



Les "BRÈVES" de la SA SNCF

CSE EXTRAORDINAIRE du 31 mars 2021

SOMMAIRE

- Actualisation du FASS SNCF au sein de la comptabilité de la SA SNCF 
- Restitution de l'enquête Ampli 
- Restitution de l'enquête sur le télétravail 
- Informations Pratiques UNSA-Ferroviaire 



À la UNE

LES PRESTATIONS SERVIES PAR L'ACTION SOCIALE

Le saviez-vous ?

En tant que cheminots statutaires ou contractuels, les services de l'Action Sociale SNCF peuvent vous apporter un soutien. Les travailleurs sociaux peuvent intervenir auprès des salariés (et des pensionnés de la CPRPSNCF) sur des problématiques très larges relevant de la sphère privée ou à l'interface de la vie professionnelle, toujours dans le plus strict respect du secret professionnel :

- Réaliser un bilan confidentiel et gratuit pour des enfants dès la fin de l'école primaire jusqu'à l'entrée dans la vie active dans les **centres d'orientation scolaire et professionnelle (COSP)**.
- Accompagner les **salariés aidants** : plateforme téléphonique, prestations financières sous conditions, séjours de répit.
- Faciliter le **retour à l'emploi** après une maladie : soutien du salarié et de son entourage dans une période de fragilité.
- Accompagner les **personnes en situation de handicap** : évaluation globale des besoins et des projets, recherche de financements pour faciliter l'autonomie de la personne.
- Contribuer à la mise en place de service à la personne tels que des **prestations d'aides au domicile et de garde d'enfants**.
- Accompagner les **salariés et les familles endeuillées**.
- Aider les salariés dans l'**organisation du mode de garde** : dispositif prim'enfance, indemnité de garde avec assistante maternelle (IGAM), garde d'enfants en dépannage.
- Accueillir et soutenir dans leur scolarité, leurs projets ...les enfants et adolescents dans les **Lieux d'Accueil Éducatifs (LAE)**.
- Accueillir les salariés et leurs enfants à partir d'événements familiaux (par exemple : maladie somatique, déscolarisation, addiction, délinquance ...dans les **Centres Médico Psycho Pédagogiques (CMPP)**.
- Contribuer au maintien de l'autonomie des pensionnés : prestations sociales dans le cadre de l'aide au maintien à domicile des pensionnés en perte d'autonomie.
- Proposer un accompagnement et une rencontre au veuf ou à la veuve du cheminot décédé.
- Accueillir en séjours de répit des pensionnés SNCF non dépendants, y compris contractuels pour faire face à l'isolement, se ressourcer après un événement difficile (décès, hospitalisation...) dans un **Établissement d'Hébergement en Séjour Temporaire (EHST)**

Pour accéder au service : action.sociale@sncf.fr ou 0800 20 66 20 (numéro vert) ou par appel direct au Centre d'Action Social. La plateforme téléphonique oriente les bénéficiaires vers les professionnels d'Action Sociale.



ACTION SOCIALE

Articulation du FASS* SNCF au sein de la comptabilité de la SA SNCF

(* Fonds d'Action Sanitaire et Sociale)

Retrouvez la déclaration [UNSA-Ferroviaire](#) lue en séance **ICI**

C'est à un exercice pédagogique de comptabilité bien complexe auquel le responsable financier d'Optim Services s'est livré auprès des élus en CSE extraordinaire du 31 mars. Il était d'ailleurs bien seul et la présence du Directeur de l'Action Sociale nous a beaucoup manqué.

Cette explication était demandée de longue date. Très exactement depuis que la vente des EHPAD en 2018 avait eu pour conséquence une imputation négative de 3 millions d'euros dans la réserve de trésorerie du Fonds d'Action Sociale. Comment la valeur nette comptable des actifs cédés pouvait-elle être imputée négativement sur une réserve de trésorerie ? Telle était la question initiale des membres de la commission économique du CSE, toujours sans réponse à ce jour.

Une question en amenant une autre, vos élus [UNSA-Ferroviaire](#) ont demandé cet exercice global de clarification : comment les choses s'articulent-elles comptablement, entre les comptes de la SA et la comptabilité du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale ?

Si la direction s'est pliée à l'exercice, nous étions toutefois prévenus que : « Ne seraient pas abordés les questions de choix politiques d'utilisation des Fonds du FASS ; ». Cela ne relève pas de notre instance CSE mais de la CO-FASS. La Commission du Fonds d'Action Sanitaire et Sociale (CO-FASS), issue de l'Accord national du 1^{er} août 1986, est l'instance nationale paritaire du GPU, spécifiquement dédiée à l'utilisation et au contrôle des ressources et des moyens du FASS de la SNCF.

