



# AUX CHEMINOTS CONTRACTUELS & STATUTAIRES

Montreuil, le 13 janvier 2026

HEXAFORET

## HEXAFORET : DES EFFECTIFS EN BAISSE, ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE DÉGRADENT !

**Rien ne change. Après un passage à marche forcée vers Hexafret, la situation sociale continue de se détériorer. Malgré une communication rassurante et des recrutements en nombre important annoncés, les effectifs diminuent, la charge de travail augmente et le mal-être s'installe durablement.**

### DES EFFECTIFS QUI CONTINUENT DE BAISSE MALGRÉ LES RECRUTEMENTS !

Depuis le transfert massif des agents de Fret SNCF vers Hexafret au 1er janvier 2025, la direction tente de présenter une situation stabilisée. Les chiffres démontrent pourtant l'inverse. Les recrutements ne compensent pas les départs, et les effectifs disponibles continuent de reculer dans de nombreux métiers essentiels, en particulier chez les conducteurs et dans les métiers des fonctions transverses.

Démissions, ruptures conventionnelles, fins de contrats et difficultés d'intégration se multiplient. On embauche, mais on perd presque autant d'agents dans le même temps. Cette instabilité permanente empêche la constitution de collectifs de travail solides et accentue la surcharge de travail pour les agents en poste.

### UNE ATTRACTIVITÉ EN FORTE CHUTE !

Pour la CGT, ces départs ne sont pas le fruit du hasard. L'attractivité d'Hexafret est aujourd'hui très faible. La perte du statut, des rémunérations insuffisantes par rapport au cout de la vie, des perspectives de carrière limitées et des conditions de travail dégradées éloignent durablement les candidats et poussent les agents à quitter l'entreprise.

Certains métiers clés restent durablement vacants, mettant en tension l'ensemble de la production. Cette situation nourrit un cercle vicieux, moins d'effectifs, plus de pression, davantage de fatigue, et donc encore plus de départs.

### DES FORMATIONS QUI METTENT LES SALARIÉS EN DIFFICULTÉ !

La direction communique sur l'effort de formation, mais la réalité du terrain est toute autre. Les parcours sont souvent raccourcis, mal accompagnés et insuffisamment sécurisés. Les taux d'échec, notamment chez les OPF et les conducteurs, sont élevés, et les abandons en cours de formation se multiplient.

Pour la CGT, ces échecs ne sont pas liés aux agents mais à des choix organisationnels hasardeux. Là encore, ce sont les agents en poste qui subissent les conséquences, avec une charge de travail accrue et une pression permanente pour compenser les manques.



## **DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SE DÉGRADENT PARTOUT !**

Les indicateurs sociaux sont alarmants. L'absentéisme progresse, y compris au siège. L'accidentologie repart à la hausse, en fréquence comme en gravité. Le climat social est marqué par l'inquiétude, le stress et l'incertitude.

Les réorganisations successives, comme « PADOVA phase 2 » pour le siège, désorganisent profondément les collectifs et donnent le sentiment d'une restructuration permanente, sans vision claire ni perspectives à moyen terme pour les agents.

## **UNE PÉNIBILITÉ TOUJOURS NIÉE !**

La pénibilité reste une réalité quotidienne pour de nombreux agents, mais elle demeure largement ignorée par la direction, notamment en fin de carrière.

Tant que la pénibilité ne sera pas reconnue pour tous les métiers concernés, les arrêts maladie, l'absentéisme et les départs continueront d'augmenter. On ne peut pas construire une entreprise durable en fermant les yeux sur la santé des agents.

## **DES INJUSTICES SALARIALES QUI PERDURENT !**

Les premières données communiquées confirment l'existence d'écart de rémunération importants entre statutaires et contractuels, mais aussi entre agents occupant des fonctions comparables. Ces différences découlant d'une classification de Branche régressive, ne sont ni clairement expliquées ni justifiées.

Pour la CGT, le principe est simple, à travail égal, salaire égal. L'opacité salariale alimente le sentiment d'injustice et affaiblit encore la confiance des agents envers la direction.

La CGT a voté contre lors de cette consultation sur la politique sociale marquée par baisse continue des effectifs, la perte d'attractivité, la dégradation des conditions de travail, la non-reconnaissance de la pénibilité et les injustices salariales.

Ce vote contre est un signal clair adressé à la direction, la situation sociale d'Hexafret exige des mesures immédiates, ambitieuses et durables.

**Hexafret ne se construira pas sur le dos des agents.**

**La CGT continuera d'exiger des effectifs suffisants, des conditions de travail dignes, la reconnaissance de la pénibilité, des rémunérations justes, une vraie politique de formation et des perspectives professionnelles claires.**