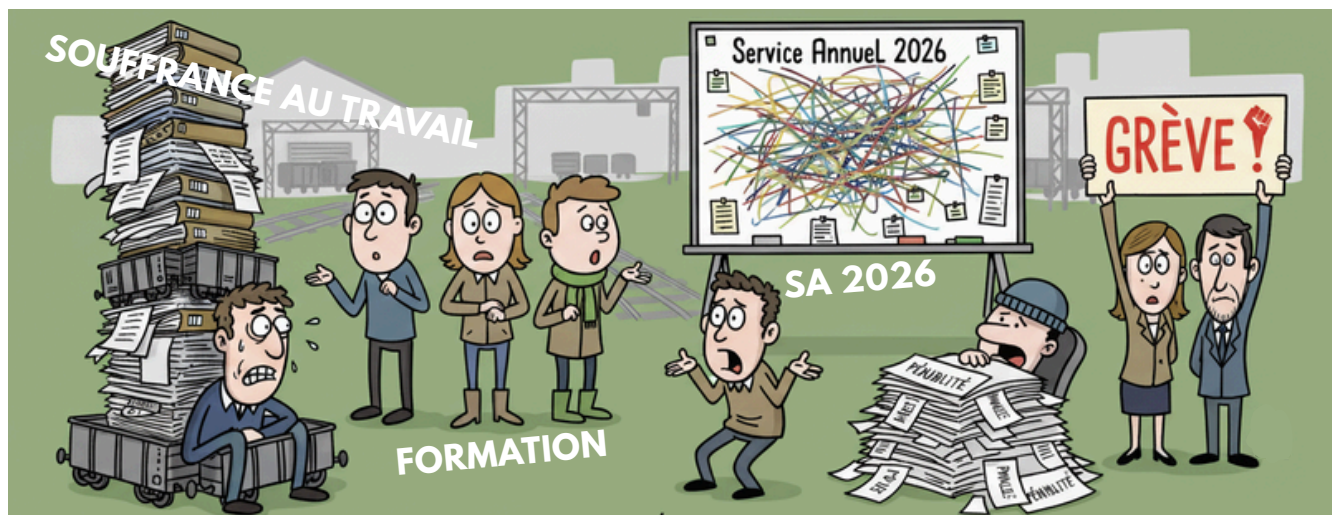


EN DIRECT DU FRET

BULLETIN D'INFORMATION DE LA LIAISON NATIONALE FRET SUD-RAIL



LE TRAVAIL TUE ENCORE. JUSQU'À QUAND ?

Le suicide de l'ancien Directeur des Relations Sociales de Fret SNCF, en début d'année, a été un nouveau choc. Quelques années après la mort au travail d'un OPF en Maurienne, c'est une nouvelle preuve que le travail continue de tuer à Hexafret et dans tout le groupe SNCF.

Que l'on soit cadre ou agent d'exécution, personne n'est à l'abri d'un système qui épuise, isole et détruit.

La présentation de l'enquête psychosociale conduite par une psychologue du travail, lors du CSE extraordinaire du 16 octobre a mis en lumière ce que nous disons depuis des années : la désintégration des collectifs, la perte de sens et la pression permanente minent la santé des cheminot-es.

Combien faudra-t-il encore de drames pour que la Direction mette enfin l'humain au cœur de ses priorités ?

SUD-Rail n'acceptera pas que le travail continue de broyer les salarié-es. Nous nous battons pour que chacun et chacune puisse se sentir bien au travail, avant qu'il ne soit trop tard.

DANS CE NUMERO

- SOUFFRANCE AU TRAVAIL
- EMBAUCHES
- SA 2026
- PENIBILITÉ
- CLASSIFICATION GRÈVE
- CALES ANTI-DÉRIVES





LE TRAVAIL À HEXAFRET : STOP À LA DÉSINTÉGRATION SOCIALE

Depuis des années, les réorganisations s'enchaînent sans aucune vision d'ensemble. On déplace, on fusionne, on externalise, on modifie les organigrammes au gré des modes managériales, mais jamais on n'interroge le sens du travail. Résultat : des collectifs éclatés, des métiers vidés de leur contenu, et des salariés qui ne comprennent plus pourquoi ni pour qui ils travaillent.

Les effets se voient partout : montée du stress, multiplication des arrêts maladie, sentiment d'isolement, épuisement professionnel. Beaucoup ont le sentiment de devoir choisir entre faire leur travail correctement et préserver leur santé.

SUD-Rail exige que cette fuite en avant cesse. Il est urgent de stopper les réorganisations destructrices, d'ouvrir un véritable dialogue sur le travail réel et de remettre en place des espaces où les agents puissent s'exprimer librement sur leurs conditions.

