégaux. **C'est une petite bombe à retardement** sociale dont le problème se posera crescendo. Outre les impacts sur l'intégrité et la sécurité du réseau, ce multiple découpage met à mal la cohésion des missions et l'égalité effective du droit à la mobilité. Chaque AOM (autorité organisatrice de la mobilité) fait ses choix indépendamment des autres et sans intégrer une quelconque vision globale, d'autant qu'il n'existe pas à ce jour d'entité ayant légitimité à coordonner, piloter une politique de transport d'ensemble, déclinable et ajustable sur l'ensemble du territoire.



© Pège-Hardan/Remond Spelling, https://commons.wikimedia.org/wiki/File:4943276



© R. Chasson

À ces découpages territoriaux s'ajoutent des découpages par activité : les TET (trains d'équilibre du territoire) sont à la main de la DGITM (Direction générale des infrastructures terrestres et maritimes), qui ne rend des comptes sur l'ambition et l'ajustement de ses choix à personne ! Les entreprises en SLO (service librement organisé) décident elles de leurs missions selon leur business plan et, profitant du vide conceptuel sur l'aménagement du territoire à la transcription française des directives européennes puis dans chacune des lois sur le ferroviaire qui ont suivi, rechignent à desservir arrêts intermédiaires, itinéraires non rentables, sans compensation aujourd'hui, seulement portés par SNCF Réseau via des baisses tarifaires.

La SA SNCF Voyageurs assure encore ce rôle de service public, mais attaquée sur ses lignes les plus rentables et incitée à faire toujours plus de dividendes pour assurer le fonds de concours outre ses propres besoins en investissements, elle se mue inexorablement en une entreprise animée par la seule recherche de profit financier. Est-ce vraiment la SNCF que nous voulons tous ? Le sentiment de déclassement, le mal-être social en France n'est-il pas déjà suffisamment fort pour ne pas risquer de trier socialement encore plus la population ? Cette loi-cadre ne dit rien pour désamorcer cette tendance.

8. NOTRE POSITION

L'UNSA-Ferroviaire n'est pas dans la posture du refus systématique. Nous reconnaissons que ce texte pose des principes que nous avons nous-mêmes défendus. Le fléchage autoroutier, la programmation pluriannuelle, la prise en compte de l'aménagement du territoire dans la tarification des sillons : ce sont des avancées que nous avons portées.

Mais un cadre sans moyens est un décor. Et surtout, au-delà des principes certes nécessaires de sacralisation des ressources existantes, aucun tournant majeur de politique de transport n'est abordé. Pire, le texte n'évoque même pas le fret ferroviaire, l'aménagement du territoire, la cohésion d'ensemble avec l'aérien, la décarbonation énergétique, les enjeux écologiques comme l'artificialisation des sols. Non seulement ce texte ne rassemble pas, mais il entérine la fragmentation du secteur par une démultiplication d'acteurs et de segmentations de marchés. Et les garanties sociales des cheminots sont un angle mort.

L'UNSA-Ferroviaire demande au législateur d'amender ce texte en profondeur lors de son examen au Sénat. Nous agissons avec responsabilité et toute notre conviction dans le débat parlementaire. Et nous serons intransigeants sur nos lignes rouges : pas de filialisation sans garanties sociales, pas de réseau à deux vitesses, pas de promesses sans budgets.

Par Fabrice CHARRIÈRE, Fanny ARAV et Olivier ARMAND ■

² La loi dite « Cherpion » relative au développement de l'alternance et de la sécurisation des parcours professionnels a été adoptée en 2011.

Hexafret a soufflé sa première bougie

Une éclosion, des premiers pas, on fait le bilan de cette première année d'existence dans ce monde hostile et concurrentiel qu'est le fret ferroviaire. Avant d'envisager un rythme de croisière, l'entreprise a encore de sérieux défis sur sa route et devra aussi définir ce que sera le cadre social à l'horizon 2028.



Hexafret représente désormais 35 % du marché sur le territoire, soit une perte de 15 %.



RETOUR SUR UNE NAISSANCE (NON DÉSIRÉE)

C'est sans périodure que la société Hexafret est née le 1^{er} janvier 2025. Sur le faire-part, il est noté : taille 4 369 agents, poids 600 M€ d'actif. Pour la filiation, c'est un peu plus complexe : la maison mère est Rail Logistics Europe (RLE) détenue par SNCF Participation, elle-même détenue par le groupe SNCF.

Pour le contexte, il est connu de chacun avec pour point de départ une enquête de la Commission européenne pour distorsion de concurrence avec, à l'arrivée, **la fameuse discontinuité de Fret SNCF qui aura conduit à sa liquidation**. Pour faire court et en résumé : à peine l'enquête lancée, l'État français s'est imposé par anticipation sans même un semblant de bras de fer l'autopuniton de démanteler son opérateur historique de fret ferroviaire. Une reddition combattue par l'UNSA, mais qui n'aura pas suffi face à des ministres des Transports successifs portant une approche commune de soumission aux volontés européennes libérales déconnectées.

LES MOYENS DU BORD

Fret SNCF devait céder 10 % des effectifs, 20 % du chiffre d'affaires, 30 % de trafic et 40 % de ses actifs. La maintenance intégrée ne pourra plus l'être et sera confiée à Technis, l'autre filiale créée au 1^{er} janvier 2025.

En termes de moyens à sa disposition, il reste donc à Hexafret :

- 4 369 salariés, dont 1 090 conducteurs
- 480 locomotives
- 4 sites de tri à la gravité (Woippy, Sibelin, Miramas, Le Bourget)
- un actif de 600 millions d'euros (vs 1 milliard pour Fret SNCF)

Mécaniquement, avec les trafics cédés à la concurrence, la jeune société représente désormais 35 % du marché sur le territoire, soit une perte de 15 %.

LES PREMIERS PAS

Nous sommes le 1^{er} janvier 2025 et Hexafret accueille ses salariés quelque peu barbouillés, pas forcément par les huîtres de la veille, mais plutôt

par une pilule européenne et un feuilleton politique difficile à digérer.

