



**CSE
SNCF
OPTIM
SERVICES**

PARIS, le 31 octobre 2025



16/09/2025 | LES BRÈVES DU CSE SNCF OPTIM'SERVICES

Mutualisation de la fonction comptable au sein de SNCF OPTIM'SERVICES

La direction de SNCF OPTIM'SERVICES a présenté en instance un projet de mutualisation de la fonction comptable. Selon la direction, celui-ci vise à simplifier, optimiser et harmoniser les processus comptables au sein de l'entreprise afin d'en améliorer la qualité de la production comptable, la maîtrise des coûts, tout en renforçant l'attractivité de la filière grâce à une meilleure professionnalisation et à des opportunités de carrière élargies.

Quatre processus comptables sont concernés :

- La comptabilité clients ;
- La comptabilité des immobilisations ;
- Le pilotage comptable achats/fournisseurs ;
- La comptabilité générale.

La mutualisation doit permettre, à moyen terme, de réduire les coûts grâce à une organisation par processus et à une rationalisation des outils informatiques. La direction assure qu'aucune mobilité géographique contrainte ne sera imposée, les affectations actuelles étant prises en compte dans la nouvelle organisation.

Le projet prévoit un accompagnement des changements, incluant un plan de communication, la mise en place de nouvelles fiches de poste, un plan de formation, une gestion

adaptée des espaces de travail et une veille sociale.

À partir du 16 septembre, les managers ont contacté individuellement les agents dont le poste est impacté (suppression, transformation ou changement hiérarchique significatif) pour leur proposer un entretien exploratoire. Cet entretien a pour objectif de permettre d'identifier des opportunités de reclassement, de formation ou d'évolution professionnelle, notamment via les postes créés et publiés sur Station C.

■ **L'UNSA-Ferrovie, à vos côtés toute l'année !**

Lors de la présentation du projet, les élus UNSA-Ferroviaire ont soulevé plusieurs points de vigilance :

- Un manque de clarté sur les fiches de poste cibles et sur le traitement social de la réorganisation, rendant difficile l'appréhension des impacts concrets pour les agents ;
- Des risques psychosociaux accrus, liés à l'anxiété générée par l'incertitude et la multiplicité des changements pour les salariés, en particulier ceux issus de Réseau ou de Gares & Connexions ;
- Des questions sur le reclassement des agents, notamment des classes 5 et 6, des intérimaires/CDD et des salariés en inaptitude de longue durée (ILD), pour lesquels aucune garantie de retour à leur poste n'est actuellement prévue ;
- Une charge de travail mal redistribuée, avec une suppression annoncée des intérimaires et des CDD, sans précision sur la manière dont leur travail sera repris ;
- Une demande de transparence sur la liste des agents impactés par LPA, ainsi que sur le droit des salariés à être accompagnés par un élu lors des entretiens exploratoires.

Face à ces enjeux, les élus UNSA-Ferroviaire ont voté à l'unanimité la réalisation d'une expertise externe, confiée au cabinet Explicite, afin d'évaluer finement les impacts sociaux et économiques du projet.

Les élus insistent sur plusieurs points :

- L'accompagnement humain doit être renforcé, avec un suivi individualisé et des garanties pour les agents en ILD, afin de limiter l'anxiété et de sécuriser les parcours professionnels ;
- La transparence est indispensable : les fiches de poste cibles, les leviers opérationnels et les opportunités de reclassement doivent être clairement communiqués ;
- La prévention des risques psychosociaux doit être une priorité, avec un dialogue social renforcé pour anticiper et atténuer les effets de cette réorganisation ;
- Le respect des engagements de la direction est attendu, notamment sur l'absence de mobilité contrainte et sur l'accompagnement individuel.

La direction s'est engagée à réaliser les entretiens exploratoires dans les meilleurs délais et garantit un accompagnement de qualité.

Les élus UNSA-Ferroviaire resteront particulièrement vigilants sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement et sur le respect des droits des agents tout au long de ce processus.