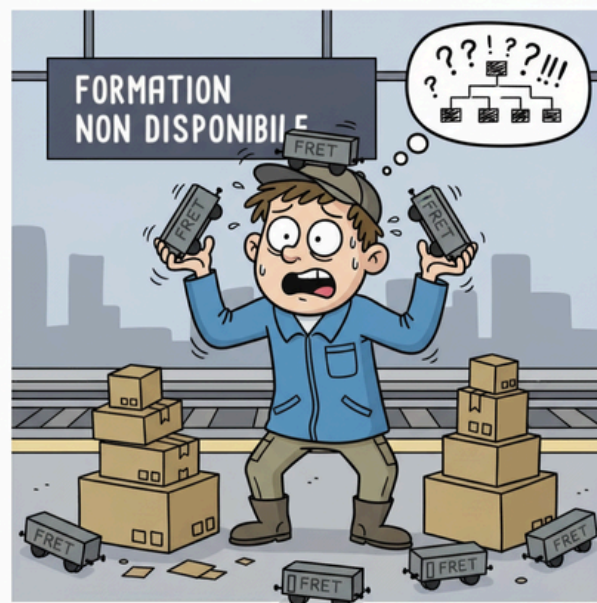
Travailler ne doit plus être synonyme de souffrir. Ce que nous demandons, c'est le respect des personnes et la reconstruction des collectifs. C'est à cette condition qu'Hexafret pourra redevenir une entreprise vivable.

DES EMBAUCHES, ENFIN... MAIS À MOITIÉ

Après des années de disette, la direction annonce 130 embauches sédentaires pour 2025, dont 97 OPF, 31 CRML et 2 CRLO. Sur le papier, c'est un signal positif, mais la réalité sur le terrain est très différente. De nombreux sites restent en sous-effectif chronique. Les collègues doivent compenser les absences, travailler plus longtemps et gérer des charges qui dépassent largement ce que le collectif peut soutenir.

Les nouveaux embauchés, souvent livrés à eux-mêmes, doivent apprendre sur le tas, parfois sans moniteur de manœuvre identifié. Cette insuffisance d'encadrement et de suivi fragilise les équipes, génère de l'injustice et augmente le risque d'accidents. La précarité des collectifs affaiblit la sécurité ferroviaire et la qualité du service.

SUD-Rail réclame un plan pluriannuel d'embauches accompagné d'une formation solide et d'un suivi rigoureux. Former et encadrer correctement les jeunes recrutés est une obligation morale et une question de sécurité. Embaucher sans former, c'est condamner à l'échec à la fois les nouveaux venus et l'ensemble du collectif, et exposer chacun à des situations dangereuses et épuisantes.



SERVICE ANNUEL 2026 ATTENTION DANGER

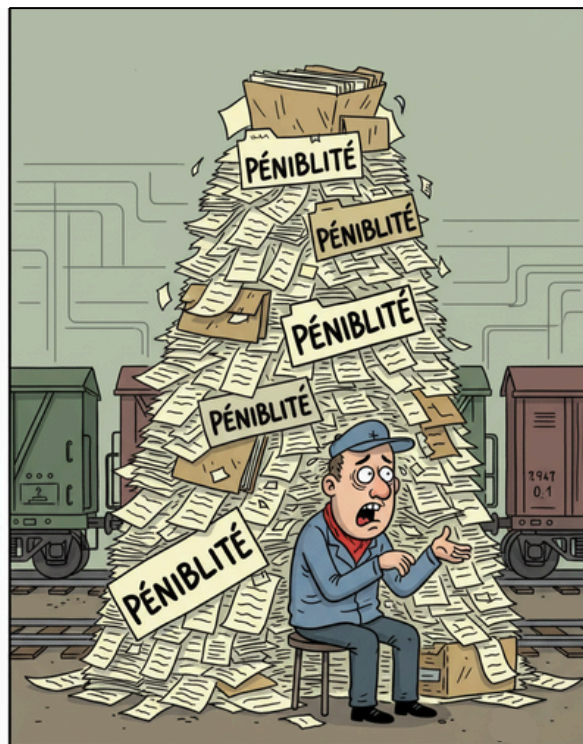
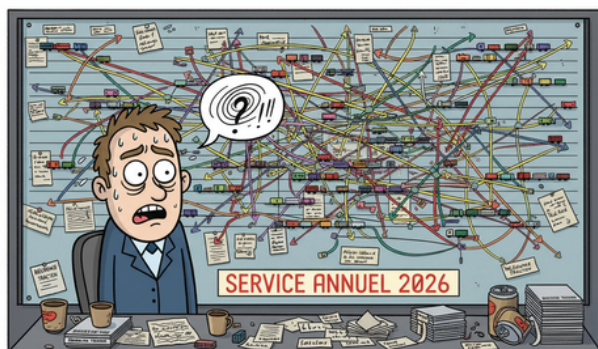
La baisse du nombre de commandes de sillons pour le SA 2026 nous inquiète. Car derrière le discours rassurant: «c'est parce qu'on va mieux remplir les trains qu'on en fera moins rouler», de nombreux éléments nous laisse à penser que la boîte sait où elle veut aller, mais sans rien partager sur ses visions à moyen terme.

