

Juillet 2024



CSE du 30 mai 2024

À noter...

Cette plénière du CSE, présidée par Monsieur Christophe BRUCHET (DRH), s'est tenue en présentiel au siège de SNCF Gares et Connexions.

6^e CSE de l'année 2024, dédié à la CSSCT.

Votants :

16 élus UNSA, 6 élus CGT,
3 élus SUD-Rail, 1 élu CFE-CGC,
CFDT non représentée.

TOTAL : 26 votants

Ce CR est succinct compte tenu de la mise en ligne sur Workplace, par notre RS, de la lettre « Au cœur de votre CSE » à l'issue de la plénière.

[Cliquez ICI.](#)



Déclarations liminaires :

Seules les OS UNSA, CGT et CFE-CGC ont fait des déclarations liminaires. Notre déclaration est mise en ligne par notre RS. Vous pouvez la retrouver, notamment, sur Workplace.

[Cliquez ICI.](#)



Approbation du PV du CSE SNCF Gares & Connexions du 21 mars 2024

Le PV de la réunion du CSE G&C du 21 mars 2024 est approuvé à l'unanimité.

26 POUR, 0 CONTRE, 0 ABSTENTION

Nouvelles désignations au CSE G&C

De nouvelles désignations ont eu lieu à la suite de l'élection de Monsieur Adrien LEROY au CA de Gares & Connexions.

À l'Instance commune

Madame Gwenaëlle GIAUQUE
26 voix POUR

Au bureau du CSE

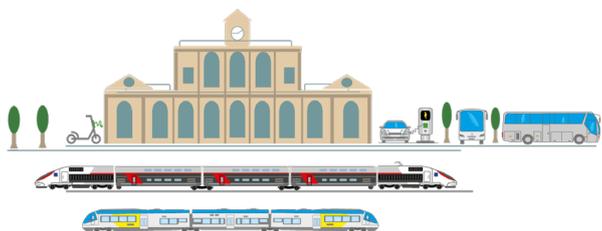
Madame Gwenaëlle GIAUQUE
26 voix POUR

À la Commission Budget

Madame Karine BRULIN
26 voix POUR

À la Commission Lecture

Monsieur Karl MASSA
26 voix POUR



Sujets relatifs à la CCSCCT du 14 mai 2024

Retrouvez ici le compte-rendu de la CSSCT mis à disposition par Philippe RAMANJANAHARY.

[Cliquez ICI.](#)



CONSULTATIONS DES MEMBRES DE LA CSSCT DE G&C

Mise à jour du DUER sur le thème des champs électromagnétiques et sur le sujet des rayonnements ionisants (présentation par Julien CHAMBENOIT)

Voici l'exposé de ce qui a été présenté en CSSCT sur les évolutions du document unique concernant deux aspects

- Une évaluation sur l'intervention à proximité des antennes de radio-télécommunications ;
- Une évaluation sur le risque lié à l'exposition au radon.

Ce sont des évolutions du DUER qui s'inscrivent dans un souci d'homogénéité entre les DRG (directions régionales gares). Certaines DRG avaient mis ces risques sur des évaluations, d'autres ne l'avaient pas fait. On avait parfois des cotations hétérogènes. L'idée est d'apporter une homogénéité d'ensemble.

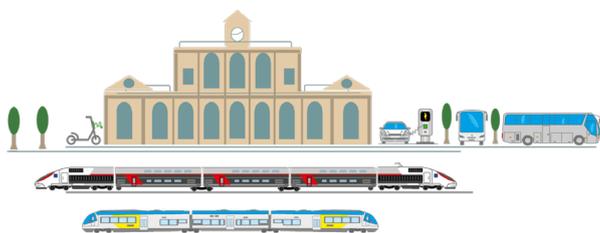


Concernant la radio-télécommunication

On s'appuie sur les principes généraux de prévention qui sont d'éviter le risque.