Comme les sociétés dédiées Voyageurs nées et à venir, **l'entreprise n'a pas d'instances représentatives du personnel à son lancement**. Pour pallier ce trou de régime, en amont des élections professionnelles un « Accord de transition relatif au dialogue social et au droit syndical » a été proposé, discuté et finalement validé fin 2024. Ainsi un « espace de dialogue » composé de 98 représentants des salariés, dont 18 à l'échelle nationale, fera office d'instance transitoire au rythme de deux réunions mensuelles (une sur chaque région + une nationale). Sans existence légale, ce format aura néanmoins permis un dialogue et un suivi des affaires courantes sur les sujets RH, sécurité, santé et conditions de travail.



L'idéologie européenne libérale a eu raison de Fret SNCF

PREMIER PRINTEMPS

La fin de l'hibernation des instances sera actée par les élections professionnelles organisées entre le 10 et 17 avril 2025. Une campagne électorale relativement courte avec **des résultats pour l'UNSA-Ferroviaire en progrès** en référence aux élections de novembre 2022.

Le comité social et économique (CSE) constitué de ses élus au lendemain des élections ne sera réellement en ordre de marche qu'à l'issue de chaudes discussions estivales, pour parvenir à un accord de fonctionnement et à un règlement intérieur.

L'architecture finale sera ainsi constituée :

- un **CSE** qui délègue les questions de la santé, de la sécurité et des conditions de travail à des commissions SSCT sur deux niveaux (national et territorial) ;
- des **instances de proximité** pour traiter les problématiques locales ;
- cinq **commissions obligatoires** pour une entreprise de la taille d'Hexafret ;
- trois **commissions supplémentaires** demandées par les élus, dont une dédiée à l'environnement et le développement durable.

L'AN 1 DANS LA CONTINUITÉ

À peine opérationnelles, les nouvelles instances ne seront pas dépayées, car aux menus de celles-ci, il sera question de réorganisations. À la clef : des suppressions de postes en direction centrale, des fermetures de résidences Traction liées à la fin de la sous-traitance des flux cédés. Le sujet des risques psychosociaux reste à ce jour insuffisamment traité, les résultats Sécurité et Accidentologie demeurent inquiétants pendant que les faisceaux de triage manquent d'éclairage, mais arborent une végétation luxuriante. Concernant les effectifs, **la tension règne sur la traction, les prestations Sol et la filière Gestion des moyens**. En résumé : une continuité des travers historiques que la discontinuité n'aura pas réglés...

EN QUÊTE D'IDENTITÉ

Qui dit nouvelle entreprise dit nouvelle image. Hexafret a la volonté de se démarquer, d'affirmer et de communiquer ses valeurs et ses ambitions. Il faut se vendre et se rendre attractif, aussi un site internet (enfin) digne de ce nom propose désormais des offres commerciales rénovées plus lisibles. L'identité est résolument modernisée et les réseaux sociaux professionnels sagement utilisés, **un réel effort est notable en termes de communication externe**. Une marque, une identité visuelle avec un logo travaillé plutôt sympa, des posts réguliers sur les réseaux... En bref, un grand toilettage marketing.

En interne, les dénominations historiques sont remplacées, ainsi les appellations inappropriées « Usines et Ateliers » deviennent des « Zones régionales » et « Unités opérationnelles ». Dans sa quête d'identité et d'attractivité, Hexafret cherche à se conformer aux standards de communication éprouvés et utilisés par ses concurrents, une initiative certes nécessaire, mais qui mérite néanmoins d'être soulignée.



Des élections professionnelles ont eu lieu en avril 2025

“
Les faisceaux de triage manquent d'éclairage, mais arborent une végétation luxuriante.
”

Hexafret
TECHNIS

APRÈS 1 AN : SUR DE BONS RAILS ?

Si l'on regarde le bilan financier de la première année d'exercice, on retrouve des produits du trafic à 626 M€ pour un budget de 632 M€. Rien d'inquiétant de prime abord, mais rien de rassurant non plus, car Hexafret à un plan d'affaires ambitieux construit avec une projection à 764 M€ en 2030. C'est plus de 4,5% de croissance annuelle envisagée majoritairement par la captation de volumes supplémentaires.



Le porte-containers Zoé de l'armateur MSC

“
**Le multimodal
a le vent en poupe
et les géants
du maritime
sont désormais
sur les rails.**

”

Une perspective croustillante, mais en décalage avec une part du fret ferroviaire qui ne décolle pas au regard des ambitions politiques initiales de doubler celle-ci d'ici 2030. La barre des 18% projetée reste utopique et c'est seulement tirée par le transport combiné (conteneurs, caisses mobiles) que **la part du ferroviaire flirte péniblement aux alentours de 10%**. Néanmoins, l'espoir est de mise, car le multimodal a le vent en poupe et les géants du maritime, en plus d'être sur le pont, sont désormais sur les rails aussi. Les géants du maritime MSC, CMA-CGM, Maersk, Brittany Ferries s'attaquent au vieux continent et à l'Angleterre. Ils se livrent un combat de titans, le mot d'ordre étant de maîtriser le bout en bout en alliant la mer avec le fer et la route. Face à ces colosses, Hexafret semble bien esseulée et démunie, puisque l'entreprise à l'interdiction d'opérer sur ce segment porteur des trains dédiés pendant 10 ans, c'est une des décisions imposées par la discontinuité, la plus lourde sans aucun doute.

DES PROBLÈMES DE CROISSANCE ?

Dans ce contexte concurrentiel féroce encore immature, le développement du nouveau-né Hexafret est entravé par le carcan du bannissement

des trafics spécialisés, en guise d'hormones de croissance, la société est placée sous perfusion.

En effet, **l'équilibre précaire des premiers comptes ne serait pas atteint sans les aides d'État** (wagons isolés et péages) et du groupe SNCF (surcotisations retraite), un soutien financier qui immunise d'un trou dans la caisse de l'ordre d'une centaine de millions. Si on se refait le film du démantèlement de Fret SNCF sur fond d'aides illégales d'État, on ne peut que constater que les mêmes aides à la survie sont encore d'actualité, mais paradoxalement, cette fois, validées par la même Commission européenne... On le comprend aisément, Hexafret est pour l'heure condamnée à vivoter tout en prospectant commercialement sur les trafics limités sur lesquels elle est encore autorisée, tout en espérant fidéliser ses clients et salariés actuels.