**Tarif moyen
4 € par mois***





Mon syndicat local



Mes publications syndicales



Mon service d'assistance juridique en droit privé



Remises & réductions : ma e-Boutique et mes offres partenaires



J'ADHÈRE À L'UNSA

Rapide et confidentiel !



* Tarif mensuel moyen net (après abattement fiscal).





Projet de nomination du docteur DUROT sur le périmètre du cabinet médical de Saintes

Un avis favorable a été réalisé au cours de la réunion CSE du 16 septembre 2025 pour la nomination du docteur DUROT au cabinet médical de Saintes.

Le docteur Boissier Descombes Marjanovic, médecin junior sur deux sites (Poitiers et Saintes) a terminé son stage depuis le 30 avril 2024. Il suivait cinq agents d'OPTIM'SERVICES sur le cabinet médical de Saintes.

Le docteur Durot candidate pour le poste de Saintes avec une arrivée

prévue au 02/11/2025 pour un temps de travail de 60 %.

Ce médecin travaillera avec 1,6 infirmière ETP et assurera le suivi de 715 agents au cabinet médical de Saintes (dont cinq agents d'OPTIM'SERVICES).

Bien que le poste soit resté vacant pendant plus d'un an, la DSM, nous confie ne pas avoir de retard de visites médicales des agents suivis sur Saintes.



Information en vue de la consultation du CSE sur la phase 1 du projet Optim'Paris, avec le déménagement de certaines activités localisées à Saint-Lazare et Mouchotte et de ses conséquences

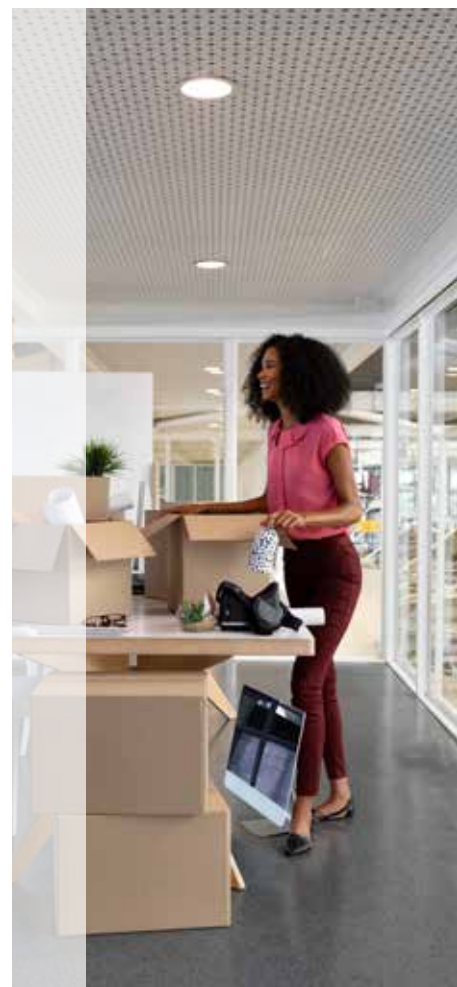
Les représentants de la direction (département patrimoine, direction des CSP Médical et Action Sociale, RH et préventeurs) ont présenté aux élus du CSE un dossier d'information en vue d'une consultation concernant la première partie de la phase 1 du projet OPTIM'Paris, avec le déménagement de certaines activités localisées à Paris Saint-Lazare et Mouchotte et ses impacts.

Un dossier de présentation du projet OPTIM'Paris avait fait l'objet d'une pré-information au CSE du mois de juillet 2025 afin d'expliquer aux élus le contexte et les enjeux de ce projet.

OPTIM'Paris a été déclenché à l'origine par le schéma de libération de Mouchotte, qui a engagé de la part de la direction une réflexion de schéma directeur plus large des implantations de l'Action Sociale et des Services Médicaux à Paris, avec des regroupements métiers et des optimisations d'espace prenant en compte les spécificités

des métiers. De plus, ce projet répond à l'obligation de respecter le schéma directeur du Groupe, dans une logique de réduction des coûts et de regroupement des métiers tout en maintenant une accessibilité optimale pour les bénéficiaires et une satisfaction client.