Donc, dans les mesures qui sont indiquées, l'idée est de bien connaître le risque et les périmètres de sécurité qui sont définis lors des implantations des antennes. L'objectif est que les agents, quand ils s'approchent des antennes, puissent connaître les symboles, qu'ils sachent lire la signalétique afin de ne pas rentrer dans le périmètre de sécurité défini lors de l'implantation. Ce sont des éléments qui sont repris notamment dans les DUO lors de l'implantation des ouvrages.

S'il y a besoin de rentrer dans ce périmètre, il existe une procédure commune au niveau des exploitants de téléphonie qui consiste à un échange de dépêches, avec un appel, pour demander la coupure de l'antenne concernée qui permettrait de rentrer dans le domaine de sécurité. Cela reste une mesure qui est soit programmée lorsque l'on se trouve en situation normale, soit qui est réalisée de façon exceptionnelle si l'on se trouve face à un incident. En effet, le but est de ne pas rentrer dans le périmètre et de ne pas s'exposer, sachant que l'implantation de l'antenne a été normalement calculée pour ne pas gêner les circulations et les activités que l'on aurait à faire.



Sur l'exposition au radon

La direction a présenté cela en trois fois pour tenir compte des zones à risque qui sont définies réglementairement sur les sites de la SNCF.

Le radon est un gaz naturel qui présente un risque à l'inhalation et que l'on retrouve dans certaines zones, notamment en Bretagne, en Auvergne et dans les Pyrénées qui sont plus des zones volcaniques ou avec des roches. Une cartographie est faite au niveau national avec trois catégories :

- Zone 1 = les zones qui ne sont pas à risque ;
- Zone 2 et zone 3 = des sites potentiellement à risque.

Les évaluations tiennent compte de cela et de la réglementation qui nous dit que pour évaluer ce risque d'exposition au radon, il faut d'abord s'appuyer sur la documentation. La documentation sert à savoir dans quelle zone on se trouve.

Les mesures de prévention ont été gradées en fonction de ces catégories. En catégorie 1, finalement, nous sommes sur une zone qui n'est pas à risque, donc les mesures de prévention sont plus légères. Et plus on va monter dans la catégorie 2 ou la catégorie 3, plus on va accentuer les mesures. Ces dernières consistent notamment à l'aération des locaux, parce que le radon est un gaz qui est très volatil, voire à des mesures de la concentration du gaz en catégorie 3, si besoin.

Ces mesures nous permettent de voir si l'on dépasse ou pas le seuil des 300 Bq (becquerel) au m³, seuil au-delà duquel on aurait des mesures complémentaires à prendre, notamment d'augmenter le temps d'aération des locaux ou d'étanchéifier les sols, puisque l'exposition au radon existe pour des locaux situés en sous-sol ou potentiellement en rez-de-chaussée.



À la suite de la présentation, la délégation UNSA-Ferroviaire a demandé à la direction, dans le cadre de cette consultation faisant suite à l'intégration de nouveaux risques liés aux champs électromagnétiques et aux rayonnements ionisants, de veiller à :

- Identifier, sensibiliser et protéger les travailleurs, dont les femmes enceintes, qui pourraient être exposés à ces risques ;
- Recenser les antennes sur le périmètre d'intervention de la SA SNCF Gares & Connexions ;
- Diffuser au plus près du terrain le protocole pour les cas de procédures d'interventions d'urgence sur les zones où le risque de champs magnétiques est présent, et plus généralement la procédure de coupure d'émission ;
- Ne pas placer d'antennes dans des cheminements utilisés pour la maintenance standard ou nécessitant des interventions urgentes ;
- S'assurer de la mise à jour des documents de sécurité, dès la mise en place de nouvelles antennes, avant toute première intervention, et intégrer ce nouveau risque dans les plans de prévention associés aux sites concernés ;
- Former les agents à l'utilisation du dosimètre si son utilisation est prescrite pour contrôler l'absence d'émission de l'antenne.