Pour mémoire, le FASS est un fonds alimenté par une cotisation employeur qui correspond à 1,1% de la masse salariale imposable. Cela représente, pour 2019, la somme de 64,8 millions d'euros. La maison mère (SNCF SA) est gestionnaire du FASS unifié du GPU ; celui-ci n'ayant pas de personnalité juridique propre.

Les contributions de l'entreprise ont vocation à couvrir :

- ✧ les dépenses nécessaires au fonctionnement de l'Action Sociale (masse salariale, fournitures, charges externes, investissements autres qu'immobilier, ...),
- ✧ les dépenses d'investissement et d'exploitation du patrimoine immobilier utilisés par l'Action Sociale,
- ✧ les prestations financières servies aux bénéficiaires actifs et retraités et à leurs ayants droit.

Les dépenses nettes de l'Action Sociale se sont élevées en 2019 à 57,8 M€ dont :

- 32,9 M€ de dépenses de personnel (le salaire des professionnels de l'action sociale est comptabilisé sur le FASS),
- 16,1 M€ de dépenses de fonctionnement,
- 13,6 M€ de prestations financières versées.

Chaque année, le résultat du budget FASS est calculé en faisant la différence entre la cotisation précitée de 1,1% et les dépenses engagées (y compris les dépenses d'investissement). Cette différence, qui traduit soit un excédent (cotisation > dépenses) soit un déficit (cotisation < dépenses), vient mouvementer à la hausse ou à la baisse la réserve de trésorerie FASS.

En 2019, le résultat FASS s'est traduit par un excédent de 5,8 M€ qui est venu accroître la réserve de trésorerie FASS la portant ainsi à la somme de 27,9 M€. Cet excédent se matérialise dans les comptes de la SA par l'existence d'un compte bancaire dédié ouvert à la BNP.

La propriété des biens reste à la SNCF Via SNCF Immobilier, le FASS n'en ayant que la jouissance et l'obligation d'entretien.

Vos élus [UNSA-Ferroviaire](#) ont interrogé la direction sur la propriété par le FASS de certains biens entièrement financés par celui-ci (exemple reconstruction de l'établissement de SANARY il y a quelques années).

Un vrai casse tête ! Le FASS n'aurait pas la propriété des terrains, mais aurait financé les constructions ! Alors, quand il y a vente, qui encaisse les produits ? « C'est un sujet qui se regarde, nous dit-on ». Un peu raide quand toutes les dépenses ont été financées par le FASS...

Et le système se complique encore quand on essaie de comprendre qui doit payer quoi. C'est ainsi que certaines dépenses à la charge normale du propriétaire (SA SNCF) sont parfois imputées au FASS (par exemple certaines charges de rénovation des centres sociaux).



ACTION SOCIALE

Articulation du fond FASS au sein de la comptabilité de la SA SNCF (suite)

Et si l'entreprise est censée loger l'Action Sociale, qu'en est-il de l'imputation au FASS de certaines prises à bail à l'extérieur quand les locaux sociaux sont détruits ou récupérés par l'entreprise ? Qu'en est-il de ces dépenses d'action sociale hors FASS reimputées au FASS ?

Autre sujet : un contrôle URSSAF récent a eu pour conséquence la condamnation de SNCF pour redressement de cotisations sociales sur des prestations versées aux bénéficiaires de l'action sociale.

L'URSSAF n'accorde plus d'exemptions à ces aides sociales, comme cela est le cas pour le même type de prestations versées par d'autres régime par les organismes de sécurité sociale (SS) ou de prestations familiales (CAF).

Pour les bénéficiaires du régime SNCF, elle les considère comme accessoires de salaire et donc taxables à ce titre.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** s'interrogent d'ailleurs si le manque de clarté entre les lignes de compte de la SA et du FASS n'auraient pas favorisé cette lecture défavorable des services de l'URSSAF et des juges qui ont statué.

Qui va payer l'addition ? Encore le Fonds d'action sociale ? Au détriment du « salaire différé des cheminots » ?

Quelles mesures correctrices pour éviter que cette taxation ne perdure ?

Voilà quelques une des questions qui sont restées sans réponse et pour lesquelles les élus **UNSA-Ferroviaire** ont demandé à l'interlocuteur de revenir en commission économique ; ce qu'il a accepté.