2026 : L'AN 2 À 2

Hexafret n'est pourtant pas seule, elle est rattachée à la holding Rail Logistics Europe (RLE*) qui ne va pas rester seule non plus. Conséquence ultime et désynchronisée de la discontinuité du 1^{er} janvier 2025, **RLE est dans l'obligation d'ouvrir son capital en cette année 2026**. Pour l'heure, rien ne transpire sur d'éventuels actionnaires potentiels. On sait juste qu'à son arrivée, le président Castex s'est engagé à « *tout faire pour choisir un co-actionnaire qui partage nos valeurs et qui porte un projet de développement à long terme* ». Il a aussi ajouté qu'il « *essaierai[t] d'obtenir des autorités européennes qu'elles réduisent la durée du bannissement* ». Des mots de politicien avisé dans lesquels on pourrait lire en sous-texte une potentielle entrée dans le game d'un des fameux armateurs aux dents longues cités précédemment. Mais attention, il ne s'agit ici que d'une libre interprétation.

Quant aux conséquences de cette ouverture de capital, il est bien entendu évident que **l'actionnaire débarquera avec son lot d'attendus et d'exigences**. Les annonces ne devraient pas tarder et nous en reparlerons le moment venu. Il faudra alors analyser les répercussions et enjeux aux bornes de l'entreprise, mais pas uniquement. Il sera temps aussi d'évaluer la force de cette nouvelle secousse identitaire pour les salariés d'Hexafret. Exclue du groupe public ferroviaire en 2025, le déracinement sera donc suivi d'une greffe en 2026, une appartenance hybride à intégrer, à digérer. Un lien nouveau est à tisser. L'union à un investisseur n'est pas forcément l'attente première des cheminots et générera probablement des inquiétudes. En réponse, on pressent déjà des discours internes formatés rassurants « *C'est un partenariat...une chance...rien ne va changer...en unissant nos forces, nous serons plus forts...* ». Il ne

fait en tout cas aucun doute que le mariage (forcé) sera présenté en opportunité pour les entreprises de RLE et pour leurs salariés.

2028 : FIN DE TRANSITION

Hexafret a embarqué les accords de Fret SNCF pour une durée de trois ans par le biais d'un accord de transition. Il permet ainsi aux salariés transférés de bénéficier des accords précédents jusqu'à fin 2027, c'est au-delà du socle légal minimal du Code du travail qui est de 15 mois. Un délai supplémentaire qui s'explique par une pression syndicale unitaire ferme, mais peut-être aussi par une direction consciente de la lourdeur d'une tâche pour laquelle elle manquait et semble toujours manquer cruellement de préparation.

Alors que ce temps de survie des accords est consommé à quasi 50%, **rien n'est avancé sur ce que sera le cadre social à compter du 1^{er} janvier 2028** et l'arrivée de Jean Castex n'est pas étrangère à ce statu quo. En affichant dès son début de mandat son attachement à une unité sociale, il affirmera lors de la première table ronde avec les organisations syndicales vouloir « *consolider la plateforme de progrès social et négocier un socle de droits communs incluant les filiales* ». Un socle au niveau groupe, mais aussi « *des accords-cadres composés d'un socle commun qui peut être complété ou adapté dans les sociétés...* ». Ces propos apportent autant d'espoir que de défiance, les contours restants à définir dans les travaux sur l'accord de l'Organisation de la négociation collective (ONC) de ce premier semestre 2026. Dans l'attente, toute discussion est naturellement mise en pause dans la filiale fret.

L'AVIS DE L'UNSA

Pour conclure sur cette photo d'Hexafret à un an d'existence, il convient d'insister sur son bannissement des trafics dits dédiés qui la condamne à vivoter hors du segment multimodal, le seul espace du fret ferroviaire qui à terme semble être en mesure de tirer son épingle du jeu.

Pour les autres défis et échéances à venir, **les signaux internes envoyés manquent de clarté**, avec une direction d'entreprise qui oscille entre se rapprocher du groupe quand ça l'arrange et vouloir s'en dissocier pour le même motif, une confusion et des repères difficiles à appréhender pour les salariés. Souvent décrit comme le laboratoire du groupe, le fret ferroviaire à la sauce SNCF n'en finit pas de nous surprendre et de se réinventer. À peine née, Hexafret a déjà quelques mues attendues et d'autres circonstancielles ou inédites ne sont pas à exclure.

Par l'équipe UNSA-Ferroviaire Hexafret ■



C'EST QUOI RLE ?

Rail Logistics Europe est le pôle du groupe SNCF dédié au transport de marchandises et à sa logistique.

Une organisation en 6 marques spécialisées :

▪ HEXAFRET

en successeur de Fret SNCF (sans la maintenance intégrée et sans les trains dédiés pendant 10 ans)

▪ CAPTRAIN

ex-VFLI, l'équivalent de OUIGO pour le fret (exclu 5 ans des trains dédiés)

▪ TECHNIS

pour la maintenance des locomotives (toutes entreprises ferroviaires, mais avec Hexafret comme client principal)

▪ FORWARDIS

commissionnaire de transport (un genre d'architecte des solutions de transport)

▪ NAVILAND CARGO

le spécialiste du transport combiné (fluvial, rail, route)

▪ VIIA

l'opérateur d'autoroutes ferroviaires (pour le transport des remorques de camions sur les trains)



CHIFFRE D'AFFAIRES

environ **1,8 milliard d'euros** par an



EFFECTIFS

+ de **9 500 salariés** répartis dans une dizaine de pays européens

Féminisation et égalité professionnelle à la SNCF : des droits affirmés, une organisation encore inadaptée

La féminisation des métiers ferroviaires et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont désormais des objectifs clairement affichés par l'entreprise. Accords, chartes, dispositifs d'accompagnement, guides et référents, la SNCF dispose aujourd'hui d'un cadre formel dense, notamment en matière de parentalité et d'égalité professionnelle. Pourtant, sur le terrain, le vécu des agentes montre encore un décalage persistant entre les principes affichés et leur application concrète. Ce décalage ne tient pas tant à l'absence de droits qu'à leur traduction incomplète dans l'organisation du travail, établissement par établissement.

UN CADRE NATIONAL PROTECTEUR, NOTAMMENT PENDANT LA GROSSESSE

Le cadre national prévoit, pendant la grossesse, des droits précis et structurants. En cas de difficulté à tenir le poste, une inaptitude temporaire, partielle ou totale peut être reconnue. **Des aménagements sont alors possibles** sur les horaires, le poste, le matériel, voire par un changement temporaire de fonction pour raison médicale. Ces démarches peuvent être initiées par la salariée, mais aussi par le management, ce qui traduit une responsabilité collective et non individuelle.