Pour autant, la délégation UNSA-Ferroviaire est favorable à la mise en place de mesures de prévention dans le cadre de la mise à jour du DUERP concernant les champs électromagnétiques et les rayonnements ionisants.

L'UNSA a voté POUR.

17 POUR, 6 CONTRE, 3 ABSTENTIONS



Rapport en situation comparée et index égalité professionnelle (par Madame DESMARTIN et Monsieur FABRIANO)

Présentation des trois axes de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la mixité.

1^{er} axe : la mixité dans les recrutements et la mobilité interne

Ce que l'on constate, c'est que le taux de féminisation de notre SA est stable. La part des femmes était de :

- 31,6 % en 2021 ;
- 31,5 % en 2022 ;
- 31,75 % en 2023.

SNCF Gares & Connexions est bien placée par rapport aux autres SA. Nous sommes sur la même tendance au 1^{er} trimestre 2024. Nous avons un taux de féminisation qui est plus important chez les cadres avec 36,4 %. C'est la même tendance qu'en 2023, versus 29 % pour le Groupe, soit 7 points d'écart en notre faveur. Le taux est de 31,5 % pour le collège exécution, et de 25 % pour le collège maîtrise, en légère augmentation versus 2022.



Ce bon taux de féminisation de l'encadrement se retrouve dans le taux de dirigeants de notre COMEX où l'on est à 50 %. Notre taux de femmes parmi les cadres dirigeants est à 50 %, également.

En revanche, en ce qui concerne les CODIR, c'est une donnée qui ne figurait pas dans le rapport, mais qui est suivie par ailleurs. Nous étions à fin 2023 sur un taux de féminisation de 39 % et à fin avril 2024, nous sommes à 40 %. C'est un indicateur qui est très important, car

la féminisation de l'encadrement entraîne une augmentation de la part des femmes dans les établissements. Nous sommes très vigilants sur cet indicateur qui reste stable et qui ne progresse pas suffisamment.

En ce qui concerne la répartition des femmes par famille de métiers, on constate que le taux de féminisation est élevé dans les fonctions transverses avec 63,5 %. Parmi les métiers de la sûreté, ce taux est de 48 %. Dans les métiers de la prestation de base, il s'élève à 43 % pour les opérateurs services en gare et les opérateurs informations voyageurs, gestion de sites, managers de gares et dirigeants COEG.

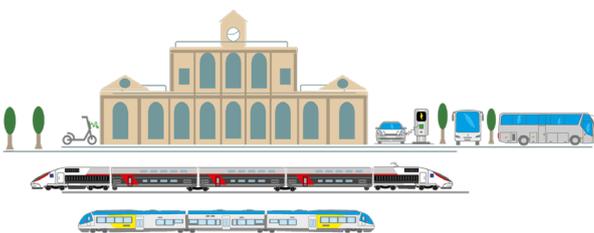
En revanche, le taux est beaucoup plus faible sur les métiers du patrimoine, du bâtiment et de l'énergie, où l'on est à 12,3 %. On retrouve également, un taux faible sur la conduite de projets (27,3 %), et sur la sécurité incendie, avec nos COSI (26,4 %).

Il est à noter cependant que nous avons un taux de féminisation supérieur à celui du Groupe sur les métiers de la production ferroviaire, donc, les gestionnaires de plateforme, la sûreté, tout ce qui est en lien avec les systèmes d'information et le digital, mais également parmi les responsables et les métiers du management

Cet écart, selon les métiers, se retrouve dans le taux de recrutement de notre SA :

- En 2021, nous avons un taux de recrutement de femmes de 27 % ;
- En 2022, il était de 35,4 % ;
- En 2023, il est de 31,5 %.

On note seulement 4 points de plus en deux ans, c'est quand même 10 points de plus qu'au global de l'ensemble des SA du groupe SNCF. Mais ce résultat masque des disparités. Beaucoup de femmes sont recrutées sur les métiers de la prestation de base (53 % de nos recrutements féminins) et sur les fonctions support (24 %). Et il est plus difficile de recruter sur les métiers techniques et bâtiments énergie-télécom.