Les CSP Services Médicaux et Action Sociale sont donc impactés par la restitution du bâtiment de Mouchotte et la nécessité de libérer le « 24 rue des Petits Hôtels » en raison d'un contentieux avec le bailleur.



Le projet se déploie en plusieurs phases avec :

▪ **Phase 1 à court ou moyen terme** : trois parties avec plusieurs informations/consultations des élus du CSE :

• **La partie 1 a trait aux trois entités concernées par les premiers mouvements** :

- Déplacement du CFAS localisé actuellement à Saint-Lazare vers Château-Landon en janvier 2026 ;
- Regroupement de la médecine de travail au sein de l'immeuble VIVA situé à Malakoff (rejoint dans un second temps par le CAS) pour une libération du bâtiment de Mouchotte en mai/juin 2026 ;
- Transfert de la médecine de soins de Mouchotte au sein de l'immeuble du 16-18 Budapest (Saint-Lazare).

• **La partie 2 concernera la libération du « 24 rue des Petits Hôtels » vers une prise à bail à définir en mai 2026 ;**

• **La partie 3 concernera la libération du CAS de Paris-Est en octobre 2026.**

▪ **Phase 2 à plus long terme** : libération en 2027-2028 du CAS et de la médecine de soins de Paris Austerlitz transférés vers Saint-Lazare et de la médecine de soins de Vaugirard transférée vers Saint-Lazare.



Les impacts du projet pour les salariés :

Service médical :

Cinq impacts liés au déménagement ont été identifiés sur les effectifs et l'organisation du travail :

- Les trajets : variation de -20 minutes à +25 minutes ;
- Le rattachement fonctionnel et hiérarchique pour certaines entités et notamment le transfert de la médecine de soins de Mouchotte à Paris Saint-Lazare. **La séparation de la médecine de soins et de la médecine du travail de Mouchotte entraîne trois impacts** :
 - Les échanges métiers entre professionnels de santé, la bonne fluidité entre médecins du travail et médecins de soins à préserver et qui feront l'objet d'une vigilance particulière pour permettre la poursuite des échanges interdisciplinaires ;
 - Le suivi des dossiers en médecine du travail par rapport aux rendez-vous médicaux

spécialistes demandés par le médecin du travail pris dans Maiia ;

- Réflexion qui sera engagée sur l'exécution de certaines tâches administratives faites par les secrétaires de soins, réflexion à avoir sur la charge de travail pour permettre la continuité des missions.
- Le contenu des missions : pas d'impact sur les fiches de poste ;
- Point particulier porté aux salariés en situation de handicap : une attention particulière sera portée pour s'assurer que les aménagements de poste seront bien transposés au sein des nouveaux locaux ;
- QVCT autour de la restauration : pas d'impact sur la restauration d'entreprise (restaurant à moins de 10 minutes et sur site pour Malakoff).



Action Sociale :

- **Salariés handicapés** : l'aménagement du bureau et le fauteuil suivront sur le bâtiment VIVA de Malakoff ;
- **Pas de véhicule de service sur le site de Malakoff**, car il est bien desservi par les transports en commun ;
- **Restauration** : restaurant d'entreprise sur site au RDC du bâtiment (ouverture prochaine) ;
- **Peu d'impact sur les horaires futurs** (-20 minutes à +25 minutes).

L'impact financier :

Le projet permet de réaliser une réduction significative des coûts locatifs, même s'il engendre des frais de travaux et de transfert d'activité.

L'accompagnement du changement :

Afin de favoriser la bonne intégration sur les futurs sites des salariés, un accompagnement du changement par les services médicaux et l'action sociale a été mis en place au travers d'une communication ouverte et transparente pour fédérer les équipes autour du projet. Des réunions périodiques avec les managers et des visites de sites sont prévues.