La rémunération est également sécurisée. Le maintien des éléments de salaire, des primes et des gratifications est garanti afin que la grossesse ne constitue ni une pénalisation financière ni un frein au parcours professionnel.

UNE RECONNAISSANCE SALARIALE PRÉ-VUE, MAIS ENCORE TROP PEU APPLIQUÉE

La grossesse ne doit pas non plus pénaliser l'évolution de carrière. À ce titre, elle peut ouvrir droit, lors des notations, à l'attribution d'une position de rémunération supplémentaire hors compte. Ce mécanisme vise à neutraliser les effets d'une période d'absence ou d'aménagement sur la progression salariale.

Là encore, le droit existe. Mais son application demeure inégale selon les établissements. Faute de règles clairement déclinées et connues, ce qui devrait relever d'un mécanisme automatique **repose encore trop souvent sur une démarche individuelle de l'agente concernée**, parfois appuyée par l'intervention des délégués de notation lors des commissions, afin de garantir le respect du cadre et l'égalité de traitement.

APRÈS LA NAISSANCE, DES DROITS RÉELS, MAIS PEU STRUCTURANTS

Après la naissance, des droits existent également. Congés, autorisations d'absence, notamment pour l'allaitement ou les rendez-vous médicaux de l'enfant, sont prévus par les textes. Ces dispositifs sont réels et opposables. Toutefois, ils restent ponctuels, limités dans le temps et peu structurants pour l'organisation du travail.

Il n'existe pas de droit général à l'aménagement durable des horaires de travail dans le cadre de la parentalité, à activité et rémunération constantes. Les solutions proposées relèvent le plus souvent du temps partiel ou du congé parental, avec des



Les éléments variables de solde sont sécurisés pendant la grossesse

conséquences directes sur la rémunération et la trajectoire professionnelle. Dans les faits, ce sont encore majoritairement les femmes qui assument ces choix contraints.

DES DROITS THÉORIQUES FACE À DES ORGANISATIONS CONTRAIGNANTES

Dans les métiers de la traction et du contrôle, cette difficulté est particulièrement visible. Les droits existent, comme l'heure d'allaitement, mais l'organisation du travail, fondée sur des roulements, des prises de service décalées, des temps de parcours incompressibles et une continuité de production, **rend leur application concrète extrêmement difficile, voire impossible.**

Cette réalité concerne plus largement l'ensemble des métiers en horaires décalés, mais aussi, parfois, des métiers sédentaires en horaires de jour, lorsque l'organisation du travail reste rigide, peu anticipée ou dépendante de décisions locales non formalisées.

Un droit qui ne peut pas être exercé dans les faits n'est pas un droit effectif. Lorsque l'organisation n'est pas pensée pour permettre l'application des dispositifs, ce sont les agentes qui doivent s'adapter, renoncer ou négocier au cas par cas.

LE CŒUR DU PROBLÈME : L'ABSENCE DE DÉCLINAISON CONCRÈTE EN ÉTABLISSEMENT

La direction nationale fixe des principes généraux et renvoie leur mise en œuvre détaillée aux établissements. Ce fonctionnement produit un effet pervers bien connu. Dans les établissements où les femmes sont peu nombreuses, notamment en conduite, les déclinaisons concrètes n'ont tout simplement pas été écrites.

Faute d'anticipation, rien n'est prévu en amont. Les situations sont alors traitées comme des exceptions et non comme des réalités à organiser. L'égalité repose sur la capacité individuelle des femmes à réclamer l'application de droits pourtant existants, à se signaler et à se justifier. Cette logique est profondément inégalitaire. **Là où des règles collectives devraient protéger, c'est l'improvisation locale qui domine.** Là où l'anticipation devrait sécuriser, c'est la rareté des situations qui sert de prétexte à l'inaction.

SALAIRES ET CARRIÈRES : LA PERTE DES REPÈRES COLLECTIFS

Cette logique se retrouve également dans le champ salarial. Le statut, avec ses grilles et ses notations, garantissait des repères collectifs clairs et limitait les inégalités de traitement. Avec sa disparition, l'évolution salariale repose davantage



Le décrochage salarial au détriment des femmes est une réalité qui perdure

sur l'appréciation managériale et des processus individualisés. Les suivis des accords sur l'égalité professionnelle montrent déjà un décrochage salarial au détriment des femmes, en particulier depuis la fin du cadre statutaire. Sans règles communes, sans critères transparents et sans processus opposables, les inégalités se reconstituent mécaniquement.

Réaffirmer des bases claires en matière d'avancement salarial et de déroulement de carrière n'est pas un retour en arrière. C'est une condition indispensable pour garantir l'égalité professionnelle dans un cadre désormais contractuel.

DE L'INTENTION À L'ANTICIPATION

L'égalité professionnelle ne peut pas se limiter à des principes généraux ou à des droits théoriques. Elle suppose une organisation du travail pensée en amont, y compris dans les métiers où les femmes sont encore minoritaires.

Anticiper, écrire des règles, décliner concrètement les droits dans les établissements, former l'encadrement et sécuriser les parcours professionnels, voilà ce qui permet de transformer l'égalité affichée en égalité réelle. Tant que l'application reposera sur la réclamation individuelle, les inégalités persisteront.

L'égalité ne se décrète pas. Elle s'organise.

Par Aurélien CAUCHON pour l'UR de PRG ■

“
Un droit qui ne peut pas être exercé dans les faits n'est pas un droit effectif.

”

La semaine de quatre jours

La semaine de quatre jours s'impose comme un sujet de débat sur l'avenir du travail. Pour les uns, c'est la solution définitive pour les salariés pour un équilibre vie/pro perso. Pour les autres, une accentuation de la productivité sans règles définies. Entre promesses d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle et craintes d'intensification des rythmes, les syndicats doivent jouer leur rôle de réflexion sur un thème qui n'est qu'à ces débuts. Sous forme de questions-réponses, balayons les différents regards en cours.



Pierre Larrourou

QUESTION : LES EXPÉRIMENTATIONS DE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS SE MULTIPLIENT EN FRANCE, NOTAMMENT DANS DIFFÉRENTS SECTEURS. COMMENT ANALYSER CETTE TENDANCE ?

UNSA-Ferroviaire -

La semaine de quatre jours n'est pas une innovation en soi : les syndicats défendent historiquement la **réduction du temps de travail comme levier de progrès social** et ce thème de réduction de travail est développé par l'économiste Pierre Larrourou déjà en 1993. Ce qui correspond à une évolution, c'est le contexte : à l'instant T, cette revendication est portée à la fois par les salariés - 70 % des Français y sont favorables selon l'IFOP - et par des entreprises en quête d'attractivité. Mais attention : plusieurs modèles définissent cette notion. Dans les expérimentations actuelles, on observe deux approches :

- la **réduction du temps de travail** (32h payées 35h), comme chez LDLC ou Welcome to the Jungle. C'est le modèle qui, au regard des études de l'instant, se rapproche le plus des demandeurs des syndicats. Il semble permettre d'améliorer l'équilibre de vie pro/perso et réduit le stress.
- la **condensation des horaires** (35h sur 4 jours), sans réduction du temps de travail. Là, le risque est clair : des journées à 9h ou 10h, une intensification du travail et des inégalités accrues pour les salariés déjà en difficulté (foyers monoparentaux, personnes en situation de handicap...). Le Crédoc (Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie) le souligne : **33% des salariés craignent des journées trop fatigantes** [Crédoc, 2024].

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la semaine de quatre jours ne peut être une avancée sociale que si elle s'accompagne d'une **réelle réduction du temps de travail, sans perte de salaire, et d'un dialogue social renforcé pour adapter les organisations**. Actuellement, les évolutions au sein du groupe SNCF doivent amener les syndicats à travailler sur le fond ce sujet. Il n'est pas question pour nous de nous précipiter par effet de mode, mais d'accentuer notre expertise.

LES ÉTUDES POINTENT DES BÉNÉFICES (BIEN-ÊTRE, PRODUCTIVITÉ), MAIS AUSSI DES LIMITES. QUELS SONT LES PIÈGES À ÉVITER ?

UNSA-Ferroviaire -

Le premier piège, c'est **l'illusion du gagnant/gagnant théorisé par Thomas Gordon**. Certaines directions présentent la semaine de quatre jours comme une solution miracle pour la productivité et le bien-être. Or, sans garde-fous, elle peut devenir un outil de flexibilité accrue pour l'employeur, au détriment des salariés. Par exemple, dans la fonction publique, l'expérimentation en cours ne prévoit pas de réduction du temps de travail : on demande aux agents de faire le même volume d'heures en moins de jours. Pour accentuer notre propos, les charges mentales sont en augmentation sur la même journée pour atteindre les objectifs définis. **C'est clairement une régression sociale déguisée**.

Deuxième piège : **l'aggravation des inégalités**. Les cadres et les employés de bureau peuvent plus facilement bénéficier de ce dispositif, mais quid des ouvriers, des soignants, ou des agents de terrain ? Dans nos métiers du ferroviaire où la présence est indispensable, la semaine de quatre jours peut signifier des rotations plus complexes, des astreintes accrues, ou même des suppressions de postes. **L'UNSA-Ferroviaire reste donc attentive dans sa première analyse à ce que cette mesure ne creuse pas les écarts entre catégories professionnelles**.

Enfin, il y a la question de **l'intensification du travail**. Le rapport parlementaire numéro 460 d'octobre 2024 le souligne : sans accompagnement,



La semaine DE quatre jours plutôt que celle EN quatre jours

la semaine de quatre jours peut conduire à une pression accrue pour « faire plus en moins de temps » et parfois avec encore moins de salariés. C'est en totale contradiction avec la vision syndicale que nous portons. En faisant un peu de fiction, nous exigerions **lors d'une mise en place d'indicateurs de charge de travail et des droits à la déconnexion renforcés**, surtout dans un secteur comme le ferroviaire où la sécurité dépend directement des conditions de travail.



PROJETONS-NOUS ENCORE PLUS LOIN DANS LA FICTION : CONCRÈTEMENT, QUEL DOIT ÊTRE LE RÔLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES FACE À CETTE TRANSITION ?

UNSA-Ferroviaire -

Notre rôle est quadruple : analyser, alerter, négocier, et proposer.

1. **Analyser** et nous accaparer les études internationales en cours.
2. **Alerter** sur les dérives. En exemple, dans quelques secteurs, l'interpellation des directions sur l'absence de réduction du temps de travail dans l'expérimentation correspond à une remise en cause des 35 heures
3. **Négocier des accords**. La semaine de quatre jours doit être encadrée par des accords de branche ou du groupe sans remise en cause :
 - **des salaires** et des droits sociaux
 - **d'évaluation des risques psychosociaux**, notamment pour les métiers pénibles
 - **des modalités de retour en arrière** si l'expérimentation échoue. À l'UNSA-Ferroviaire, nous avons intégré ces principes dans nos réflexions
4. **Proposer des alternatives**. Par exemple, pourquoi ne pas tester la semaine de quatre jours uniquement pour les équipes volontaires, avec un bilan à six mois ?

Notre force à l'UNSA-Ferroviaire s'il faut l'exprimer à nouveau, c'est l'ancrage terrain. Les élus du CSE, comme moi, doivent être les relais des salariés pour identifier les besoins réels et éviter les mesures descendantes. Nous continuerons dans nos réflexions à partir du réel des salariés.

PENSEZ-VOUS QUE LA SEMAINE DE QUATRE JOURS PUISSE DEVENIR LA NORME EN FRANCE ?

UNSA-Ferroviaire -

Tout dépendra de la capacité des syndicats à imposer un cadre protecteur. Aujourd'hui, les expérimentations sont encore marginales (5 % des entreprises en 2024, selon l'ADP), mais la dynamique est lancée.