C'est pour cela que la SA SNCF G&C a mis en place de nombreuses actions qui portent sur le recrutement des femmes. Il y a, notamment, des actions nationales dans lesquelles Gares & Connexions est pleinement impliquée avec la mise en avant de femmes dans les créations visuelles, la féminisation des intitulés de poste, le programme des potentiels où des cheminotes et des cheminots interviennent dans les écoles en milieu scolaire, le dispositif de cooptation, etc.

Ensuite, chez SNCF Gares & Connexions, des actions spécifiques sont mises en oeuvre. Les recrutements sont réalisés via des agences de recrutement. Un filtre a été mis en place pour remonter en priorité les candidatures féminines. Des présentations sont réalisées dans les établissements professionnels avec un volet sur la mixité. De plus, l'année dernière, il y a eu l'intégration dans la part collective des cadres supérieurs et dirigeants de l'objectif de féminisation des recrutements.

Puis, il y a un sujet régulièrement évoqué et débattu afin qu'il ne soit pas un frein à l'emploi des femmes : celui des sanitaires et vestiaires. G&C a mis en place un plan d'action sur l'aménagement des sites en sanitaires et vestiaires séparés pour les hommes et pour les femmes.

Un premier état des lieux avait été réalisé en 2022 où l'on avait constaté que 93 % des sites accueillant des femmes avaient des toilettes

séparées, donc il y avait encore 7 % des sites qui n'en avaient pas. Concernant les vestiaires, le taux atteignait globalement 84 % et baissait à 50 %, voire 31 %, pour les équipes n'accueillant pas encore de femmes.

À fin 2023, 94 % des sites accueillant des femmes disposent de toilettes séparées, donc c'est une progression d'un point. Il n'y a pas eu d'évolution en ce qui concerne les vestiaires. En revanche, pour les équipes n'accueillant pas encore de femmes, la progression est de 8 points pour les sanitaires, avec un taux de 58 %, et de 8 points également pour les vestiaires, avec un taux aujourd'hui de 39 %. C'est lent, mais cela progresse. En mai 2024, l'état des lieux est en cours de mise à jour et nous constatons encore une progression.



À ce titre, en 2024, une ligne spécifique dans la PAPRI Pact a été ouverte afin de dynamiser cette mesure et d'inciter les établissements à se mettre en conformité le plus rapidement possible.

2^e axe : les parcours professionnels et la politique de rémunération

Dans les points forts, la SA présente un écart global de rémunération annuel entre les femmes et les hommes calculé dans le cadre de l'index égalité professionnelle qui est quasi nul (0,001 %).

Autre point fort, l'écart s'est réduit très fortement dans la SA, entre le nombre de femmes promues comparativement au taux de femmes

dans notre SA. Il était de 4 points en 2020.

Cet écart en faveur des femmes s'est réduit à :

- 3 points en 2021,
- 0,1 point en 2022,
- 0,5 point en 2023.

La réduction de cet écart de 4 % a engendré, en 2023, une baisse de notre score global sur l'index égalité professionnelle.



La SA voit son résultat se dégrader à 90/100 en raison de l'indicateur « écart de l'augmentation individuelle ». Cependant, cette action était indispensable pour revenir à une équité de traitement et nos résultats sur tous les autres indicateurs sont excellents puisque nous atteignons partout ailleurs la note maximum.

Cela montre que les actions engagées en matière d'égalité salariale ont porté leurs fruits, notamment :

- La mise en œuvre des tableaux de bord pendant les campagnes de révision salariale à destination des établissements, pour qu'ils puissent se rendre compte en temps réel

des niveaux d'attribution entre les femmes et les hommes, puis, le cas échéant, effectuer les rattrapages nécessaires ;

- La mise en œuvre de quotas de niveaux et de qualifications à atteindre dans les établissements ;
- La mise en place d'un processus spécifique concernant les retours de congés maternité pour s'assurer que l'égalité salariale est bien garantie.