Des tchats sont organisés ainsi que des temps d'échange pour répondre aux questions des agents.

Le dossier présenté a suscité plusieurs questionnements de la part des élus UNSA-Ferroviaire :

- Sur les plans joints au dossier de VIVA, le métrage des bureaux, des espaces d'attente et de la tisanerie n'est pas indiqué. Le nombre de bureaux sera-t-il suffisant ? : les bureaux font 15 m², il faut tenir compte de la configuration des espaces par rapport aux murs et fenêtres existants. La tisanerie reste un espace pour prendre un café et n'est pas un réfectoire.
- Les bureaux des infirmier(e)s seront-ils en nombre suffisant ? Les bureaux des IDE serviront aussi pour les VIP, il sera tenu compte de l'activité de chaque infirmier(e) pour organiser l'occupation des bureaux.
- Concernant l'augmentation du temps de trajet pour certains salariés, quelle sera la mesure compensatoire mise en place ? : une indemnité sera versée lorsque l'allongement des temps de trajet atteindra 30 à 45 minutes aller/retour par jour.
- Est-il prévu des emplacements de stationnement dans le parking de l'immeuble VIVA ? : des places de stationnement rattachées au bail seront à disposition des salariés d'OPTIM'SERVICES.
- Comment la DSM compte-t-elle faire évoluer l'outil MAIIA pour la prise de rendez-vous spécialistes prescrits par le médecin du travail ? : un projet d'évolution de l'outil pour permettre à l'infirmière en santé au travail de prendre les rendez-vous dans l'outil sans avoir une visibilité sur les rendez-vous soins (confidentialité) est en cours d'élaboration.

Une visite du bâtiment VIVA a été demandée par les élus et sera organisée avec des membres de la CSSCT.

Les élus UNSA-Ferroviaire resteront vigilants sur le suivi de ce projet qui vise à revisiter l'ensemble des implantations parisiennes des services médicaux et de l'action sociale et veilleront à la prise en compte des impacts sur les salariés et la mise en place de dispositifs d'accompagnement durant toutes les phases du projet.

Modification des horaires collectifs dans les APF

La direction d'OPTIM'SERVICES a présenté un projet de modification des horaires collectifs pour les alternants et CDD seniors, visant une harmonisation des pratiques à compter du 1^{er} octobre 2025.

Avant cette date, les alternants et CDD seniors bénéficiaient du même accord que l'ensemble des salariés de l'APF. Mais cela pouvait être incohérent et inadapté à leurs contraintes scolaires ou contractuelles.

Cette modification vient pallier cette problématique avec un choix parmi trois modèles proposés. Le tableau de service choisi doit pouvoir s'adapter au rythme scolaire à la suite d'un échange entre les managers et les alternants.

L'UNSA-Ferroviaire a donné un avis favorable à cette modification, mais insiste sur la nécessité de

clarifier les temps de pause méridienne et de former les managers pour une application équitable.

