Septembre 2025

CSE RÉSEAU
ZP NEN

COMPTE-RENDU CSE JUILLET & AOÛT 2025

Journal des CSE de SNCF Réseau

Financement des infrastructures : tout ça pour ça !

Pour régénérer les infrastructures, le besoin est estimé à 4,5 milliards d'euros annuels à partir de 2028. Aujourd'hui, 3 milliards d'euros y sont consacrés, essentiellement pourvus par les bénéfices de SNCF, qui s'est engagée à verser 500 millions d'euros supplémentaires pour la régénération des voies.
Il manque encore 1,5 milliard.

Pour financer entre autres le réseau ferré, le Premier ministre a réuni durant deux mois, une conférence sur le financement des mobilités afin d'aboutir à des propositions concrètes.
Les conclusions ont été rendues le 10 juillet.

Concernant le ferroviaire, les sources de financement se feraient par trois biais :

- *Le fonds de concours ;*
- *Les certificats d'économie d'énergie (CEE) ;*
- *Les partenariats publics-privés (PPP).*

Ces pistes de réflexion doivent être retranscrites dans une loi-cadre scindée en deux volets :

- ***Premier volet,** qui sera présenté avant la fin de l'année pour graver dans le marbre les grands principes.*
- ***Second volet,** dit « programmatique », prévu pour 2026. Il a pour vocation de faire le tri dans les priorités, sur la base d'une évaluation « des grands projets en fonction de leur opportunité, de leur coût et de leur maturité » commandée au conseil d'orientation des infrastructures.*

Si le projet de loi-cadre doit être déposé avant la fin de l'année avec la volonté d'engager 1,5 milliard pour le réseau ferré, AUCUN FLÉCHAGE clair n'est annoncé !!

Le fonds de concours, c'est quoi ?

Le fonds de concours est un concept assez particulier qui permet à une société de mettre une somme d'argent prévue, représentant 60% de ses bénéfices pour financer des dépenses d'intérêt public. Dans le cas précis de la SNCF, celui-ci est directement attribué à la gestion et aux réparations des infrastructures ferroviaires du réseau français.

- ***Problème :** la SA SNCF Voyageurs est la seule à approvisionner ce fonds de concours et les nombreux concurrents de la SNCF n'y sont pas obligés !*

Les certificats d'économies d'énergie, c'est quoi ?

Les fonds du certificat d'économies d'énergie permettent d'aider les professionnels qui envisagent d'effectuer la bascule de la route vers le transport combiné ou le rail.

- ***Problème :** ce système est complexe et n'a pas démontré son efficacité !*

Les partenaires public-privé, c'est quoi ?

Les PPP sont des marchés publics-privés qui lient un organisme public (État, collectivité locale, établissements publics, notamment les hôpitaux) et un ou plusieurs acteurs privés autour d'un projet. Une mission globale est confiée à la partie privée : la construction ou la transformation des ouvrages ou équipements nécessaires au service public ; l'entretien, la maintenance, l'exploitation ou la gestion de ces ouvrages. Ce contrat est conclu pour une durée relativement longue, fréquemment entre 15 et 25 ans.

▸ ***Problème :*** *c'est une gageure de parier sur l'engouement des investissements privés pour la modernisation du réseau ! D'autant qu'à terme, ces partenariats coûtent plus cher qu'un engagement public !*

Notations d'aptitudes complémentaires pour les agents-cadres de la ZP NEN

QUEL CALENDRIER ?	
Remise des projets	Mercredi 15 octobre
Échanges des réclamations	Jeudi 30 octobre
Commission de notation	Jeudi 6 novembre

Toutes vos demandes, réclamations sont à envoyer à l'adresse mail suivante :

unsanotation.zpnen340@gmail.com

Pour les collèges exécution et maîtrise, il convient de contacter vos UR.

Mutuelle pour les conjoint(e)s des salarié(e)s contractuels :

Une compensation financière de 50 € est versée aux salariés contractuels dont le (la) conjoint (e) est également affilié(e) à la mutuelle MALAKOFF, voici les conditions :

- ***Le (la) conjoint(e)*** *du salarié contractuel doit déjà avoir été affilié(e) à la mutuelle MALAKOFF ;*
- **Le (la) conjoint(e)** *du salarié contractuel ne doit pas être couvert(e) à titre obligatoire par son employeur ou ne travaille pas (une attestation devra être demandée).*

Un courrier confirmant le principe de cette compensation a été envoyé à tous les acteurs RH et aux APF.

