



SNCF RESEAU DIRECTION DES ETUDES

EMMÉNAGEMENT À SAINT-DENIS (93)

Sous la pression de l'UNSA, Enfin des mesures concrètes proposées pour les agents !

PARTICIPANTS

Représentants de l'entreprise :

- **M. Damien de la CROIX VAUBOIS**
Nouveau Directeur de la DE
- **Mme Anne de CHAMBOST**
Directrice adjointe de la DE
- **Mme Carine SIMON**
Chef de Projet Déménagement
- **Mme Brabara QUENOUILLE**
Responsable RS DG IDF

Délégation UNSA-Ferroviaire :

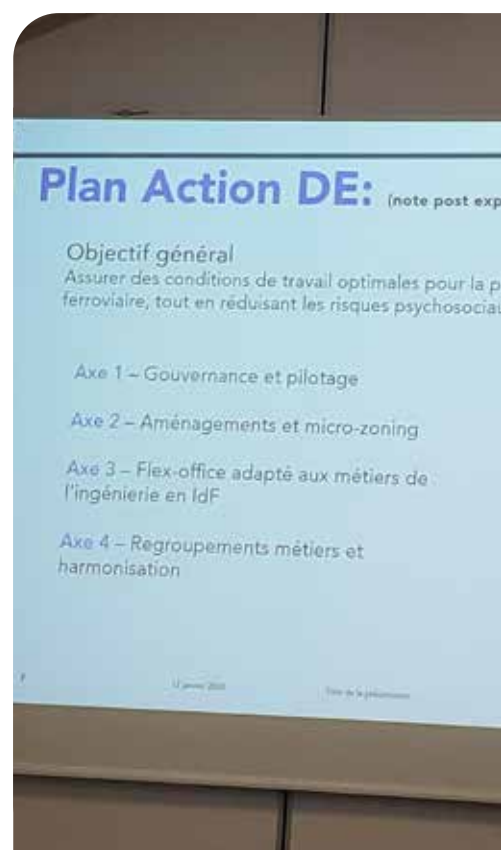
- **M. Christian PRETAT**
*Siège DG IDF
(Réfèrent CSSCT Siège DG IDF)*
- **M. Thierry STEUNOU**
*EIC Paris-Sud-Ouest
(Membre CSSCT Siège DG IDF)*

Cette 3^e réunion d'échange avec les partenaires sociaux avait pour but la présentation de l'état d'avancement des engagements, du plan d'action DE, et des mesures complémentaires collectives et individuelles.

Bref rappel :

Lors du dernier CSE DG IDF du 18 décembre 2025, le cabinet DEGEST avait présenté un rapport d'expertise qui analysait les impacts potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail du projet de déménagement vers le campus CAMPRA, de résiliation du bail de Mouchotte et d'évolution de l'organisation de la Direction des Études (DE) de SNCF Réseau DG IDF.

Lors de la consultation de ce projet, l'ensemble des élus CSE, représentants du personnel, ont émis un vote **CONTRE** à l'unanimité.





Malgré cette totale opposition face à ce projet, lecture a été faite en séance du courrier de Mme Séverine LEPERE (Présidente du CSE DG IDF) : le projet de déménagement sera mis en œuvre.

Pour l'UNSA : le passage en consultation du CSE s'apparente plus à un formalisme juridique.

Même si les conséquences de ce projet sont une dégradation des conditions de travail, avec un allongement de trajet pour plus de 75 % des agents, la Direction de Réseau, poussée pour des raisons économiques par l'Immobilier, mènera ce projet de déménagement jusqu'au bout !



Synthèse du plan d'action DE

Note post-expertise pour le CSE du 18/12/2025

L'objectif affiché par la direction est d'assurer des conditions de travail optimales pour la production des études, tout en réduisant les RPS et en maintenant la performance :

- **Axe 1** : Gouvernance et pilotage ;
- **Axe 2** : Aménagements et micro-zoning ;
- **Axe 3** : Flex-office (à 0,9) adapté aux métiers de l'Ingénierie en IDF ;
- **Axe 4** : Regroupements métiers et harmonisation ;
- **Axe 5** : Mesures RH et accompagnement ;
- **Axe 6** : Suivi des RPS ;
- **Axe 7** : REX à T+3 / à T+6 / à T+12 et amélioration continue ;
- **Axe 8** : Calendrier synthétique post-déménagement.



Pour l'UNSA : Les agents qui le souhaitent auront un bureau personnel. Notre organisation syndicale a insisté en demandant que la direction

garantisse que les agents RQTH ou ayant des recommandations médicales particulières puissent disposer de leur propre bureau.



Aménagement des futurs locaux à Campra + l'annexe Viva

■ Depuis octobre 2025, la direction a levé la contrainte budgétaire afin de permettre l'aménagement en juin 2026, avec un budget supplémentaire de 500 000 euros. Actuellement, 16 agents ont fait leur demande pour rejoindre le Campus Viva.

■ **Restauration** : une cantine sera ouverte pour les 700 agents dès septembre 2026 à Campra. Entre-temps, ces agents auront accès aux différentes cantines situées à proximité, à Saint-Denis.

■ Au 1^{er} janvier 2030, tous les agents seront basés au Campus Campra.



Pour l'UNSA : Notre organisation syndicale craint que, durant la période intermédiaire entre juin et septembre 2026, il y ait un afflux trop important avec un report sur les autres cantines. Malheureusement, la direction a refusé les tickets-restaurants.

