



BRÈVES

CSSCT e.SNCF

AVANCÉE DU PROJET CONVERGENCE D2D/DEA

Initialement prévue au 1^{er} avril, la fusion des 2 équipes est reportée au 1^{er} juin, avec des adaptations tout au long de l'année 2026.

■ Des indicateurs seront mis en place pour suivre l'évolution et les impacts de l'organisation :

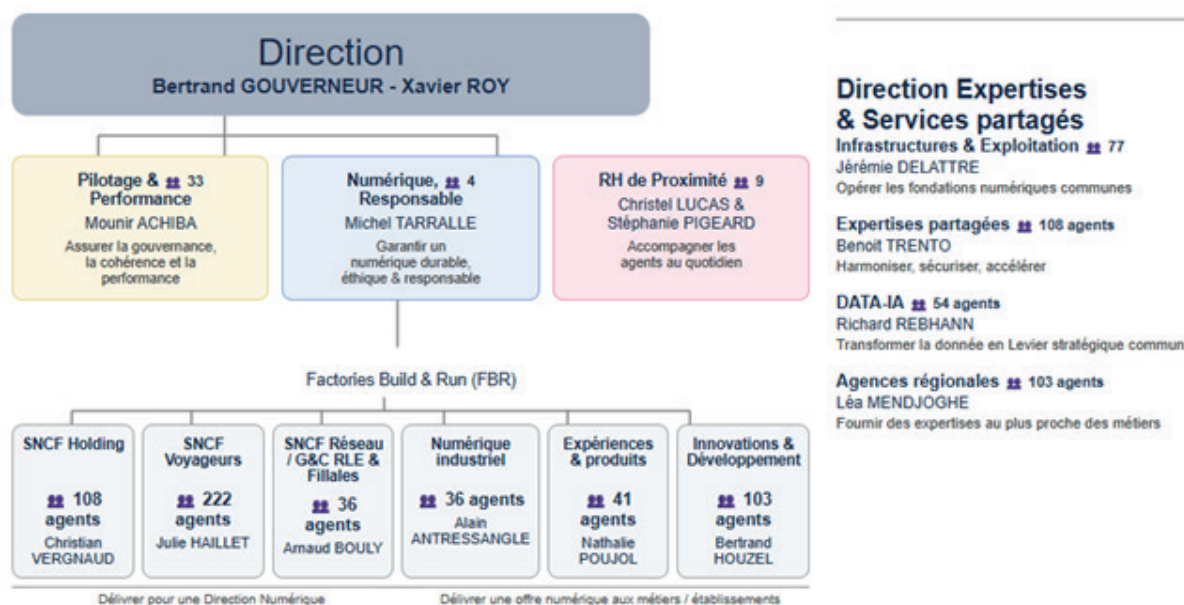
- Nombre d'agents ayant changé de manager
- Nombre d'agents ayant changé de poste

- Nombre d'agents avec évolution d'activité

■ Cette nouvelle direction portera le nom de 'FAST' : Fabrique des Applications & Services Technologiques

■ Organisation cible

A l'heure actuelle, c'est cet organigramme qui est présenté aux organisations syndicales :



Concernant la codirection de cette entité, Xavier Roy pilotera les « verticales » et Bertrand Gouverneur les « activités transverses ».

Au niveau de la Direction Expertises & Services partagés, l'organisation n'est pas aboutie pour toutes les équipes.

■ Les ambassadeurs

Dans les équipes, des ambassadeurs du projet vont être désignés. Ils auront pour missions :

- Relayer les informations aux équipes
- Être le lien sur le terrain entre les équipes projets (remontées des irritants) et la direction (réalité opérationnelle). Ils auront un échange d'une heure, deux fois par mois, avec l'équipe projet.

■ Accompagnement des managers

L'accent sera mis sur l'accompagnement des managers :

- Face au changement
- Face à la prévention des risques psychosociaux
- Face au besoin de développement des compétences



AUTRES INFORMATIONS CSSCT

DIAGNOSTIC C à vous

Un taux important de participation chez eSNCF Solutions, supérieur aux autres directions de la holding.

L'engagement et la QVT montrent un taux stable par rapport aux années précédentes.