Ce sont des actions qui sont mises en place depuis plusieurs années et que la SA G&C essaye maintenant de ritualiser dans l'esprit des managers.

3^e axe : la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales et intrafamiliales

La SA a mené, en 2023, de nombreuses actions de sensibilisation :

- L'organisation de la semaine de la mixité « mieux vivre ensemble », la campagne « tolérance zéro » avec la vidéo diffusée par tous les Présidents des SA auprès de tous les collectifs ;
- Un live mixité qui avait rassemblé 200 personnes ;
- Des stands labels Combin et connexions ;
- Des ateliers de sensibilisation par la réalité virtuelle, voire des saynètes théâtrales ;
- Des campagnes d'affichage contre le sexisme ;
- Des conférences sur les violences conjugales.

Il y a eu également des interventions dans les CODIR, (ce qui se fait déjà régulièrement à l'occasion des restitutions, des plans d'action « C'est à vous », où une question est liée aux discriminations en fonction du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap). La direction profite de ces restitutions pour vraiment mettre en avant, au sein de chaque collectif, les sujets sur lesquels on doit progresser. Et G&C demande aux établissements de mettre en place des actions en cas d'écart constaté.

2023 a également été l'année du déploiement des ateliers « mixité en jeu ». Près de la moitié des CODIR ont été formés en 2023, et tous les CODIR le seront d'ici septembre 2024. Des ateliers de réalité virtuelle sont mis en place dans les forums en établissement. Par exemple, en 2023, c'était le cas en Hauts-de-France, à l'EGGP, à la DGIF, et d'autres sont programmés pour l'année 2024.

En 2024, la SA poursuit et intensifie ces actions avec :

- La semaine de la mixité avec une table ronde à laquelle participait la directrice générale ;
- Le déploiement des ateliers « mixité en jeu » dans 100 % des collectifs ;
- Des conférences où participaient à chaque fois 200 à 250 collaborateurs ;
- Des sensibilisations par le théâtre, des forums, etc. ;
- Un guide qui a été diffusé sur tous les outils auxquels les établissements peuvent avoir accès pour qu'ils puissent mettre en place des actions dans leur collectif.



2024, c'est aussi l'année du déploiement du e-learning « Prévenir et agir face aux agissements sexistes et sexuels ». L'objectif de G&C est de former 100 % des salariés à la fin de l'année. À fin avril, nous étions à 50 %, c'est 25 points de plus que le Groupe. Il reste donc 50 % de nos salariés à former, mais cet objectif devrait être atteint d'ici la fin de

l'année. Et bien sûr, tolérance zéro en cas de harcèlement avéré.

Ce que l'on note, c'est que de plus en plus de personnes sont sensibilisées à ce sujet. Les salariés se connectent aux conférences, (la plupart sont sur la base du volontariat) aux Cafés-Teams, assistent aux forums, et s'en emparent.



La délégation UNSA Ferroviaire a noté que le rapport de situation comparée présente des points positifs tels qu'une part globale des femmes en augmentation de + 0,23 % entre 2022 et 2023.

Tous les établissements ont mis en place des plans d'action à la suite des diagnostics Opti-mixte autour de trois axes :

- Accroître la mixité dans les recrutements et la mobilité interne ;
- Garantir l'égalité dans les parcours professionnels et les politiques de rémunération ;
- Lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise et contre les violences conjugales/intrafamiliales.

