



**CSE
DIRECTIONS
TECHNIQUES**

**CSE ordinaire
16 avril 2025**



La présidence de cette séance ordinaire
du CSE des Directions techniques est assurée
par M. Olivier BANCEL.

Synthèse de la déclaration liminaire UNSA de Gérald MECHET (RS)

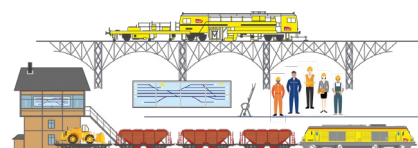
#1 Constat général

Le Groupe SNCF affiche des résultats financiers record (1,6 Md€ de bénéfice net), mais le système ferroviaire est plus fragmenté et affaibli que jamais. Une illusion de réussite se construit sur des chiffres économiques flatteurs, tandis que l'infrastructure vieillit et que le service public se dégrade. La transformation sémantique (EPIC → SA, unités → filiales, hubs, etc.) masque la perte de cohérence et la déshumanisation du système.

#2 Position de l'UNSA-Ferroviaire

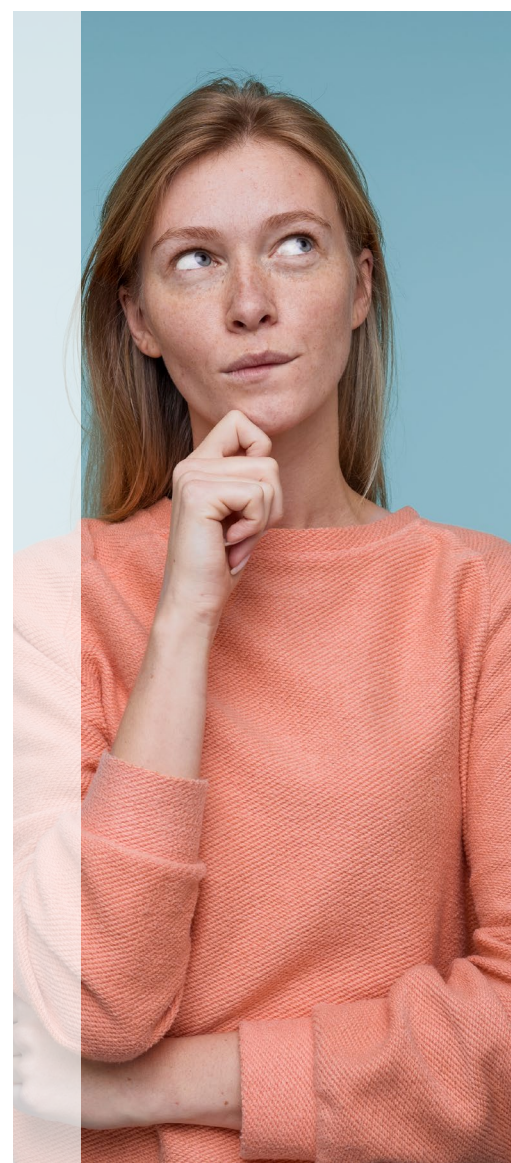
L'UNSA-Ferroviaire refuse le rôle de simple observateur critique. Elle s'engage à agir selon cinq axes :

- Une grille salariale unifiée pour recréer de l'équité entre tous les cheminots ;
- Des espaces de parole libres et protégés pour faire remonter les difficultés du terrain ;
- Un équilibre vie pro/perso, en rompant avec le culte de l'engagement total ;
- La responsabilisation de l'État et des dirigeants → la fragmentation est un choix politique, pas une fatalité ;
- Redonner du sens au métier → replacer les cheminots au cœur de la stratégie ferroviaire.



UNSA-Ferroviaire

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



#3 Critiques du projet “Résonances”

- **Projet mal documenté**, communiqué tardivement (7 avril), avec un dossier incomplet.
- **Transfert massif de salariés** : 2 900 agents quittent le périmètre du CSE des Directions techniques.
- **Manque de clarté** sur les impacts individuels et professionnels, les postes concernés et les suppressions.
- **Plan d'accompagnement insuffisant** : pas de calendrier d'entretiens, manque de communication humaine.
- **Outils RH limités** à des FAQ, tchats, boîte mail générique... sans vraie présence humaine.
- **Incohérences dans les mesures RH** (ex. : traitement différencié selon les fonctions, inégalités de notations).
- **Absence d'informations économiques** et manque de transparence sur les coûts et financements.
- **Besoin d'une rallonge budgétaire** pour les activités sociales des agents transférés.

#4 Conséquences et inquiétudes

- **Risques de dégradation du climat social** et de perte de repères pour les cheminots.
- **Stress professionnel accru**, notamment chez les CSPS et les secrétaires-assistantes.
- **Possibilité de recours au soutien psychologique** de la SNCF.
- **Inquiétudes sur les réorganisations en cours** (DTR) qui semblent liées à “Résonances”, sans consultation des IRP.
- **L'UNSA-Ferroviaire demande des garanties claires** sur la sécurité, le climat social, l'accompagnement et le suivi des agents.
- **Elle réclame des informations transparentes** et exhaustives pour pouvoir jouer pleinement son rôle auprès des salariés.