Par contre, la question sur l'état d'esprit ne reflète que 37 % d'agents motivés, en baisse de 6 points par rapport à 2024, et un taux de 11 % d'agents inquiets et 7 % de démotivés nous interpelle.

Libération du site Mouchotte

- 5 agents DSNU sont concernés par la libération du site Mouchotte.
- Entre juin et septembre, 4 agents seront transférés à l'agence de Montparnasse et 1 agent à l'agence de Paris-Austerlitz.
- 1 poste sur travail sera prévu à Malakoff dans l'immeuble Viva pour leurs interventions sur ce site.

TO2

Des travaux doivent être effectués par le bailleur (date non fixée), et chaque étage devra être vidé de ses occupants pendant 3 semaines.

Ce sera l'occasion pour réorganiser certaines zones, notamment le 6^e étage.

TAM

de Lyon-Perrache

Les agents DSNU qui doivent intervenir dans la zone normale d'emploi, qui est calquée sur la zone de l'agglomération de Lyon, ne

peuvent bénéficier des paniers-repas, même si l'acheminement est parfois supérieur à 30 minutes.

Accident du travail

Depuis le 1^{er} janvier, les accidents de trajet ont doublé par rapport à

l'année dernière. Accidents de vélo, de trottinette.... Restons vigilants !

Charge de travail

Les entretiens font régulièrement apparaître des alertes sur la charge de travail de certains agents. Le site de Charleville Mézières, par

exemple, a été cité car fortement sollicité ces derniers temps. 3 agents vont arriver à Charleville pour aider à résorber cette charge.

Vos délégués UNSA-Ferroviaire sont là pour vous !



BLANC
Carine
SAINT-DENIS
carine.blanc@sncf.fr



BENDJEDOU
Djamel
LYON
djamel.bendjedou@sncf.fr



COUТЕЛОТ
Alain
LYON
alain.coutelot@sncf.fr



JEANNE
Aurélien
TOULOUSE
a.jeanne01@sncf.fr



DERUE
Bruno
LILLE
derue.b@unsa-ferroviaire.org



BODELET
François
LILLE
bodelet.f@unsa-ferroviaire.org



BENDJEDOU
Djamel
LYON
djamel.bendjedou@sncf.fr



SNCF HOLDING
E-SNCF

Fédération UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS
www.unsa-ferroviaire.org



LE RÔLE DU/DE LA RÉFÉRENT·E HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU SEIN DU CSE



La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est un enjeu majeur de santé, de sécurité et de respect au travail. Afin de renforcer la prévention et l'accompagnement des salariés, le Code du travail prévoit la désignation d'un·e référent·e en

matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein du Comité social et économique (CSE). Cette obligation vise à garantir l'existence d'un interlocuteur clairement identifié et accessible pour les salariés.

UN POINT D'ÉCOUTE ET D'ORIENTATION

Le/la référent·e est également un point de contact privilégié pour toute personne s'estimant victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Son rôle consiste à :

- Écouter avec neutralité et confidentialité
- Accueillir la parole sans jugement
- Orienter la personne vers les interlocuteurs ou dispositifs adaptés
- Accompagner la victime pendant un entretien avec l'éthique

UN RELAIS AUPRÈS DU CSE ET DE L'EMPLOYEUR

Avec l'accord de la personne concernée (et hors situation de danger grave et imminent), le/la référent·e peut alerter le CSE et contribuer aux échanges avec l'employeur afin de prévenir ou faire cesser les situations à risque. Il/elle participe ainsi à l'amélioration des pratiques et du climat de travail.

UN ENGAGEMENT AU SERVICE DU COLLECTIF

Désigné·e pour la durée du mandat CSE, le/la référent·e peut bénéficier d'une formation spécifique afin d'exercer pleinement ses missions. Son action contribue à créer un environnement de travail plus sûr, plus respectueux et conforme aux valeurs d'égalité et de dignité. Le/la référent·e harcèlement est ainsi un maillon essentiel de la prévention des risques psychosociaux et de la protection des salariés.

Votre référente Harcèlement sexuel et agissement sexistes est :

Laura URIEL (uriel.l@unsa-ferroviaire.org)