Nouveau GRH 00910 :
l'UNSA vous dit tout

Une nouvelle version du GRH 00910 a été publiée le 1er juillet. Ce document concerne la mobilité contrainte, là où l'accord PEDPP (pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels) concerne la mobilité choisie.
La suppression de poste reste le principal déclencheur de mobilité contrainte.

Les principes d'activation du GRH 00910 (dont le bénéfice par décalage) restent inchangés :

- *Les entretiens exploratoires ;*
- *Les entretiens d'orientation ;*
- *Le calcul de l'indemnité temporaire de transition ;*
- *Le calcul de l'indemnité compensatoire pour réorganisation d'astreinte ;*
- *Les garanties notations individuelles ;*
- *L'indemnité mensuelle d'éloignement (ISME).*

PARIS • 1ER JUILLET 2025

SALARIÉS SNCF EN
MOBILITÉ CONTRAINTE

PARUTION DU NOUVEAU GRH 00910

L'UNSA VOUS DIT TOUT

Dans le cadre des négociations de l'accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels (PEDPP), l'UNSA avait sollicité l'extension du périmètre de négociation à la mobilité contrainte. Bien que la direction ait refusé d'accéder à notre demande de négociation, nous avons néanmoins obtenu une concertation concernant le GRH 00910. Explications.

NOTRE CONSTAT
Les mobilités subies sont au cœur de la vie des cheminots. Les suppressions de poste restent les principaux évènements déclencheurs de mobilité – bien avant la mobilité choisie – et ce sont ces mobilités-ci qui devraient être le plus accompagnées. Le GRH 00910 n'est très souvent pas respecté dans ses fondements même. Les indemnités spécifiques GRH 00910 n'ont pas été revalorisées pour certaines depuis 15 ans.

NOS OBJECTIFS SUR CETTE CONCERTATION
#1 **Faire prendre en compte** la réalité du terrain en insistant sur les difficultés d'application du texte.
#2 **Obtenir** des aides financières à la mobilité, au moins aussi importantes que pour la mobilité choisie.

CE QUE L'UNSA A OBTENU
Les salariés des filiales vont pouvoir bénéficier des dispositions de ce texte, qui s'étend donc :
- **aux sociétés** SNCF et au GIE (SNCF Holding, SNCF Réseau, SNCF Voyageurs, SNCF G&C et SNCF Optim'Services) ;
- **aux filiales** Voyageurs, Hexafret et Technis (sauf pour l'application de l'annexe 1 sur la garantie notations) >>>

UNSA-FERROVIAIRE

Concernant les évolutions :

- *La refonte des dispositifs d'accompagnement financier ;*
- *L'évolution de la garantie collective de notation.*

L'accompagnement de la mobilité géographique est d'une durée de 4 ans pour toute mobilité vers l'Île-de-France et 2 ans vers la province.

L'UNSA-Ferroviaire a été reçue en février et en mai et un courrier a été envoyé au DRH début juin pour faire intégrer certaines de nos demandes :

- **faire prendre en compte la réalité du terrain ;**
- **obtenir des aides financières à la mobilité.**

L'UNSA-Ferroviaire a obtenu que les salariés des filiales puissent bénéficier des dispositions de ce texte.

Accident de Laon :
sécurité, les mêmes exigences pour tous !

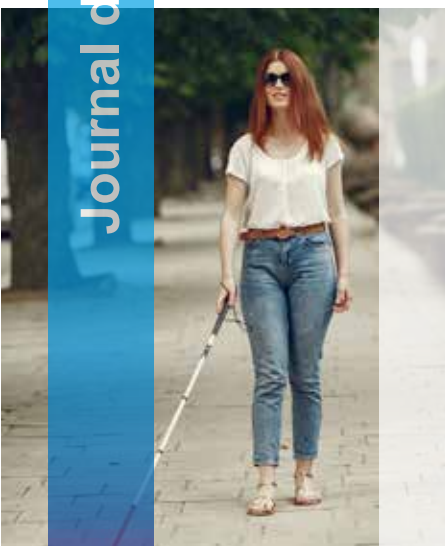
Suite à un accident grave, un CSE extra s'est organisé le 9 Juillet 2025.

Petit rappel des faits : *le TER n°849 902, assurant la liaison Laon (ligne 229 000), transportait 25 personnes (voyageurs et personnels) au moment de l'accident.*

Aux alentours de 5h45 le 30 mai dernier, le conducteur a aperçu un obstacle sur la voie. Malgré le déclenchement d'un freinage d'urgence, la collision, inévitable, survient au PK 137,270 à environ 90 km/h.

Le train s'immobilise finalement au PK 136,900, soit environ 370 mètres plus loin, après de violentes secousses liées au choc initial, aux impacts successifs et au déraillement du premier essieu.

