



**CSE RÉSEAU
ZPA**

COMPTE-RENDU CSE octobre- novembre 2025



Maintien dans l'emploi : L'UNSA redoute une pression sur les salariés accidentés

Lors du CSE du 20 novembre 2025, la direction, dans un dépliant SNCF Réseau daté de juillet 2025, a présenté sa nouvelle politique de maintien dans l'emploi. Cette démarche est définie comme une «question de solidarité collective devant la maladie ou les accidents». Elle vise à favoriser le maintien ou la reprise anticipée du travail pour les salariés confrontés à des problèmes de santé ou un accident (professionnel ou non), en les plaçant «au cœur du dispositif».

L'objectif principal de cette politique est de permettre aux salariés de continuer leur activité en adaptant leurs missions à leur situation, sans prendre leur arrêt de travail. Elle cherche, selon la direction, à offrir une activité utile qui constitue une expérience différente, une opportunité de formation, de découverte d'autres activités, ou la possibilité de transmettre ses compétences.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'utilité de ce nouveau dispositif est difficilement compréhensible. Il existe déjà des dispositifs établis, tels que les cellules de maintien dans l'emploi (CME), pour traiter le sujet. La CME s'inscrit dans le parcours de maintien dans l'emploi et peut être initiée dès l'apparition ou l'aggravation d'un problème de santé entraînant des difficultés à tenir le poste occupé.

Les élus ont déploré que le document omette un certain nombre d'acteurs qui œuvrent dans le maintien en emploi aujourd'hui. Les réflexions doivent être menées en pluridisciplinarité. Comment ne pas suspecter que cette politique puisse être un levier pour la direction de diminuer son taux de fréquence d'accidents du travail avec arrêt et ainsi satisfaire ses objectifs statistiques ? Comment être assuré que ce dispositif sera uniquement sur volontariat et sans «moyen de pression» de la direction ?

Pour l'UNSA-Ferroviaire, nous sommes convaincus que la seule voie pour diminuer le taux de fréquence consiste à avoir une démarche de prévention active auprès des salariés, et non de trouver des subterfuges pour diminuer les statistiques.



PÉNIBILITÉ

Vous avez la possibilité de réclamation jusqu'au 15 décembre 2025 !

Depuis 2025, un compteur pénibilité apparaît sur les bulletins de salaire des salariés exposés, pendant au moins une année complète et continue, à un métier reconnu comme pénible.

Un formulaire de réclamation est accessible jusqu'au 15 décembre 2025 pour :

- Les salariés souhaitant faire des observations sur leur compteur ;
- Ceux qui s'estiment concernés mais dont l'exposition n'apparaît pas.

Pour y accéder, flashez ou cliquez sur le QR code :



Pénibilité : de quoi parle-t-on ?

La pénibilité au travail correspond à une exposition, au-delà de certains seuils, à des facteurs de risques professionnels pouvant avoir des conséquences durables sur la santé :

- **Contraintes physiques :** manutention de charges lourdes, vibrations ;
- **Horaires et rythmes de travail :** horaires variables, astreintes, travail posté... ;
- **Environnement de travail :** port d'EPI, bruit, atmosphères polluées, déplacements fréquents ;
- **Conditions d'exercice :** travail de nuit, réserve, etc.

En fonction de ces facteurs, un salarié exposé peut être classé sur un emploi repère à pénibilité avérée (ERPA). Un emploi non classé ERPA peut également ouvrir des droits, notamment en cas de travail de nuit

(plus de 65 nuits par an) ou en 3x8. L'exposition doit couvrir 12 mois consécutifs pour être validée.

Pourquoi être attentif à votre compteur pénibilité ?

Le compteur pénibilité vous permet de connaître :

- Votre niveau de pénibilité (P1, P2 ou P3) ;
- La majoration de prime correspondante, avec un impact direct sur votre rémunération.

Certains dispositifs, comme la cessation anticipée d'activité (CAA), offrent des conditions avantageuses aux salariés ayant été exposés au moins 20 ans à la pénibilité. Des repos compensateurs sont également prévus pour le travail de nuit. Pour plus d'informations, consultez le référentiel GRH00938 disponible sur DIGIDOC+.

Rappel sur le rachat des repos supplémentaires SA RESEAU

La loi de finances rectificative pour 2022, portant sur des mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, permet le rachat des jours de réduction du temps de travail (RTT).

Les jours de RTT évoqués par la loi sont les repos supplémentaires acquis. Pour les personnels sédentaires, ces repos sont les RU et RQ.