Deux scénarios sont envisageables :

- > **un modèle à deux vitesses** : certaines entreprises (surtout dans le tertiaire) adoptent la semaine de quatre jours avec réduction du temps de travail, tandis que d'autres secteurs l'excluent faute de moyens. **Ce serait une défaite pour l'égalité professionnelle.**
- > **une avancée sociale généralisée**, si les syndicats parviennent à l'inscrire dans la loi, comme les 35 heures en 2000. Pour cela, il faudrait :
 - une **loi-cadre** fixant les principes (maintien des salaires, droit à la déconnexion, évaluation des risques)
 - un **fonds public** pour aider les PME et les secteurs en tension à s'adapter
 - une **campagne de sensibilisation** pour éviter que cette mesure ne soit réservée aux « privilégiés »

“ La semaine de quatre jours peut être une opportunité historique pour repenser le travail. ”

La semaine de quatre jours peut être **une opportunité historique pour repenser le travail**, à condition de ne pas répéter les erreurs du passé. Les 35 heures avaient été une avancée majeure, mais leur mise en œuvre a parfois généré des précarités. Aujourd'hui, avec les outils numériques et les attentes des jeunes générations, nous sommes en capacité de proposer mieux. **Les syndicats doivent rester vigilants : une semaine de quatre jours sans réduction du temps de travail, c'est juste un leurre face aux attentes des salariés.**

En conclusion, l'UNSA-Ferroviaire invite chaque salarié à s'approprier et s'emparer de ce sujet de réflexion en cours. Pour ce qui est de notre organisation syndicale, nous sommes prêts à échanger les points de vue.

Par Arnaud RÉGIS ■

Secrétariat fédéral délocalisé à l'ESAT arrageois de St-Laurent-Blangy

Le 26 février 2026, le secrétariat fédéral s'est déplacé à Arras pour faire sa réunion hebdomadaire. S'en est suivie une visite guidée de l'établissement.



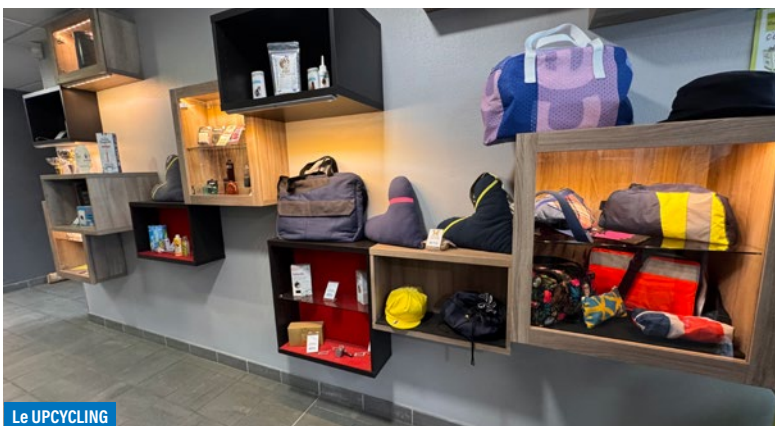
L'un des fleurons de l'ESAT est sa blanchisserie

L'ESAT : AU CŒUR DE L'INNOVATION SOCIALE ET DE L'INTÉGRATION LOCALE

Au cœur de la région des Hauts-de-France, l'ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) de Saint-Laurent-Blangy se distingue par la diversité et la modernité de ses activités. Loin des clichés, **ces structures qui accompagnent des centaines de travailleurs en situation de handicap** démontrent une capacité d'adaptation et une force d'innovation remarquables, s'intégrant profondément dans le tissu économique local. Visite croisée de ce site emblématique qui illustre un modèle d'entreprise sociale performant.

DE LA COUTURE UPCYCLÉE À LA LOGISTIQUE DE POINTE : UN SAVOIR-FAIRE POLYVALENT

Dès l'entrée de l'ESAT à Saint-Laurent-Blangy, un showroom témoigne de l'étendue des compétences. Un des exemples les plus marquants est l'upcycling : des vêtements de travail usagés d'Enedis ou de GRDF sont transformés en coussins innovants, conçus pour faciliter les soins de chimiothérapie. La créativité se mêle à l'engagement, comme avec la réutilisation des bâches des Jeux olympiques de 2024 pour créer des cadeaux originaux.



Le UPCYCLING

L'innovation est aussi à l'honneur. Amine, une travailleuse, transforme une vieille sacoche en un sac à déjeuner isotherme. « *Je fais du recyclage* », explique-t-elle simplement. L'atelier collabore aussi avec des entreprises comme Paul, pour qui il confectionne des fonds de tarte réutilisables.

Cette polyvalence est la marque de fabrique de ces établissements. L'ESAT rayonne sur quatre sites (Saint-Laurent-Blangy, Brebières, Avesnes-le-Comte et Hermies), couvrant une large palette de métiers :

- **le conditionnement** agricole (ail, oignons, échalotes) et industriel. À Saint-Laurent-Blangy, les équipes préparent méticuleusement des oignons pour des enseignes comme Grand Frais ;
- **les espaces verts**, avec cinq équipes mobiles qui assurent l'entretien pour des communes et entreprises ;
- **la ferronnerie**, qui fabrique notamment des barrières de sécurité pour les étapes du Tour de France ;
- **la menuiserie**, qui équipe en mobilier de nombreux établissements professionnels.

La force de ces ESAT réside dans la flexibilité de leurs équipes. En cas de baisse d'activité sur une tâche, les travailleurs sont redéployés, parfois en prestation extérieure. Au total, le pôle de travail adapté, incluant les ESAT partenaires, représente une force de près de 1100 travailleurs.

LA BLANCHISSERIE ET LA LOGISTIQUE : L'ALLIANCE DE LA PERFORMANCE ET DE LA TRAÇABILITÉ

L'un des fleurons de l'ESAT est son atelier de blanchisserie. Certifiée ISO 9001 et en pleine expansion avec l'ouverture d'une seconde unité mi-2025, elle traite des volumes importants pour des clients comme Enedis ou la SNCF. Le processus est optimisé : les produits lessiviels sont gérés par un système de pompes doseuses

connectées, une innovation installée début 2025 qui supervise précisément les consommations et limite la manipulation.

Côté logistique, **la technologie est également au service de l'efficacité**. Chaque vêtement de travail, doté d'un QR code, est scanné à plusieurs étapes. Un système informatique guide les opérateurs pour un tri sans erreurs, assurant une traçabilité pointue.

Le service logistique de l'ESAT de Saint-Laurent-Blangy génère aussi son propre chiffre d'affaires. Il fonctionne comme une base de stockage pour des bières artisanales, des matières premières pour la maroquinerie Thomas (groupe LVMH et se prépare à accueillir du matériel de chantier pour GRDF.



AU CŒUR DU SYSTÈME : UN ACCOMPAGNEMENT HUMAIN ESSENTIEL

Au-delà de la production, l'accompagnement humain est au centre du dispositif. Les sites sont pensés pour le bien-être des travailleurs, avec des restaurants d'entreprise, des vestiaires encadrés et des écrans dynamiques pour communiquer sur les droits, les actualités et les activités de soutien.