L'obstacle s'est révélé être une pince à rails de 650 kg, laissée dans l'entrevoie à la suite d'un chantier de renouvellement voie-ballast (RVB) par une entreprise extérieure.



Sous l'effet du choc :

- *Quatre personnes ont été blessées (traumatismes psychologiques) ;*
- *Le bogie de tête est sorti de son axe, mais a été maintenu en ligne par les amortisseurs antilacet ;*
- *Le réservoir de gazole a été perforé et s'est enflammé, emplissant de fumée toxique le premier élément ;*
- *Le bogie porteur a déraillé ;*
- *Le plancher du deuxième élément a été sectionné par la pièce métallique, provoquant le déplacement des sièges.*

Le Bureau d'enquêtes sur les accidents de transport (BEAT) mènera son investigation sur :

- *l'organisation du chantier de RVB,*
- *les travaux préparatoires ayant nécessité de multiples changements d'engins (grue rail-route) ;*
- *la dépose temporaire du matériel de chantier (pince à rails) dans la voie 2 alors interceptée ;*
- *la restitution de la fermeture de voie en fin de travaux (le TER 849 902 étant le premier train à circuler, il est entré en collision avec le matériel oublié) ;*
- *Une attention particulière sera portée aux enseignements relatifs au comportement du matériel roulant lors de cet accident.*

À la suite de cet accident, l'UNSA-Ferroviaire a posé un certain nombre de questions dont les suivantes : les entreprises partenaires ont-elles le même niveau d'exigence sécuritaire ? La même exigence dans le suivi des compétences ? La même exigence dans le respect des règles RH ? L'UNSA-Ferroviaire reste fermement attachée à des processus qui garantissent un haut niveau de sécurité, reconnu et indispensable pour faire circuler les trains en toute sécurité. Nous sommes maintenant dans l'attente des conclusions de l'enquête du BEAT.

Accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

L'UNSA-Ferroviaire a voté à l'unanimité pour la signature de ce 10e accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'ensemble de ces nouvelles mesures vise à anticiper les difficultés et à adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des salariés en situation de handicap, garantissant ainsi l'égalité des chances et l'amélioration du suivi de leur évolution professionnelle.

La délégation UNSA-Ferroviaire a tout mis en œuvre pour que ses revendications soient entendues par l'entreprise.

Nouvelles mesures d'absence

Les bénéficiaires de l'accord disposent, sur présentation de justificatifs, de :

- *2 jours d'absence exceptionnelle rémunérée par an pour soins liés au handicap ou à une maladie chronique invalidante ;*
- *2 jours d'absence exceptionnelle rémunérée par an pour les démarches médicales ou administratives nécessaires à l'obtention de la RQTH.*

Ces absences peuvent être fractionnées, sous réserve des nécessités de service.

Accompagnement lors des réorganisations

Documentation et suivi :

- *Les dossiers doivent documenter anonymement les démarches d'aménagement et de reclassement réalisées ;*
- *La situation des travailleurs handicapés doit être examinée dès l'élaboration du projet ;*
- *Les entretiens incluent une rubrique sur les aménagements de poste.*

Accompagnement personnalisé :

- *Le Correspondant Handicap Emploi (CorHE) assure un suivi de proximité en cas de changement d'affectation ou de reconversion ;*
- *Les demandes de congés liés au handicap sont facilitées, particulièrement celles formulées avec deux mois d'anticipation et justifiées médicalement.*

Création d'un référent handicap au CSE

Désigné parmi les membres du CSE

Rôle et missions :

- *Interlocuteur privilégié pour les salariés en situation de handicap ;*
- *Porte leurs préoccupations lors des réunions du CSE.*

Aménagements spécifiques

Examens et concours, sur préconisation du médecin du travail, adaptations possibles :

- *Matériel spécialisé ;*
- *Tiers temps supplémentaire*
- *Assistance (scribe, interprète LSF) ;*
- *Conditions particulières (salle individuelle, équipement adapté).*

Entretiens professionnels :

- *Moments privilégiés pour aborder le parcours professionnel (si le handicap a été communiqué au manager) ;*
- *Attention particulière pour les salariés de 45 ans et plus : focus sur leurs difficultés et besoins spécifiques.*

Titres-restaurant :

- *Adaptation du critère d'éligibilité habituel (10 minutes à pied d'un restaurant d'entreprise) ;*
- *Prise en compte des difficultés de déplacement sur préconisation du médecin du travail.*

POUR MOI, C'EST L'UNSA !

Accord fin de carrière signé : un nouvel outil pour mieux partir

L'accord fin de carrière a été négocié et signé par l'UNSA-Ferroviaire le 10 avril 2024, avec une entrée en application au 1er janvier 2025.