Rappelons que pour être éligibles au dispositif, les salariés de SNCF Réseau doivent être affectés à un établissement en sous-effectif sur l'année 2025 et occuper un emploi en tension.

La demande de rachat doit être validée par le manager, via un formulaire spécifique intitulé G7052.

Cadrement Réseau pour 2025 : deux jours maximum par semestre. Ce cadrement est revu chaque année, tant sur la faisabilité que sur le nombre de jours.

La valorisation d'une journée de RTT rachetée est majorée de 25 %. Les sommes issues de cette monétisation sont exonérées d'impôts.

PARIS • 12 NOVEMBRE 2025

**SNCF RÉSEAU
GU DES INFRAPOLES**

LA GALÈRE CONTINUE !

La mise en place du projet AGUR, s'appuyant sur le déploiement de l'outil OPTIMUM, a entraîné une augmentation importante de la charge de travail de ressaisie pour les agents gestionnaires d'utilisation (GU) des infra-pôles.

LES PRÉSIDENTS DES CSE AU DÉVELOPPEMENT D'OPTIMUM SONT TELS QUE DES TOUT COUVERTS DANS LES DERNIERS ÉVALUÉS RESSAIS, COMMA ET NOTAMMENT DANS LES DCE VA ÊTRE DÉCALÉ À 2027. SOUS-ENTENDU C'EST L'ÉTAT DE LA DIRECTION DE RÉSEAU...

LES CINQ POINTS

1. Que l'entreprise reconnaisse à nos agents de production tout ce qu'ils ont fait et ce qu'ils ont accompli pendant cette période difficile.

2. Que le personnel GU bénéficie d'une formation adaptée à leur métier et à leur statut et de son professionnalisme pendant cette période difficile.

3. Que l'ensemble des actions impactées par le projet AGUR soient réalisées de manière coordonnée et cohérente.

4. Que les agents qui auront leur poste réaffecté soient accompagnés et soutenus.

5. Que les agents qui auront leur poste réaffecté soient accompagnés et soutenus.

LES CINQ POINTS

1. Que l'entreprise reconnaisse à nos agents de production tout ce qu'ils ont fait et ce qu'ils ont accompli pendant cette période difficile.

2. Que le personnel GU bénéficie d'une formation adaptée à leur métier et à leur statut et de son professionnalisme pendant cette période difficile.

3. Que l'ensemble des actions impactées par le projet AGUR soient réalisées de manière coordonnée et cohérente.

4. Que les agents qui auront leur poste réaffecté soient accompagnés et soutenus.

5. Que les agents qui auront leur poste réaffecté soient accompagnés et soutenus.



PARIS • 24 NOVEMBRE 2025

**AGENTS DE
SNCF RÉSEAU**

L'UNSA DONNE UNE DERNIÈRE CHANCE AU DIALOGUE SOCIAL

À la suite de notre courrier du mois de juillet 2025 au président Chabanel et à la bilatérale du 15 octobre 2025, l'UNSA a été reçue en réunion de conciliation le 19 novembre dernier. Lors de cette rencontre, la SA Réseau nous a fait part de ses propositions pour les agents SE. Pour l'UNSA, le compte n'y est pas. Et cela pour l'ensemble des agents de M&T.

LES CINQ POINTS

1. Les agents doivent être placés à la classe 1, après les agents d'entretien.

2. Le passage à la classe 4 doit se faire en respectant les règles de la promotion.

3. Le passage à la classe 5 doit se faire en respectant les règles de la promotion.

4. Les agents doivent être placés à la classe 5, et si 7 a été atteint, ils doivent être placés à la classe 6.

5. Les agents doivent être placés à la classe 6, et si 7 a été atteint, ils doivent être placés à la classe 7.



Agents de M&T : SNCF Réseau face aux conséquences de ses réorganisations et de ses choix

À M&T, la situation pour l'ensemble des agents est de plus en plus compliquée et devient de moins en moins tenable.

Tous se retrouvent à devoir pallier les conséquences des différentes réorganisations mises en place successivement ou celles provoquées par les renoncements sur le recrutement qui ont été faits par SNCF Réseau ces dernières années.

Des agents Voie aux agents SE, des REq aux ordonnanceurs en passant par les agents GU, des agents tenant l'astreinte à l'encadrement, et tous les autres métiers de M&T qui ne figurent pas dans cette liste non exhaustive, tous doivent combler les défaillances engendrées par Maintenir demain ou AGUR, par exemple...

Ils doivent aussi subir les contraintes et ralentissements provoqués par des SI qui sont déployés alors que leur fonctionnement n'est pas optimal.