Si la directrice de production assure être incapable de se prononcer sur l'avenir de l'intégralité des résidences traction d'ici 10 ans, elle est pourtant capable d'embaucher plusieurs dizaines de TB (embauches initiales et TA vers TB), mais sans alimenter un nombre conséquent de résidences traction.

Pour la direction, si certaines résidences devaient fermer, elles seront forcément celles qui ne sont pas alimentées par les nouvelles recrues et celles qui n'ont pas de charge «afférente».

Mais au fait, patron? Qui décide d'attribuer la charge à tel ou tel dépôt?

Pour SUD-Rail, la direction doit avant toute chose revoir la découpe de ses étapes traction et organiser les relèves ADC là où il y a des conducteurs, plutôt que de payer des millions d'euros en taxis chaque année pour acheminer les relèves au milieu des champs. Les ADC n'ont pas à bouleverser leur vie pour combler les défaillances organisationnelles de ces dernières décennies.



PÉNIBILITÉ : L'HISTOIRE SANS FIN

Plus de deux ans que l'affaire dure! SUD-Rail porte le sujet depuis une audience de juin 2023... Et la promesse, lors du CSE du 23/10/2025, que «le nécessaire sera fait, que les cas litigieux seront réexaminés un par un», nous a fortement agacés... puisqu'on avait eu la même il y a un an, déjà en CSE, et sans aucun résultat concret. La preuve: il faut tout recommencer!

Au moins cette fois, le PV officiel le confirmera: la direction a reconnu en séance que les réservistes sur des postes en 3x8 seraient bien replacés sur un Emploi Repère à Pénibilité Avérée (ERPA).

Il y aurait en tout une centaine de «cas litigieux», la belle affaire! Il faut dire que la direction se montre particulièrement zélée pour léser dès qu'elle le peut tout agent ayant perdu tout ou partie de ses droits pour absence au poste.

En attendant, certains collègues voient leurs réclamations rester lettres mortes et sont en difficulté pour préparer leur départ en retraite, notamment. C'est inadmissible!

CLARIFICATION DU DROIT DE GRÈVE : IL ÉTAIT TEMPS

Nous sommes une société par actions simplifiée depuis le 1er janvier 2020 et, depuis cette date, nous sommes soumis au droit de grève au même titre que toute entreprise du privé.

Cela fait donc bientôt six ans que nous n'avons plus à déposer de préavis pour débrayer à n'importe quel moment et que nous pouvons fractionner la grève au cours de la même journée de service. La direction a enfin publié un texte récapitulatif pour mettre à niveau ses propres équipes. Il était temps...

En résumé, pour faire grève.

Il n'y a qu'une de ces deux conditions à réunir :

- un appel à la grève des organisations syndicales (à Hexafret, au niveau du groupe ou au niveau interprofessionnel)
- être au moins deux salariés à se déclarer gréviste pour le même motif.

Le droit de grève ne s'usant que lorsqu'on ne l'utilise pas, rapprochez-vous de vos délégués SUD-Rail pour toute question sur le sujet.



NOUVELLES CALES ANTI-DÉRIVE : UN PROJET PENSÉ POUR L'IMAGE, PAS POUR LES AGENTS !

SUD-Rail dénonce un projet conçu pour la vitrine sécurité, sans réelle prise en compte des conditions de travail. La nouvelle cale anti-dérive pèse 5,8 kg, soit le double du modèle actuel, rendant la manipulation beaucoup plus contraignante.



La direction prétend vouloir réduire les déraillements liés aux oublis de cales, mais aucune étude ergonomique ni test terrain n'a été réalisés. Pire, le brevet est déjà déposé et 1 000 cales commandées, sans même consulter les agents concernés.

Avec ce modèle, il faut deux mains pour la porter, rendant impossible les 3 points d'appui et augmentant les risques de TMS.

SUD-Rail exige la suspension du déploiement, une évaluation des risques réels et une révision complète du dispositif.

Eviter les déraillements, oui, mais pas au détriment de la santé des agents !



☞ SUD-RAIL, C'EST UN SYNDICAT QUI NE LÂCHE RIEN !

VOS ÉLU·E·S SUD-RAIL