Cet accord offre de nouvelles possibilités pour aménager sa fin de carrière, mieux préparer son départ et partir dans de meilleures conditions.

Qui est concerné ?

Ce dispositif est possible pour tous les salariés de 50 ans et plus, qu'ils soient statutaires ou contractuels.

Début de la procédure : Il faut anticiper !

▸ ***Dès 50 ans, ou 4 ans avant la date d'ouverture des droits à la retraite,*** *vous pouvez demander un entretien de fin de carrière auprès de votre manager.*

Cet échange permet de discuter des différents dispositifs existants et des possibilités d'aménagement de votre poste.

- *L'UNSA-Ferroviaire recommande fortement la présence d'un référent RH ou d'une personne formée à ces dispositifs.*

▸ ***Autour de 55 ans, ou 4 ans avant la date de départ envisagée,*** *l'UNSA-Ferroviaire vous invite à prendre rendez-vous avec un conseiller retraite via le site de la CPR.*

Ce rendez-vous vous permettra d'obtenir une estimation personnalisée de votre future pension, selon votre âge de départ.

Trois dispositifs pour mieux vivre votre fin de carrière

#1 CAA – Cessation Anticipée d'Activité

La CAA permet de réduire progressivement son activité avant le départ en retraite. Elle est modulable par paliers de deux mois pour les CAA avec pénibilité (ex. : 18, 20, 22, 24, 26, 28 ou 30 mois). La pénibilité retenue par l'entreprise est maintenant indiquée sur votre bulletin de salaire.

▸ **CAA pour tous**

- ***Durée :*** *18 mois*
- ***Condition :*** *15 ans d'ancienneté à la SNCF sous réserve que le salarié liquide ses droits à pension de retraite à l'issue du dispositif.*
- ***Organisation :***
  - *9 mois travaillés, rémunérés à 75 % (+ EVS, IFM)*
  - *9 mois non travaillés, rémunérés à 75 %*

▸ **CAA avec 20 ans de pénibilité (P1)**

- ***Durée :*** *jusqu'à 24 mois*
- ***Organisation :***
  - *12 mois travaillés, rémunérés à 100 % (+ EVS, IFM)*
  - *12 mois non travaillés, rémunérés à 75 %*

▸ **CAA avec 25 ans de pénibilité (P2)**

- ***Durée :*** *jusqu'à 30 mois*
- ***Organisation :***
  - *15 mois travaillés, rémunérés à 100 % (+ EVS, IFM)*
  - *15 mois non travaillés, rémunérés à 75 %*

POUR MOI,
C'EST L'UNSA !

#2 TPFC Temps Partiel Fin de Carrière

Le TPFC permet de passer à temps partiel tout en conservant une rémunération avantageuse, pour terminer sa carrière en douceur.

- ***Durée* :*** *de 12 à 24 mois, jusqu'à 36 mois pour les agents ayant plus de 20 ans de pénibilité.*
- ***Temps de travail :*** *compris entre 50 % et 80 %, à choisir dès le départ (non modifiable ensuite).*
- ***Rémunération :*** *une majoration de 10 % du temps partiel choisi.*

► ***Exemple :*** *un TPFC à 70 % est rémunéré à 80 % du temps plein.*

**Durée modulable par paliers de 6 mois : 12, 18, 24, 30, 36 mois.*

#3 Retraite progressive

La retraite progressive permet de réduire son activité professionnelle tout en commençant à percevoir une partie de sa pension de retraite. Il s'agit d'un dispositif de transition vers la retraite à temps plein, qui peut être avantageux, mais comporte également certains points de vigilance.

À compter du 1er septembre 2025, il est possible d'accéder à la retraite progressive dès l'âge de 60 ans, conformément aux deux décrets publiés au Journal officiel du 23 juillet 2025.

Pour en bénéficier, il faut remplir les conditions suivantes :

- *Justifier d'au moins 150 trimestres de durée d'assurance dans un ou plusieurs régimes de retraite de base (publics ou privés) ;*
- *Exercer une activité à temps partiel, comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou réglementaire de travail à temps plein.*

Dans ce cadre, l'agent continue de percevoir un salaire à temps partiel, qui est complété par une fraction de sa pension de retraite. Pour les agents relevant de la CPR (Caisse de Prévoyance des Retraites), cette pension partielle est versée directement par la caisse.