Mais qu'attend SNCF Réseau pour répondre aux attentes des agents et tenir compte de nos alertes ?

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la direction de SNCF Réseau doit arrêter de se voiler la face, prendre pleinement la mesure de la situation des agents de M&T et répondre à nos revendications.

Depuis le mois de juillet, l'UNSA-Ferroviaire intervient au national pour que les choses changent !

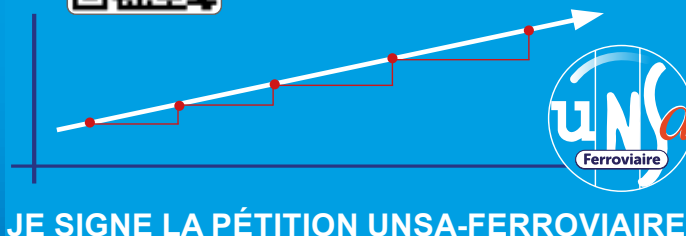
Le temps du dialogue social touche à sa fin...

POUR MOI, C'EST L'UNSA !

UNE AUGMENTATION CHAQUE ANNÉE !



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



Chaque année compte ! Face aux paliers actuels des systèmes d'échelons pour les statutaires et de primes d'ancienneté pour les contractuels, l'UNSA propose d'ores et déjà un premier changement, une première brique d'un projet global de refonte du système salarial : abandonner les paliers d'ancienneté au profit d'une progression continue et linéaire. Ce grand projet de refonte du système salarial de la SNCF pourrait bien redonner du sens à la fidélité et à l'engagement dans tout le groupe public ferroviaire.

Nomination d'un médecin au cabinet médical du Mans

Les élus du CSE ZPA ont été consultés pour la nomination d'un médecin au cabinet médical du Mans. Cette affectation, dans le cadre d'un CDD de sept mois, résulte de l'absence longue durée du praticien intervenant normalement sur le site.

Cette arrivée, avec l'aide du personnel soignant, permettra de rattraper le retard

sur le suivi des agents du site.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est positif que l'entreprise mette tout en œuvre pour que l'ensemble des agents puissent bénéficier d'un suivi médical de qualité.

Les élus, à l'unanimité, ont voté « pour » cette nomination.

Ne perdez plus vos RU !

Avec OPTIMUM, posez vos RU avant la fin de l'année, sinon ils seront perdus !

Rappel réglementaire :

- Tous les RU doivent être attribués sur l'année civile, soit par programmation, soit à la demande de l'agent.
- Ils ne sont pas reportables.
- Ils ne peuvent pas être indemnisés, sauf dans le cadre d'une mesure de rachat.

VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Prénom	Nom	Mail	Tél.	Prénom	Nom	Mail	Tél.
Régine	Dréano	dreano.r@unsa-ferroviaire.org	06 32 13 92 57	Laurent	Marois	marois.l@unsa-ferroviaire.org	06 58 03 85 55
Solange	Garrigues	garrigues.s@unsa-ferroviaire.org	06 30 03 06 58	Mickael	Lecuyer	mickael.lecuyer@reseau.sncf.fr	06 21 67 53 27
Lise	Ginolin	ginolin.l@unsa-ferroviaire.org	06 87 25 18 14	Benoit	Jégo	benoit.jego@reseau.sncf.fr	06 21 14 28 66
Patrick	Labrue	labrue.p@unsa-ferroviaire.org	06 29 88 90 28	Éric	Gerbault	gerbault.e@unsa-ferroviaire.org	07.85.74.58.06
Sophie	Lahore	sophie.lahore@reseau.sncf.fr	06 11 66 13 71	Virginie	Renaudin	virginie.renaudin@reseau.sncf.fr	06 13 04 04 85
Philippe	Guelpa	guelpa.p@unsa-ferroviaire.org	06 03 77 20 94	Jean-Paul	Araujo	araujo.jp@unsa-ferroviaire.org	06 67 77 15 70
Yannick	Cantegrel	cantegrel.y@unsa-ferroviaire.org	06 14 99 37 82	Jean-François	Agullo	jean-francois.agullo@reseau.sncf.fr	06 25 10 09 91
Représentant Syndical de la délégation UNSA-Ferroviaire							
Pierre-Henri	Vallade	vallade.ph@unsa-ferroviaire.org	06 71 21 14 14				

POUR NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS :

vallade.ph@unsa-ferroviaire.org

RÉFÉRENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES :

sos.harcelement.zpa@gmail.com



UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org



POUR CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE :

<https://www.unsa-ferroviaire.org>