SNCF SA

Restitution de l'enquête « Ampli »

Retrouvez la déclaration [UNSA-Ferroviaire](#) lue en séance [ICI](#)

Alors que « Great Place to Work » développe ses charmes depuis deux ans déjà au sein de notre SA. Et oui, deux ans déjà que, décidément, l'outil Tempo n'a plus la cote.

Les résultats qui nous ont été transmis, aussi surprenants qu'ils puissent paraître ne nous ont pas franchement étonnés. Tous les items sont à la hausse, mais on partait de si loin !

En fait, de quoi parle-t-on ?

Ce concept de « Great place to Work » est avant tout un challenge qui permet à une entreprise de se faire certifier voire de figurer dans le palmarès des entreprises où il fait bon travailler.

Le tout est censé faire repenser le lien social au sein des entreprises dans une démarche d'amélioration de quête de sens.

Que nous apprennent les résultats de l'enquête de 2020 ?

- Que **les cheminots ont, chevillées au corps, certaines valeurs.**
- Que la crise sanitaire a permis de renforcer l'image de l'entreprise et mis en relief **l'extraordinaire réactivité de ses salariés** pour assurer envers et contre tout, la circulation des trains.
- Que oui, les cheminots ont conscience que leur entreprise a fait ce qu'il fallait durant la crise sanitaire pour les protéger, maintenir leur rémunération...
Alors oui, les cheminots sont reconnaissants de ce que leur entreprise a fait pour eux pendant cette période, et ils lui ont bien rendu !
- Que oui, **les cheminots sont engagés** et qu'ils aiment leur métier. Avait-on besoin de « Great place to Work » pour le savoir ? Nous en doutons.
Le récent « Sans précédent – carnet de bord d'une crise sanitaire » écrit par le journaliste Emery DOLIGÉ n'a pas dit autre chose : « **Les cheminots sont sûrs de leur mission, confiants en l'avenir du ferroviaire, mais les équipes ont le sentiment d'être mal comprises et mal traitées** ». D'ailleurs l'item fierté repris dans Ampli est de ce fait relativement « parlant ».
- Que oui, le ferroviaire a le vent en poupe, parce que c'est un mode de transport écologique ; c'est ce qui leur donne confiance en l'avenir. Paradoxalement, **la réforme récente du ferroviaire et l'éclatement de l'entreprise historique atténuent cette confiance**. Les réorganisations s'enchaînent et se succèdent à un rythme soutenu et cela met à mal la confiance des salariés dans leur entreprise. **Le cheminot non seulement se sent précarisé, mais recherche parfois, souvent, le sens de son travail.**

Vos élus [UNSA-Ferroviaire](#) se sont plongés dans le document de synthèse et certains items ont retenu notre attention :

- Item **Crédibilité** : alors que certains sous items ont une note respectable tel que « Le management nous fait confiance pour accomplir notre travail correctement sans contrôler constamment », il n'en reste pas moins qu'il y a des lacunes importantes. En effet, on lit : « Le management peine à distribuer et coordonner le travail des collaborateurs avec efficacité », « Le management n'a pas forcément une idée précise des objectifs de l'entreprise et ne sait pas vraiment comment les atteindre », « Le management n'est pas en capacité de tenir ses promesses », « Il n'y a pas vraiment de cohérence entre les discours et les actions du management » ...

Les sacro-saintes injonctions contradictoires !

- Dans la même veine, l'item **Respect** met en avant que « Je dispose des ressources et du matériel nécessaires pour la réalisation de mon travail », « Je peux prendre un congé lorsque je juge qu'il est nécessaire ».

Si on zoome sur certaines entités opérationnelles, on trouverait à redire !

En effet, on lit « Nous ne travaillons pas forcément dans un cadre professionnel sain sur les plans psychologique et humain », « Le management n'est pas enclin à apprécier et valoriser le travail bien fait et tout effort supplémentaire », « Le management peine à nous associer aux décisions ayant un impact sur notre travail ou notre environnement professionnel ».

- L'item **Équité**, dans la SA témoigne en partie d'une entreprise non discriminante, et c'est plutôt très positif :

« Les collaborateurs sont traités équitablement quelle que soit leur origine ethnique » et « Les collaborateurs sont traités équitablement quelles que soient leurs orientations sexuelles ».

Pour autant, on lit « Les manipulations et les « coups bas » ont cours dans l'entreprise », « Si j'étais traité(e) injustement, je ne pense pas que ma plainte serait prise en considération dans l'entreprise », « Les promotions ne sont pas attribuées à ceux qui les méritent le plus », « Dans cette entreprise, le travail n'est toujours pas rémunéré à sa juste valeur », « Le partage des bénéfices de l'entreprise ne me paraît pas équitable », et aussi « Le mérite de chacun n'est pas reconnu au sein de l'entreprise ».



