AGENTS DE
SNCF RÉSEAU

RÉSONANCES À DEUX VITESSES

L'UNSA, SUR TOUS LES FRONTS !

Le tribunal de Bobigny a rendu sa décision. Le PDG Matthieu Chabanel s'y est conformé. Résultat ? Une France ferroviaire à deux vitesses : *Résonances* démarre le 8 juillet 2025 partout... Sauf dans le périmètre Nord-Est Normandie (NEN), où l'ancienne organisation reste en place *« jusqu'à nouvel ordre »*. Explications.

CETTE FORMULE SIBYLLINE CACHE UNE RÉALITÉ SIMPLE : DES MILLIERS D'AGENTS NEN PLONGÉS DANS L'INCERTITUDE. PRISES DE POSTE SUSPENDUES, PROJETS PERSONNELS EN *STAND-BY*, CARRIÈRES EN PAUSE... ET CETTE MENTION *« JUSQU'À NOUVEL ORDRE »* QUI SONNE COMME UN EFFET D'ANNONCE SANS ÉCHÉANCE. ENTRE *« TEMPORAIRE »* ET *« JUSQU'À NOUVEL ORDRE »* IL Y A PARFOIS DES ANNÉES DE DIFFÉRENCE !

L'ÉTÉ DE TOUTES LES COMPLEXITÉS... ET DE TOUTES LES OPPORTUNITÉS

Soyons lucides : cette organisation bicéphale tombe au pire moment. Les congés approchent. Les déménagements sont programmés pour certains, suspendus pour d'autres. Les enfants ont leurs inscriptions scolaires... Mais dans quelle ville ? Et pendant ce temps, l'incertitude professionnelle ne prend jamais de vacances.

L'UNSA TRANSFORME CETTE CONTRAINTE EN LEVIER D'ACTION

Cette période de transition forcée, nous l'utiliserons pour construire des garanties solides et obtenir de la direction une feuille de route claire pour les agents NEN et ceux des autres CSE qui devaient rejoindre le territoire Nord-Est Normandie. Parce que nous préférons une incertitude accompagnée à une précipitation mal préparée.

L'UNSA : DÉJÀ EN ACTION, TOUJOURS EN MOUVEMENT !

Dès l'annonce de cette mise en œuvre partielle, nous avons actionné tous les leviers. Pas de temps mort, pas d'attentisme. Nos élus ont immédiatement interpellé la nouvelle DGRH sur les questions essentielles.

#1 Le sort des mobilités interpérimètres déjà engagées ou à engager : comment passer de l'ancien au nouveau système ?
#2 Les entretiens exploratoires et d'orientations non réalisés : chaque agent a le droit à un accompagnement complet.
#3 Les garanties pour les projets personnels engagés : la bonne foi doit être protégée.
#4 L'articulation entre les deux organisations : éviter les doublons et les zones grises.
#5 Le calendrier de sortie du *« jusqu'à nouvel ordre »* : l'incertitude ne peut pas être éternelle.

NOTRE MESSAGE À LA DIRECTION : L'EXIGENCE D'UN PILOTAGE COHÉRENT

Nous avons été clairs avec la SA Réseau : cette organisation à deux vitesses nécessite un pilotage renforcé. Dans cette période d'incertitude institutionnelle, chaque approximation devient anxiogène, chaque flou nourrit les rumeurs les plus folles. ●●●

UNSA-FERROVIAIRE

Notre exigence a donc porté sur la continuité du dialogue social pendant les semaines à venir.
Les congés protocolaires ne suspendent pas les inquiétudes professionnelles et l'agenda institutionnel qui nous sépare des prochains CSE territoriaux en septembre constitue une éternité pour des agents qui vivent dans l'expectative.
Nous avons donc demandé des engagements précis et une permanence du dialogue social qui transcende les instances officielles avec un point d'information régulier. Des CSE extraordinaires à l'initiative de l'employeur nous permettraient d'éclairer nos élus et mandatés en temps réel. Ce geste témoignerait de l'approche proactive de la direction sur le dialogue social et de la considération qu'elle porte aux préoccupations légitimes des agents. Une telle initiative enverrait un signal fort : celui d'une direction RH qui n'attend pas d'être sollicitée par les organisations syndicales pour informer, qui anticipe les besoins d'éclairage plutôt que de les subir, qui fait du dialogue social un outil de gouvernance plutôt qu'une contrainte procédurale.

NOS EXIGENCES DE FOND POUR UNE RÉORGANISATION VIABLE

#1 **S'engager à reprendre au crible l'écriture des processus :** nous constatons que nombre d'entre eux restent approximatifs, voire inexistants. Comment imposer la standardisation avec des référentiels bâclés ? Les nouvelles entités régionales et les établissements ne peuvent pas être condamnées au bricolage permanent, ce qui serait contraire aux objectifs affichés de *Résonances*.

#2 **Finaliser rapidement tous les entretiens d'orientation :** l'entreprise doit s'engager à proposer au moins deux options adaptées au parcours de chaque agent. Un entretien exploratoire sans suite, c'est une promesse en l'air.

#3 **Mettre sous surveillance les dérives organisationnelles et les *« accords très locaux »* pour les mises en place :** pesage des emplois, responsabilités et charges de travail très hétérogènes d'une région à l'autre, managers qui outrepassent les accords de groupe (télétravail notamment), non-respect des engagements pris sur les EVS et application du GRH 00910. La standardisation, ça marche dans les deux sens.

#4 **Conduire une étude d'adéquation charges-ressources (ACR) partagée avec les représentants du personnel pour tous les emplois de la classe 6 à 9 dans la nouvelle organisation :** vérifier que les effectifs couvrent réellement les besoins de manière transparente, que les emplois sont qualifiés de façon homogène sur tous les territoires. Parce qu'une réorganisation sans dimensionnement correct, c'est un château de cartes qui va s'effondrer rapidement.

NOTRE OBJECTIF ?

Zéro risque psychosocial pour nos collègues. Parce qu'une réorganisation réussie, c'est une réorganisation qui respecte l'humain, même quand elle se fait en deux temps !

QUE RETENIR ?
CET ÉTÉ, L'UNSA DÉPLOIE UNE STRATÉGIE INTÉGRÉE

Alors que d'autres organisations se contentent de dénoncer cette situation inédite, l'UNSA fait le choix de l'action coordonnée. Nous serons présents simultanément sur deux terrains : accompagner les agents dans le déploiement de *Résonances* là où il s'applique et sécuriser la transition pour les agents NEN qui attendent leur tour.

NOTRE FEUILLE DE ROUTE
DE L'URGENCE À LA STRATÉGIE

POUR L'UNSA

Cette mise en œuvre partielle révèle les limites d'une approche purement technocratique du changement. L'humain ne se découpe pas en périmètres géographiques. Les carrières ne s'arrêtent pas aux frontières administratives. Les familles ne planifient pas leur vie selon les décisions de justice.

L'UNSA PORTE UNE VISION INTÉGRÉE DE CETTE TRANSITION

- **Court terme :** garantir la sécurité juridique et sociale de chaque agent concerné.
- **Moyen terme :** construire les passerelles entre les deux organisations.
- **Long terme :** capitaliser sur cette expérience pour renforcer le dialogue social.

UNSA-FERROVIAIRE

© UNSA-Ferroviaire 2025
56, rue du Faubourg Montmartre ● 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org ● Crédits photo **Freepik & Flaticon**
Ne pas jeter sur la voie publique