Ces activités, hors du champ productif, sont fondamentales pour renforcer l'autonomie et les compétences :

- **Prévention et sécurité au travail ;**
- **Préparation à la retraite ;**
- **Formation à l'autodétermination**, un axe majeur pour permettre aux travailleurs de choisir leur avenir professionnel ;
- **Projets d'ouverture**, comme un programme Erasmus+ qui a permis à des travailleurs de se rendre en Espagne.

Une fois par an, le projet personnalisé de chaque travailleur est révisé par une équipe médico-psycho-socio-éducative, assurant un suivi individualisé. En complément, des initiatives solidaires voient le jour, telle que la ressourcerie, une boutique interne où les travailleurs peuvent se fournir gratuitement en vêtements et objets issus de dons.

« Partout en France, vous allez voir des ESAT différents parce qu'ils sont vraiment intégrés à leur bassin d'emploi, à l'économie locale », conclut notre guide.

À travers leurs multiples ateliers, ces établissements démontrent qu'ils sont bien plus que de simples lieux de production. Ce sont des écosystèmes dynamiques où développement des compétences, innovation technologique et accompagnement humain convergent pour offrir une véritable voie d'épanouissement.

Par Delphine ROTT ■

Le mot du secrétaire de l'UR NPDC, Sébastien Caille



Je tiens à remercier le trio fédéral qui a accepté l'idée de faire le SF délocalisé dans cet ESAT. Organiser une réunion avec une gestion des contraintes logistiques et horaires de chacun n'est pas de tout repos. Cependant, l'énergie qui a été mise par la SGS a été un plus et je tenais à le souligner.

Pourquoi tenir une réunion de notre structure dans un ESAT, me direz-vous ?

Simplement, si nous défendons au quotidien les droits des salariés afin qu'ils puissent travailler dans de bonnes conditions, n'oublions pas que c'est aussi une chance d'avoir un travail ! Cette visite nous rappelle que l'être humain est toujours doté d'aptitudes et compétences, mais il faut juste parfois adapter son poste de travail. Cela permet aussi d'avoir une réflexion par rapport aux différents cas de reclassement ou de réforme que nous pouvons accompagner dans l'entreprise après une maladie, accident...

Il est du devoir de chacun d'essayer d'élever les consciences dans notre entreprise, dans un contexte où la logique de productivité est prédominante au détriment de l'humain.

En tant que secrétaire de l'UR NPDC, je trouve intéressant d'assister à un secrétariat fédéral, car cela permet d'avoir une approche différente des problématiques internes et des débats au sein de notre structure. J'ai été ravi d'accueillir les participants et je tiens à les remercier chaleureusement d'avoir fait cet effort.



Une voix pour porter la parole des femmes âgées en Europe

Le comité des femmes de la FERPA (Fédération européenne des retraités et des personnes âgées) défend la cause des femmes âgées afin qu'elle soit prise en considération dans le cadre européen.

La journée internationale du 8 mars pour le droit des femmes est l'occasion de rappeler la nécessité de combler les inégalités de genre.

Les politiques d'austérité en Europe génèrent une violence économique qui accentue les inégalités et frappe plus fortement les femmes. Parce qu'elles vivent plus longtemps avec des revenus moindres, elles se retrouvent parfois dans des situations difficiles qui ne leur permettent pas d'accéder à un logement décent, de vivre une retraite et une vie dignes. Cela soulève la question des femmes en activité professionnelle trop faiblement rémunérées. **Le genre ne doit pas être un déterminant en termes de droits et de salaires.** En outre, le personnel qui s'occupe des personnes âgées a des conditions de travail difficiles et peu rémunératrices. Ces métiers très féminisés, souvent tenus par des femmes issues de l'immigration, cumulent aussi des fragilités. Il est indispensable de mieux les considérer, elles doivent aussi être davantage respectées dans leurs droits, comme dans leur humanité.

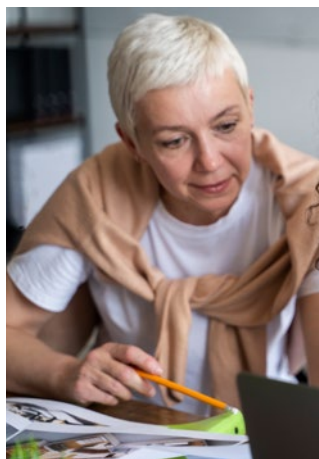
On constate partout en Europe une dévalorisation de la condition féminine, notamment lorsqu'il s'agit d'une femme qui n'est plus en âge de travailler ou d'avoir des enfants et qui est pauvre. Cette forme de violence psychologique et de non considération aggrave l'isolement et la marginalisation. Elle renvoie à la perte des valeurs, à l'invisibilité, à la vulnérabilité sociale. Elle conduit aussi à la maltraitance qui s'exprime dans les foyers, dans les résidences de retraite ou tout simplement d'une manière générale dans la vie quotidienne des personnes.

Le Comité des femmes, présidé par Silvana Cappuccio, s'est réuni les 18 et 19 mars 2026 à Bruxelles au sein du comité exécutif de la FERPA. Il est particulièrement attentif à toutes les discriminations liées au genre, à la condition sociale et au statut des personnes cibles d'attentions négatives (migrantes, âgées...). Il mobilise ses actions en ce sens.

Seule une prise de conscience affirmée pourra faire bouger les lignes. La CES (Confédération européenne des syndicats) a porté un certain nombre

de revendications concernant les droits des femmes auprès de la Commission européenne, laquelle a affiché sa volonté de mettre en place un plan stratégique 2026-2030 pour garantir la parité. Régulièrement, des sujets concernant les droits des femmes, que ce soit sur l'égalité salariale, mais aussi sur les violences sexuelles et sexistes, font l'objet au niveau européen de votes systématiquement rejetés, voire déconsidérés par les partis d'extrême droite. À ce titre, l'organisation soutient les actions contre **les partis d'extrême droite qui attaquent et démantèlent les droits des femmes.**

L'UNSA est présente à la FERPA depuis 30 ans. La FERPA regroupe en effet dix millions



PARIS - 8 MARS 2026

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

L'UNSA-Ferroviaire : l'audace des femmes la force de tous

Loïn des salles de négociations froides, les femmes de l'UNSA-Ferroviaire, de tous horizons et de tous métiers, brisent le silence. Des groupes de travail organisés par des femmes pour les femmes sont un acte de sororité, un espace de vérité où la charge mentale, la douleur et l'ambition sont posées sur la table sans filtre.