Information en vue de la consultation sur le projet « Résonances »

Présentation de l'information par Olivier BANCEL, Kian GAVTACHE et Estelle MASCLET

Le projet Résonances vise à adapter l'organisation de SNCF Réseau face à :

- La croissance des trafics ferroviaires ;
- L'évolution du rôle de SNCF Réseau avec l'ouverture à la concurrence ;
- L'augmentation des investissements nécessaires pour la régénération et la modernisation du réseau.

Il s'agit d'un projet de transformation stratégique fondé sur **l'intelligence collective, la proximité des décisions, et l'excellence opérationnelle et relationnelle.**

Principes clés :

- #1 Décentralisation des décisions** : responsabiliser les niveaux locaux pour une meilleure réactivité.
- #2 Standardisation avec flexibilité** : définir des cadres clairs tout en laissant une marge de manœuvre opérationnelle.
- #3 Satisfaction accrue** : clients, salariés, partenaires.
- #4 Maintien des fondamentaux** : sécurité, entretien, exploitation.

UNSA-Ferroviaire

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



Organisation cible

Une organisation structurée à trois niveaux :

- **Régional** → proximité client, gestion de la performance locale ;
- **Interrégional** → coordination, programmation des investissements ;
- **National** → définition des politiques, animation métier, innovation, sécurité.

Principales directions générales réorganisées

■ DG IGM (ingénierie, gestion des actifs & maintenance) :

- ▣ Pilote la stratégie technique, la maintenance, la régénération, l'innovation ;
- ▣ Définit les standards métiers et techniques.

■ DG OPI (opérations et programmes industriels) :

- ▣ Gère les ressources industrielles, l'approvisionnement et les programmes nationaux ;
- ▣ Appuie les opérations locales (ex. : ENSAO, EIV, télécoms).

Méthodologie

- Appui sur plus de 30 groupes de travail, avec + de 400 collaborateurs impliqués.
- Adoption d'une démarche d'intelligence collective, accompagnement humain et social renforcé.
- Un calendrier resserré avec un déploiement prévu en juillet 2025.

■ DG Grands Projets :

- ▣ Conçoit et pilote les projets d'infrastructure majeurs à dimension nationale ;
- ▣ Porte une maîtrise d'ouvrage unifiée avec des standards de performance élevés.

■ DG RH (ressources humaines) :

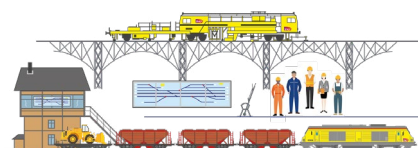
- ▣ Réorganise les périmètres RH pour coller aux nouvelles directions techniques ;
- ▣ Renforce le lien opérationnel avec les pôles RH régionaux et techniques.



Métiers

Madame Estelle MASCLET a répondu aux questions concernant les métiers. L'intégration de la Direction des Télécoms dans la Direction des Opérations industrielles se justifie par les synergies à gagner en matière industrielle et de gestion des actifs. Il était, par ailleurs, logique en termes de système de la rapprocher

de la Direction de la Digitalisation de la Signalisation. Monsieur Kian GAVTACHE a souligné que seul le programme SERM est transféré à la DGGP, mais que la maîtrise d'ouvrage reste dans les directions régionales. La DGGP continuera de veiller à la cohérence d'ensemble.



UNSA-Ferroviaire

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

Planification

Il n'y a aucune information sur le déroulement temporel du projet Résonances dans les documents d'information remis aux élus. Les élus ont demandé que le planning de déploiement du projet Résonances leur soit diffusé, ainsi qu'aux deux cabinets mandatés pour les expertises.

Les élus informent la direction que dès le lundi 7 avril, jour de remise des dossiers aux élus, beaucoup d'agents ont été informés par leur hiérarchie

que leur poste était supprimé, sans que les mesures d'accompagnement et leurs droits leur soient présentés simultanément. Ces agents sont dans une situation angoissante et les élus ne sont pas placés en situation de les aider autrement qu'en leur donnant le numéro de téléphone du pôle de soutien psychologique. Les élus ont demandé que les agents concernés par les suppressions de poste ou des modifications substantielles soient systématiquement informés des mesures d'accompagnement mises en place.



Accompagnement des agents

Madame Anne BOUCHER a répondu aux questions portant sur l'accompagnement des agents.