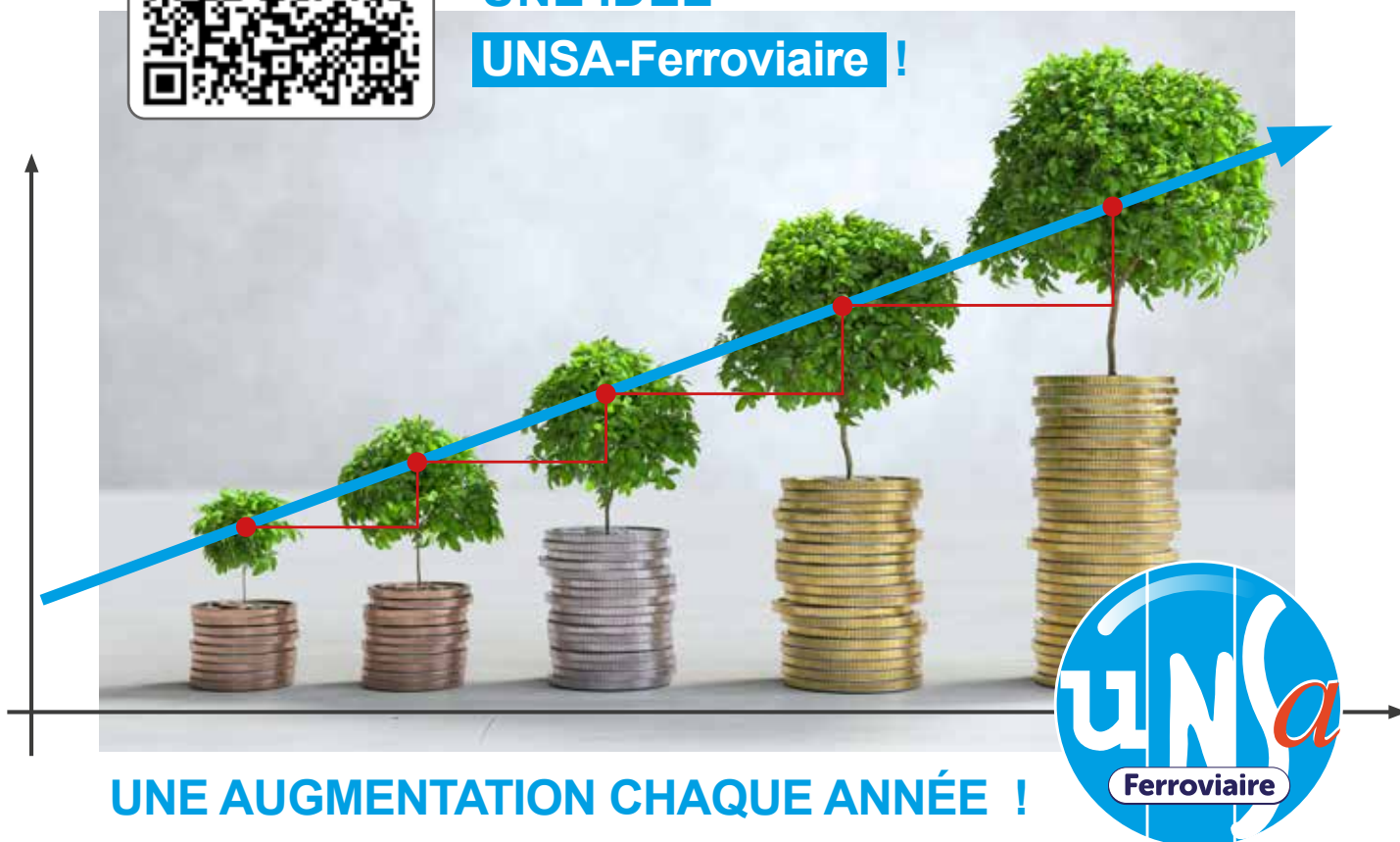
En effet, les coupures de 45 minutes doivent être explicitement actées, et les temps de trajet vers la cantine (notamment à Lyon et Saint-Denis) pris en compte pour éviter des situations de défaut. De plus, l'UNSA-Ferroviaire souhaite qu'une souplesse soit accordée en cas de repas pris lors de moments conviviaux collectifs, tels que les repas de fin d'année, par exemple.

La présence des tuteurs est garantie en cas de travail isolé, mais la rigidité des horaires collectifs pourrait poser un problème si les besoins individuels ne sont pas suffisamment anticipés.

L'UNSA-Ferroviaire demande une évaluation à six mois pour ajuster le dispositif si nécessaire. Les élus resteront attentifs aux retours terrain.



**LINÉARITÉ
DE L'ANCIENNETÉ,
UNE IDÉE
UNSA-Ferroviaire !**



UNE AUGMENTATION CHAQUE ANNÉE !

■ **L'UNSA-Ferroviaire, à vos côtés toute l'année !**