“ Pour l'UNSA, la mixité n'est pas un mot : c'est un engagement concret : écouter ce qui ne se dit pas, pour changer ce qui ne va plus. ”

SANTÉ - DE LA DOULEUR SILENCIEUSE À LA REVENDICATION FIÈRE

« Finir l'époque où il fallait taire ses douleurs pour « tenir son poste ». Les femmes en production (contrôle, conduite) le savent : le corps a ses exigences et la maladie n'attend pas la fin du service.

Le combat de l'UNSA pour l'indemnisation et le congé menstruel. L'endométriose n'est pas une tumeur, c'est une maladie invalidante qui touche 1 femme sur 10. Travailler courbé par la douleur, cacher ses larmes dans ses vestiaires, en craignant pour sa carrière : cela doit cesser.

L'UNSA-Ferroviaire s'affirme haut et fort : la santé des femmes est une priorité absolue.

Au-delà du simple « congé menstruel » (dont nous sommes les seules à porter la pétition nationale avec plus de 70 000 signatures), nous exigeons un droit à la santé global.

La reconnaissance des absences liées à l'endométriose comme arrêts médicaux légitimes, sans pénalités financières, sans culpabilité et avec un accès facilité au télétravail ou au repos. Parce que votre valeur ne se mesure pas à votre capacité à souffrir en silence.

Le 8 mars ne devrait pas être la seule journée des droits de la femme ! L'UNSA veille sur leurs droits tous les jours de l'année !

UNSA-FERROVIAIRE

L'UNSA-Ferroviaire soutient la journée du 8 mars

d'adhérents issus de 22 pays dont certains ne sont pas dans l'Union Européenne. L'Allemagne n'est pas présente à la FERPA. L'UNSA participe au comité directeur, au comité exécutif et au comité des femmes.

La délégation française au comité des femmes est composée de cinq représentantes issues des organisations membres de la FERPA : UNSA (représentée par une secrétaire nationale de l'UNSA Retraités), CFTD, CGT, FO, CFE-CGC qui travaillent ensemble dans l'unité pour servir la cause des femmes âgées et/ou retraitées en Europe.

L'évolution démographique invite à la plus grande vigilance en matière de **considération des personnes vieillissantes**. Le regard porté par la société doit s'exercer avec la même bienveillance quels que soient l'âge, le genre, le statut, l'état des personnes. Le vieillissement de la population ne doit pas être un vecteur de discriminations.

Par l'équipe UNSA Retraités ■

Grand âge : de la loi à un plan, à... plus rien !

Le 12 février 2026 devait avoir lieu la présentation officielle du Plan Grand âge promis de longue date. Il visait à répondre aux besoins des personnes âgées en perte d'autonomie et à établir une stratégie jusqu'en 2050.

Hélas, cette présentation a été annulée, car la ministre en charge du dossier, Charlotte Parmentier-Lecocq, a fait le choix personnel de redevenir députée afin de permettre à son suppléant de participer aux élections municipales à venir. Et du même coup, elle a abandonné ce dossier dont elle s'occupait.

Inutile de dire que cette décision ne passe pas auprès de tous les acteurs « habitués » dans ce domaine aux promesses non tenues des présidents qui se sont succédé : Nicolas Sarkozy, François Hollande et Emmanuel Macron. « *Ce n'est pas grave, ce ne sont que des vieux...* » a réagi Pascal Champvert avec ironie. Le vice-président de l'Association des directeurs au service des personnes âgées dénonce des « *renoncement sur renoncement et l'aveuglement de la France sur la situation démographique* ».

En effet, d'ici à 2050, selon une étude de la Direction de la recherche, de l'évaluation et des statistiques (DREES), la France comptera près de 23 millions de personnes d'au moins 60 ans (cinq millions de plus qu'en 2021) et **2,8 millions de personnes en perte d'autonomie**.

À pratiques d'admission inchangées, 365 000 places d'EHPAD devraient être créées entre 2021 et 2050, alors même que leur nombre a reculé entre 2019 et 2023, en particulier dans le secteur public. Sans création de places, 698 000 personnes âgées dépendantes supplémentaires vivraient à domicile. Et pour répondre à ces besoins, 156 000 à 202 000 équivalents temps plein (aides à domicile, aide-soignants) devront être créés, selon les scénarios.

Certes, pour beaucoup d'acteurs du secteur, à défaut d'une loi, ce plan, bien que manquant de souffle, d'ambition, avait le mérite d'exister. Mais là, il passe à la trappe alors que la situation ne cesse de se dégrader. Le financement pour que cela s'améliore devrait être de l'ordre de dix milliards d'euros supplémentaires chaque année au profit de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Au vu de la situation budgétaire du pays, il n'est pas gagné que cette somme puisse être dégagée, car la volonté ne semble pas, non plus, au rendez-vous.



Le mur démographique 2030 - 2040 se rapproche

L'AVIS DE L'UNSA

En 2024, l'UNSA appelait déjà les pouvoirs publics à remettre à l'ordre du jour l'adoption d'une loi de programmation sur la perte d'autonomie, plutôt que de réagir au coup par coup. Elle demandait l'arrêt d'annonces successives et sans cohérence, pour enfin **adopter une loi de programmation pluriannuelle** permettant de consolider des financements à la hauteur des problématiques posées à l'ensemble du secteur. C'est ce qu'a recommandé le CESE (Conseil économique social et environnemental).

Le mur démographique des années 2030 et 2040 se rapproche et il faut aussi agir pour augmenter la qualité de l'accompagnement, revaloriser les salaires, améliorer les conditions de travail des professionnels, mieux reconnaître les proches aidants, diminuer les restes à charge, rendre le système plus juste, développer la prévention et l'habitat intermédiaire...

Avec ce report, retour à la case départ ! Et pendant ce temps-là, les personnes âgées et les personnels sont à bout.

Par l'équipe UNSA Retraités ■

“
D'ici à 2050,
la France
comptera près
de 23 millions
de personnes
d'au moins
60 ans.

”



Au cœur du monde cheminot

Plus d'informations



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



01 40 78 57 10
du lundi au vendredi,
9h à 17h30 (appel non surtaxé)