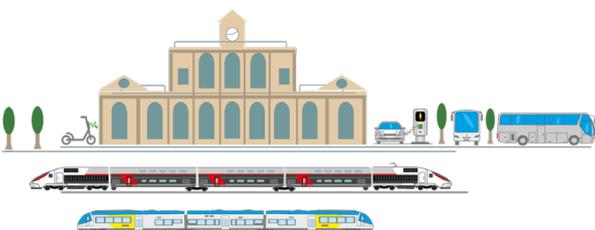
Pour autant, des points à améliorer subsistent :

- Il n'y a que 84 % de vestiaires et 94 % des sanitaires qui sont en conformité dans les équipes accueillant des femmes.
- L'index égalité Femmes/Hommes est en baisse de 94 à 90 points entre 2022 et 2023 contre 99 points en 2021.
- Il y a 32,2 % de femmes promues en nombre de promotion comparativement au taux de femmes dans la société soit + 0,5 %.
- La part des femmes est stable sur le collège maîtrise et en baisse sur le collège cadres.
- Seulement 44,44 % des CODIR sont sensibilisés aux enjeux de la mixité pour un objectif à 100 % en 2024. Pour autant, 100 % des ateliers SNCF Gares & Connexions sont programmés en 2024.

Enfin, la délégation UNSA-Ferroviaire demande la communication du taux d'embauche de personnel féminin chez SNCF Gares & Connexions.

L'UNSA a voté L'ABSTENTION.

1 POUR, 6 CONTRE, 19 ABSTENTIONS



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions

INFORMATION DES MEMBRES DE LA CSSCT DE G&C

Note de conjoncture économique T1 2024 (Monsieur LENFANT)

Les faits marquants du premier trimestre 2024 sont les suivants :

- L'avis reçu conforme de l'ART sur le DRG 2024, ce qui est une excellente nouvelle. En effet, le 21 mars 2024, cet avis confirme le chiffre d'affaires de l'année 2024 s'agissant des prestations régularisées à hauteur de 1,099 Md€, ce qui représente une hausse de 8 % par rapport à 2023. C'est également le montant qui a été estimé pour construire le budget 2024, ce qui reflète le travail important réalisé par l'équipe régulation au sein du Secrétariat général.
- Une activité commerciale très dynamique, dans le sens où le niveau d'activité des commerçants a été supérieur de 15 % par rapport à celui du budget, ce qui conduit à une amélioration du chiffre d'affaires des redevances de commerce.

Le chiffre d'affaires que l'on retrouve dans les comptes de la SA de SNCF Gares & Connexions, est en hausse de 12 M€, ce qui représente une hausse de 16 % par rapport au budget.

Intervention stratégie SERM (Service Express Régional Métropolitain) par Madame JAYET



La loi du 27 décembre 2023, à l'élaboration de laquelle SNCF Gares & Connexions et Réseau ont beaucoup collaboré, pose le principe du SERM, le Service Express Régional Métropolitain (anciennement appelé RER Métropolitain), comme un projet de service avant tout, dans lequel le ferroviaire est la colonne vertébrale.

L'objectif est de permettre aux gens de laisser leur voiture, de lutter contre l'autosolisme, de décarboner les mobilités en leur offrant une amplitude d'horaires importante, un service qui est garanti toute la journée et le week-end, une fréquence renforcée aux heures de pointe, mais également, un service qui donne envie de prendre les transports en commun dans leur globalité, d'utiliser les mobilités autres que la voiture pour se déplacer.

La loi prévoit aussi que doit être étudié le sujet de la tarification des transports et d'une billetterie mutualisée aux différents modes de transport

Le SERM, c'est avant tout un projet porté par les régions et les métropoles, et qui est à la main des collectivités. Il s'agit de la desserte ferroviaire, mais aussi de tout ce qui est cyclable et des cars express.

La Société du Grand Paris (SGP) s'est transformée, avec cette loi du 27 décembre 2023, en Société des Grands Projets pour permettre à cette société d'intervenir sur un territoire qui n'est pas celui de l'Île-de-France, uniquement dans le cadre spécifique des SERM. La SGP peut intervenir dans le cadre d'un SERM à trois niveaux :

- Élaboration des projets de SERM ;
- Plan de financement ;
- Maîtrise d'ouvrage.

Les élus du CSE G&C restent à votre disposition pour toute question.



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions