

TABLE RONDE RÉSEAU SUR LES MÉTIERS DU SEG

Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

DES AVANCÉES ET UN TRAVAIL À
POURUIVRE.

EXPLICATIONS

Les organisations syndicales représentatives ont été reçues en table ronde ce lundi 1^{er} décembre, l'occasion pour la Cfdt de porter ses revendications et de rappeler le malaise qui secoue les métiers de M&T en général, le SEG en particulier. Ces mesures proposées en séance seront mises en œuvre si les OSR acceptent ces propositions avant le mercredi 3 décembre à 17h00.

LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION :

- ▶ **Création au 1/1/2026 de l'Indemnité de Remise en Exploitation du Réseau Ferroviaire (IRERF)** proportionnellement au nombre de sorties réalisées sur une année pour l'ensemble des agents prenant l'astreinte pour tous les métiers SNCF Réseau d'un montant de 11,93 € :
 - de 1 à 6 sorties : indemnité de sortie classique (11,93€),
 - à compter de la 7^{ème} sortie : indemnité de sortie classique + 1 IRERF, soit 23€86 par sortie,
 - à compter de la 11^{ème} sortie : versement de l'indemnité de sortie classique + 2 IRERF, soit 35,79€ par sortie. Le comptage du nombre de sorties se fait sur l'année.
- ▶ **Passage à la classe 3 des agents SE à l'issue de la réussite à la formation HMT3**, après validation managériale et tenue de 3 cycles d'astreinte en double et rémunérés.
- ▶ **Revalorisation de postes classe 3 vers classe 4** pour développer le monitorat en établissement. 15 postes classe 3 seront requalifiés classe 4 dans chaque DGIR / DZP, affectés en priorité aux UTM qui n'ont pas de référent / moniteur. Soit 60 requalifications au total.
- ▶ **Accès classe 5 des REQ (SE et Voie) facilité**, 2 modalités d'accès. Soit par :

- la formation d'accès classe 5 (DAQE / CTR) + 3 ans de REQ + dispense des prérequis d'accès à la formation,
- un nouveau dispositif de validation des acquis professionnels en fin de carrière et sous conditions de tenue et de maîtrise du poste de REQ, d'ancienneté dans la classe et dans l'entreprise.
- SE : 20 classe 4 vers classe 5 par DGIR / DZP
- Voie : 10 classe 4 vers classe 5 par DGIR / DZP
- ▶ **Pour 2026, 2600 nouveaux salariés** (dont 500 SE) l'effectif global SE sera en hausse. À fin octobre 2025, 388 recrutements au SE pour une prévision de 488 : les recrutements qui n'auraient pas été réalisés en 2025 seront reportés sur 2026.
- ▶ **Lancement d'un programme Métier SE** dès janvier 2026 notamment :
 - Trajectoires professionnelles,
 - Formation initiale et continue avec des Formateurs d'Entreprise,
 - Meilleure articulation entre les Campus et les établissements,
 - Aspects concernant l'évolution technique du métier.
- ▶ **Réouverture de l'antenne de formation d'Amiens mi-2026** avec 4 formateurs supplémentaires. Des investissements seront également réalisés en 2026 et 2027 sur le campus de Bègles pour augmenter sa capacité d'hébergement.



POUR LA CFDT CHEMINOTS, CES ANNONCES SONT INTÉRESSANTES ET SONT UNE PREMIÈRE FORME DE RECONNAISSANCE DE LA SITUATION ET DE LA TECHNICITÉ DES AGENTS SE, MAIS ELLES ARRIVENT TARDIVEMENT. IL EST PLUS COMPLIQUÉ D'ARRÊTER UN CONFLIT SOCIAL QUE DE NE PAS LE DÉBUTER. POUR LA CFDT CHEMINOTS DES AMÉLIORATIONS SONT ENVISAGEABLES.

- ▶ Le **nombre de moniteurs/référents** créés **ne permet pas la mise en place d'un référent par UTM**, il est nécessaire de préciser le mode de fonctionnement, la fiche de mission de ces moniteurs. Leur périmètre géographique, le fonctionnement des entités qui sont dépourvues d'un moniteur.
- ▶ **Les mesures concernant l'encadrement SEG, sont insuffisantes** et ne prennent pas en compte le rôle déterminant qu'il joue au quotidien, et plus encore en période de turbulence sociale. Les CCRN sont en première ligne et entendent eux aussi être davantage reconnus. Pour la CFDT, si la direction avance des pistes telles que la généralisation de l'indemnité complémentaire de mobilité (ICS) celle-ci doit faire l'objet d'un cadrage strict au niveau national et ne doit pas être laissée à l'appréciation des établissements.
- ▶ **Seuls les métiers SE et voie sont concernés par les annonces REQ. Il manque donc les REQ caténaire et SM.**
- ▶ **Les annonces REQ** doivent être mises en œuvre sur **3 ans pour l'ensemble des établissements** des 3 vagues « Maintenir Demain ». le relevé de décision de la direction ne traite que de l'année 2026, ce qui correspond au mieux aux établissements de la première vague.
En CSE Central, Matthieu Chabanel a répondu aux interrogations de la CFDT Cheminots en précisant que ce programme de requalifications de REQ classe 5 serait pluriannuel
- ▶ **Pour la CFDT** il est temps d'ouvrir la discussion sur la **rémunération juste des habilitations HMT3 notamment.**
- ▶ La CFDT considère que la **reconnaissance des métiers SE** passe par une **meilleure trajectoire** de requalification des postes. Cela peut se faire par le biais de la Validation des Acquis Professionnels et la création de titres RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)

IL EST ENFIN PRIMORDIAL D'ÉTABLIR UN AGENDA SOCIAL :

- ▶ **Le relevé de décisions évoque le lancement d'un programme métier SE dès janvier 2026. Il est nécessaire de définir les contours de ce calendrier, (date de début et date de fin), ainsi que les modalités de la concertation avec les organisations syndicales représentatives.**
- ▶ **Ce programme métier SE ne doit pas occulter les nécessaires évolutions pour l'ensemble des métiers de maintenance et travaux.**
- ▶ **Pour la CFDT il doit s'inscrire dans une logique de concertation et permettre un réel débat afin de trouver une solution concertée et durable à ce parcours professionnel.**