Les mesures d'accompagnement ont été communiquées aux managers. Chaque agent dont le poste est substantiellement modifié ou supprimé se verra proposer un entretien exploratoire le plus rapidement possible, dès maintenant. Les entretiens d'orientation ne pourront avoir lieu avant la consultation du CSE, le 12 juin 2025. Ils ne seront probablement pas tous réalisés le 1^{er} juillet. Les offres de postes seront publiées le plus rapidement possible, mais les managers doivent être désignés avant pour rédiger les fiches de postes. Des situations resteront très probablement à régler après le 1^{er} juillet, le suivi se poursuivra le temps nécessaire.

Quoi qu'il adienne, les modifications ou suppressions de postes ne seront pas effectives le 1^{er} juillet, ce n'est pas un objectif de Résonances. Les agents concernés seront administrativement transférés avec leur collectif et leur manager à cette date. Ils continueront d'être accompagnés jusqu'à avoir retrouvé un poste en fonction de leurs souhaits et des besoins de l'entreprise. Les élus ont redemandé que le séquençage et la planification de ces phases leur soient diffusés pour la consultation.

Il n'existe pas de définition précise de poste « substantiellement modifié » suivant le cadre légal. Cependant, il existe des critères usuellement convenus : le lieu, le management et la rémunération. Quand il y a un changement de bassin d'emploi, c'est une modification substantielle, le

management également, que ce soit la prise ou la perte de responsabilités managériales. Un changement de rémunération par le passage à une classe supérieure constitue aussi une modification substantielle. Quand la grande majorité des missions évolue, c'est également une modification substantielle, mais c'est soumis à une appréciation. La modification substantielle d'un poste doit s'accompagner d'un avenant au contrat de travail.

Le président a ajouté que le calendrier doit tenir compte des exigences légales. Résonances est un projet complexe qui concerne beaucoup d'agents. Il reconnaît que ces contraintes peuvent être perçues comme rapides et brutales. Il a pris l'engagement de communiquer régulièrement des informations au CSE sur les postes modifiés ou supprimés relevant de son périmètre. De plus, il vérifiera que les choses se passent bien pour les agents qui quittent le périmètre des Directions techniques.

Le secrétaire adjoint a rappelé que les élus sont en appui de ce projet et qu'ils doivent disposer des éléments pour répondre aux questions des agents et les aider. Les élus ont également demandé à avoir des informations sur les agents qui quittent le périmètre au 1^{er} juillet, car ils en sont toujours les représentants.

Le secrétaire a demandé à ce que le sujet de l'ENSAO et l'ERGI, rattachés à la DZI NEN, soit revu. La direction remontera cette question à la DGRH de SNCF Réseau.

Suppression des postes de CSPS (correspondant sécurité santé du personnel)

Le référent de la CSSCT a lu en séance une lettre rédigée par les CSPS de la DZI Atlantique. Par ce courrier, les agents CSPS expriment leur incompréhension devant la suppression massive de postes pour leur métier. C'est pour eux un véritable démantèlement d'une compétence ferroviaire rare, en totale contradiction avec les enjeux de sécurité toujours réitérés par la direction. Le président a expliqué que la politique industrielle a

prévu de réinternaliser certaines missions, mais prévoit d'en externaliser d'autres. Monsieur Kian GAVTACHE a ajouté que la compétence CSPS, qui est une compétence essentielle pour la sécurité des chantiers, est bien sûr conservée en interne. Cependant, la DZI Atlantique a un ratio de CSPS élevé qui est aligné sur celui des autres régions à l'occasion du projet Résonances.



Périmètres de notation

Madame Anne BOUCHER a confirmé qu'une réflexion sur les nouveaux périmètres de notation est engagée. Par ailleurs, elle annonce avoir pris contact avec ses collègues des régions pour partager les pratiques des Directions techniques. Il y a une volonté des régions d'accueillir le mieux possible les salariés venant des Directions techniques.

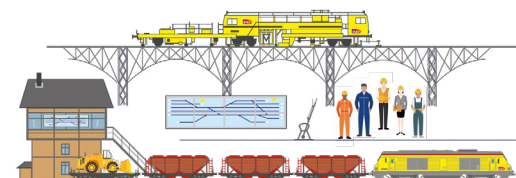
Les élus rappellent que la NAC pour l'exercice 2025 devrait se dérouler sur le périmètre actuel des Directions techniques. Les passages en classe et en position sont deux cas différents. Une réunion d'information spécifique sera organisée par la DGRH pour évoquer les détails de ce sujet très technique.

Suppression de trois postes à la DTR (Direction technique régionale)

Monsieur Kian GAVTACHE a expliqué que la suppression des trois postes à la DTR n'a pas pour

cause le projet Résonances, mais la trajectoire de performance de la DTR.

**POUR MOI,
C'EST L'UNSA !**



UNSA-Ferroviaire

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

avril • mai **2025**



LES MOI(S) UNSA PARRAINEZ-MOI !

Fédération UNSA-Ferroviaire ■ 56, rue du Faubourg Montmartre ■ 75009 PARIS ■ www.unsa-ferroviaire.org



J'adhère :

