



CSE

DG RÉSEAU IDF

JUILLET / 2026

# ZOOM SUR LE HANDICAP AU SEIN DE LA DG RESEAU IDF

## Chiffres clés 2025

Comité de pilotage du 25 juin 2026

L'UNSA-Ferroviaire était représentée par : Ludovic LEPRESLE, Annelise HERSENT, Christian PRETAT.

Lors de la réunion du comité de pilotage de l'accord TH Réseau qui s'est déroulée le 25 juin 2026, la Direction a présenté le bilan 2025 et les perspectives de l'accord collectif de la SNCF visant à favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap, en vigueur du 1er juillet 2025 au 30 juin 2028.

## Les principaux engagements de l'accord 2025-2028

- 6 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap chaque année ;
- 2,2 % de taux de recrutement en CDI d'ici la fin de l'accord ;
- 225 alternants en situation de handicap sur les trois ans de l'accord ;
- 280 stagiaires en situation de handicap sur les trois ans de l'accord.

## Les chiffres de la DG RÉSEAU IDF en 2025

- 483 agents en situation de handicap (TSH), dont 372 bénéficiant d'une RQTH, 95 d'une IPP  $\geq 10\%$  et 25 d'une autre reconnaissance (AAH, carte mobilité...);
- 183 aménagements de poste réalisés pour 101 bénéficiaires ;
- 4 recrutements en CDI de travailleurs handicapés au périmètre DG IDF (sur 38 à l'échelle SNCF Réseau) ;
- Taux d'emploi SNCF Réseau 2025 : 5,87 %, en dessous du seuil légal de 6 %, soit 69,44 BOETH manquants à l'échelle de la SA.

## Les acteurs du dispositif

L'accompagnement des salariés en situation de handicap s'appuie sur : l'Action Sociale, la MHE (Mission Handicap & Emploi), le manager, le responsable RH, le référent politique Handicap, les CSE (avec la mise en place du Référent Handicap, nouveauté de l'accord) et l'ATM (Agence Territoriale de la Mobilité).

**à vos côtés**  
**TOUTE L'ANNÉE !**

## POUR L'UNSA !

### Un effort à saluer, mais encore trop insuffisant

L'UNSA-Ferroviaire note que l'équipe RH en charge du Handicap semble investie, mais il reste encore trop de problématiques à régler. En particulier, le taux d'emploi de SNCF Réseau (5,87 %) demeure en deçà de l'obligation légale pour la troisième année consécutive, et les recrutements directs restent très faibles : seulement 4 CDI TH enregistrés au périmètre DG IDF en 2025.

## L'UNSA-Ferroviaire constate également un suivi parfois lent des demandes d'aménagement et revendique une augmentation :

- de l'effectif RH en charge du domaine TH ;
- des formations TH (notamment pour les managers) ;
- des actions de sensibilisation aux différentes formes de handicap pour tous.

## Budget des aménagements de postes — périmètre CSE DG RÉSEAU IDF

- 429 341,97 € HT ont été engagés pour l'ensemble des aménagements de poste ;
- Le principal poste de dépenses, « Déplacement domicile-travail », s'établit à 302 438,91 € ;
- Le deuxième poste de dépenses concerne les « Équipements », pour un montant de 98 160,26 €.

## Actions menées en 2025

Les actions menées en 2025 ont été marquées par des campagnes de sensibilisation (SEEPH, DuoDay, webinaires sur les maladies chroniques et les troubles cognitifs), la publication de guides pratiques (Solutions Handicap, RQTH, managers/RH) et le déploiement de méthodologies pour le maintien dans l'emploi (CME). Des actions locales ont également été menées au sein de la DG IDF, notamment une sensibilisation aux troubles du spectre de l'autisme (131 participants) et une visite préventive du futur site de déménagement afin d'anticiper les aménagements nécessaires. Plan d'actio

## Plan d'actions pour 2026

Le plan d'actions pour 2026 prévoit la poursuite du déploiement de l'accord 2025-2028, la communication et la sensibilisation, le suivi des obligations légales (DOETH/bilan 2025), le développement du partenariat Agefiph, le recrutement, la formation des acteurs et l'accompagnement des salariés en situation de handicap.

La prise de fonction des Référents Handicap des CSE et le déploiement du dispositif de jours d'absence exceptionnelle figurent également au programme.

## Handicaps invisibles et troubles DYS

Afin d'être conforme aux recommandations du Temps Réel n° 18 du 9 juillet 2025 sur la prise en compte des Travailleurs en Situation de Handicap (TSH) dans la définition des objectifs collectifs, et face à l'augmentation des troubles DYS, l'UNSA-Ferroviaire demande que soit systématisée la formation aux handicaps invisibles pour tout manager prenant son poste.

La souffrance au travail des agents TH — notamment ceux confrontés à des handicaps physiques, psychiques ou cognitifs — nécessite également une attention particulière et un accompagnement psychologique renforcé.



## POUR L'UNSA !

La question du Handicap est primordiale et doit être traitée sans détour au sein de l'Entreprise.

Nous ne mettons pas en cause l'engagement des membres de la Mission Handicap & Emploi, ni celui des représentants de la Direction présents ce jour : leur implication semble sincère et réelle. C'est le cadre institutionnel qui leur est imposé — des ressources fragilisées par des réorganisations successives, un format de comité qui privilégie le déroulé du support au débat — qui ne leur permet pas, à ce jour, d'être à la hauteur des enjeux.

Au cours de cette séance, l'UNSA-Ferroviaire a posé un certain nombre de questions précises concernant l'absence de certains indicateurs clés. Ces questions sont restées sans réponse, non par mauvaise volonté des interlocuteurs, mais parce que le format retenu par l'entreprise ne laisse pas la place nécessaire aux échanges. Un comité de suivi qui ne permet pas de dialoguer n'est pas un comité de suivi : c'est une présentation.

Au final, cette réunion nous a donné l'impression d'une symphonie inachevée : des données défilent, des questions s'accumulent et le rideau tombe avant la résolution. Notre délégation le rappelle avec clarté : elle ne siège pas dans ce comité pour valider un bilan ou féliciter l'entreprise. Les seuls remerciements qui comptent sont ceux des agents dont la situation aura été améliorée.

L'UNSA-Ferroviaire a demandé que le prochain comité soit l'occasion d'un vrai dialogue, avec le temps nécessaire aux échanges, de véritables indicateurs fiables, pérennes et « perspicaces », fournissant des réponses précises sur le périmètre concerné. Notre Entreprise a les moyens de jouer pleinement son rôle d'intégration sociale ; encore faut-il s'en donner les moyens.