Point sur les mesures

d'accompagnement complémentaires spécifiques DE

Les mesures complémentaires collectives sont :

- Une prime de continuité opérationnelle pendant deux mois pour tout agent dont le LPA est modifié ;
- Une prise en charge des frais de déménagement pour tout agent présent à la DE avant l'annonce des déménagements en pré-information CSE ;
- Une prise en charge des surcoûts de garde d'enfants pour tout agent présent à la DE avant l'annonce des déménagements en pré-information CSE.

Les mesures complémentaires individuelles sont :

- Une durée d'indemnisation de l'allongement du temps de trajet différenciée selon le niveau d'impact ;
- Une ouverture à la formule de 10 jours de télétravail par mois pour les situations les plus impactées ;
- Une ouverture à la localisation ou à la bi-localisation sur le site de Viva.



Principes

de l'individualisation des mesures

Sous la pression constante de l'UNSA-Ferroviaire, l'Entreprise a pris conscience de l'impact important de ce déménagement pour les agents.

Elle a donc défini des catégories par niveau d'impact sur les trajets avec l'outil MAPPY.

Les chiffres des catégories sont évolutifs à l'avantage des agents : environ 25 % par catégorie.

Les courriers définissant les catégories d'agents seront donnés au manager, qui les remettra ensuite à chaque agent de son équipe.

Catégorie « Rouge », les agents avec :

- Un allongement du trajet Domicile-Travail aller > à 22 min ;
- Et un temps de trajet aller > à 90 min.

Catégorie « Orange », les agents avec :

- Soit un allongement du trajet domicile-travail aller entre 15 et 22 min avec un temps de trajet aller > à 60 min ;

- Soit un allongement du trajet domicile-travail aller > à 22 min avec un temps de trajet aller tel que $60 \text{ min} \leq \text{temps de trajet aller} \leq 90 \text{ min}$.

Catégorie « Jaune », les agents avec :

- Soit un allongement du trajet Domicile-Travail aller entre 0 et 15 min et un temps de trajet aller > à 60 min
- Soit un allongement du trajet > à 15 min pour un temps de trajet aller $\leq$ à 60 min

Catégorie « Verte », les agents avec :

- Soit un allongement du trajet Domicile-Travail aller entre 0 et 15 min et un temps de trajet aller < à 60 min
- Soit un allongement du trajet Domicile-Travail aller < à 0 min
- Soit les nouveaux arrivants à la DE ayant eu connaissance du projet après les pré-informations faites en CSE



Les différentes mesures financières

Un socle de mesures valable pour tout agent dont le LPA est modifié :

- Une prime de continuité opérationnelle versée en une seule fois ;
- Une indemnisation des frais supplémentaires de transport (remboursement de 100 % du Pass Navigo pendant 2 ans) ;
- Une indemnisation de l'allongement du temps de parcours égale à 0 €, 41 € ou 62 € / mois pendant deux ans.

Pour les agents présents à la DE préalablement aux pré-informations réalisées en CSE

Les mesures complémentaires collectives sont :

■ Catégorie « Verte » :

Mesures SOCLE ;

■ Catégorie « Jaune » :

Mesures SOCLE + 12 mois de prolongement de la durée d'indemnisation de l'allongement du temps de trajet et de la prise en charge du surcoût transport ;

■ Catégorie « Orange » :

Mesures SOCLE + 18 mois de prolongement de la durée

d'indemnisation de l'allongement du temps de trajet et de la prise en charge du surcoût transport ;

■ Catégorie « Rouge » :

Mesures SOCLE + 24 mois de prolongement de la durée d'indemnisation de l'allongement du temps de trajet et de la prise en charge du surcoût transport, et :

- Possibilité du forfait-jour à 10 jours / mois de télétravail ;
- Ou possibilité d'une bi-localisation au Campus VIVA.



Au bout de plus d'une année de rencontres multiples avec l'entreprise, l'UNSA-Ferrovie constate que la Direction a enfin pris en compte nos précédentes revendications demandant une application élargie du GRH 00910, avec des mesures financières spécifiques à la hauteur des contraintes subies par les agents de la DE.

Pour rappel, voici quelle était la liste de nos revendications :

- Une indemnité exceptionnelle de changement de résidence ;
- Une indemnité spécifique d'éloignement ;
- Une indemnité complémentaire de mobilité ;
- Une indemnité pour les frais de garde supplémentaires ;
- Une prise en charge à 100 % du Pass Navigo jusqu'à 3 ans ;
- Une aide spécifique au déménagement en IDF.

À la lecture des propositions de l'Entreprise, on pourrait se dire que la direction a enfin

« sorti les clés du tiroir-caisse » pour les agents de la DE. Dans la réalité, ce n'est qu'une juste compensation des désagréments subis par ce déménagement, qui va générer un allongement notable du temps de trajet pour une grande majorité d'entre eux.

La direction ne s'est pas cachée que l'année 2026 est une année stratégique en termes de projets et de mises en service d'installations. Quand on rajoute par-dessus un déménagement de cette ampleur, les agents devront donc jongler entre les cartons à faire et les projets à mener en même temps !

Au final, l'octroi de la prime de continuité opérationnelle d'environ 320 euros brut par agent, « pour permettre de maintenir les impératifs de production », ne représente qu'une goutte d'eau face à l'énorme économie faite sur les loyers en délocalisant de Paris à Saint-Denis !