Points de vigilance

- *La pension versée pendant la retraite progressive est figée pendant un an : elle ne suit pas les revalorisations et ne sera recalculée qu'au moment de la liquidation définitive.*
- *Si la rémunération à temps partiel est trop faible, il existe un risque de ne pas valider quatre trimestres par an, ce qui peut retarder le départ en retraite à taux plein.*
- *La baisse de revenus liée au passage à temps partiel n'est pas toujours totalement compensée par la pension partielle : il est important de bien simuler sa situation financière avant de s'engager dans ce dispositif.*

Ce dispositif reste une solution intéressante pour alléger progressivement son activité tout en préparant sa retraite, à condition d'en comprendre les modalités et les impacts.

Pour l'ensemble de ces dispositifs, le calcul de la retraite et des cotisations sociales est effectué sur la base d'un temps plein, pris en charge à 100 % par l'entreprise ou la CPR.

Quand faire sa demande ?

La demande (CAA, TPFC, retraite progressive) doit être adressée à l'employeur au moins six mois avant la date de mise en œuvre souhaitée.

Concernant la retraite classique :

- *Pour les cadres permanents, la demande doit être déposée au minimum six mois à l'avance ;*
- *Pour les contractuels, un délai minimum de deux mois est requis.*

▸ ***Attention :*** *il est fortement recommandé d'anticiper votre départ à la retraite en effectuant les simulations et démarches nécessaires bien en amont, afin d'éviter toute mauvaise surprise sur les droits ou le montant de la pension.*

Anticiper sa date de départ en retraite : le calcul à effectuer

Pour bien anticiper votre départ en retraite, il convient de prendre en compte plusieurs éléments dans le calcul de la date de dépôt de votre demande :

- ***Date de départ en retraite :***
  - *les jours inscrits au CET ;*
  - *la durée du dispositif choisi (Dispositif 1, 2 ou 3) ;*
  - *6 mois de prévenance obligatoire .*

- ***Exemple :***

Un agent dispose de 200 jours sur son CET, soit environ 12 mois (en tenant compte des congés et repos).

Il choisit une CAA de 30 mois.

▸ ***Le calcul est donc :*** *30 mois (CAA) + 12 mois (CET) + 6 mois (prévenance) = 48 mois.*
L'agent doit donc déposer sa demande au minimum 48 mois avant la date de départ souhaitée.

Position UNSA

Cet accord marque une véritable avancée par rapport à l'ancien dispositif. L'UNSA-Ferroviaire reste pleinement mobilisée pour obtenir de nouveaux droits et faire en sorte que cet accord bénéficie au plus d'agents possible.
Nous continuerons donc de porter haut et fort les revendications des agents pour aller encore plus loin.

Lexique utile :

- ***EVS :*** *éléments variables de solde*
- ***IFM :*** *indemnités fixes mensuelles*
- ***CET :*** *compte épargne temps*

VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	kammerer.s@unsa-ferroviaire.org	GY	JEAN-MARC	gy.jm@unsa-ferroviaire.org
MELONI	DÉLIZIA	meloni.d@unsa-ferroviaire.org	DOS SANTOS	ANTONIO	dos-santos.a@unsa-ferroviaire.org
HALAS	GAËL	halas.g@unsa-ferroviaire.org	DEMANGE	SYLVAIN	demange.s@unsa-ferroviaire.org
NOEL	MAURICE	noel.m@unsa-ferroviaire.org	DEGOUVE	RÉMY	remy.degouve@reseau.sncf.fr
BERTRAND	PIERRE	bertrand.p@unsa-ferroviaire.org	COLLOTTE	SÉBASTIEN	collotte.s@unsa-ferroviaire.org
DEMARES	SOPHIE	demares.s@unsa-ferroviaire.org	NEISSE	JEAN FRANÇOIS	neisse.jf@unsa-ferroviaire.org
SCHMITT	PASCAL	schmitt.p@unsa-ferroviaire.org	NOWICKI	PIERRE	nowicki.p@unsa-ferroviaire.org
RAWOLLE	RÉGIS	rawolle.r@unsa-ferroviaire.org	THIERY	REYNALD	reynald.thiery@reseau.sncf.fr
CAILLE	SÉBASTIEN	caille.s@unsa-ferroviaire.org	SALING	OLIVIER	saling.o@unsa-ferroviaire.org
Représentant syndical de la délégation UNSA-Ferroviaire					
KREDER	GUILLAUME	kreder.g@unsa-ferroviaire.org	GROSSELIN	CLÉMENT	grosselin.c@unsa-ferroviaire.org

CSE ZP NEN

POUR NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS :
cse.zpnen@unsa-ferroviaire.org

POUR CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE :
https://www.unsa-ferroviaire.org

UNSA-Ferroviaire 19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis • federation@unsa-ferroviaire.org