SNCF SA

Restitution de l'enquête « Ampli »

Regardons ce sentiment de **Fierté** censé mesurer la notion d'appartenance si chère à « Great Place to Work » : là aussi de belles contradictions et nous notons que « Je pense apporter une contribution personnelle à mon entreprise », « Mon activité professionnelle a un sens particulier pour moi : je ne la considère pas uniquement comme un emploi » est contre balancé par le sentiment que « Je ne suis pas forcément fier (fière) de déclarer à d'autres que je travaille pour cette entreprise » et « C'est pas vraiment avec plaisir que nous nous rendons au travail ».

- Last, but not least, que dire de la **Convivialité** sinon que « Les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis », « Ici, on peut compter sur l'aide de collègues et d'autres membres du personnel » et « Nous sommes attentifs les uns aux autres ». Mais, c'est avec désarroi qu' « Ici, nous ne fêtons plus ensemble les événements qui sortent de l'ordinaire », qu' « Un l'esprit « de famille » ou « d'équipe » ne règne plus au sein de l'entreprise » et, « Dans cette entreprise, nous ne sommes pas tous solidaires ».

Une fois que l'on s'est dit tout cela, on en fait quoi ?

En quoi espérer décrocher le sésame « Great place to Work » qui rendrait la marque « Employeur SNCF » attirante va changer la vie des salariés en poste ?

Accessoirement, puisque nous étions peu éloignés de la date symbolique du 8 Mars, « SNCF est-elle une « Great place to Work quand on est femme ? » ... Les élus **UNSA-Ferroviaire** auraient aimé que le magnifique dossier dont ils ont été gratifiés leur en parle. Cet indicateur aurait eu toute sa place !

Du reste, cette enquête gagnerait à être pondérée avec certains autres indicateurs comme : l'absentéisme, les accidents du travail, le nombre d'entrées en Agence Territoriale Mobilités (Ex EIM), les démissions, les radiations des cadres ou les licenciements, les demandes de visite médicales à l'initiative du salarié, le nombre de CME (cellules de maintien en emploi), etc.

Certains autres indicateurs de qualité de vie au travail (QVT) ne cessent de se dégrader. Citons pour exemple, l'articulation vie personnelle/vie professionnelle. Est en cause, le repli du temps partiel en raison des refus d'octroi mais aussi parfois à cause du renoncement des salariés.

De même, l'intégration des personnes en situation de handicap et leur maintien en emploi en cas de restructuration mériterait un regard attentionné, loin des pratiques actuelles.

Autre sujet d'importance porté par les élus **UNSA-Ferroviaire** : où en est-on de l'évaluation des Risques Psycho Sociaux, dont nous rappelons qu'ils sont dorénavant digitalisés et dont l'**UNSA-Ferroviaire** dénonce les limites de l'exercice ?

Bien que la progression de tous les items de cette enquête soit à noter, les élus **UNSA-Ferroviaire** déplorent le manque de précisions sur les actions correctrices qui seront mises en place et déployées.

Ils interrogent également la direction sur l'utilité d'une telle enquête et sur l'utilisation des résultats.

Seront-ils présentés et travaillés périmètre par périmètre, au plus près du terrain ? Comment seront associés les managers de proximité ?

On ne peut pas se contenter de constater, il faut que la direction corrige.

Quelles sont donc les items identifiés comme prioritaires, et qu'il conviendrait de rectifier rapidement ?

« Great Place to Work » ne doit pas seulement être un exercice annuel de communication, mais bien un outil dont l'entreprise doit se saisir pour améliorer l'ambiance générale et le bien-être de ses salariés. À ce jour, les plans d'actions restent inconnus.

Seule certitude, la direction s'apprête à changer, une fois de plus, le thermomètre pour mesurer le moral des troupes !

Et, à nouveau, les évolutions seront difficiles à réaliser !

Mais, il en est sans doute des auditeurs comme des modes : quand la saison est passée on en change, en se disant que peut être ça ne valait pas le coup de dépenser autant

Un récent article de la revue Challenges ne dit pas autre chose. Des entreprises sont de plus en plus nombreuses en passe de renoncer à ce type de label, le bon sens serait-il en marche ?



SNCF SA

Restitution de l'enquête sur le télétravail

La Direction présente aux élus les résultats de l'enquête télétravail qui s'est déroulée du 4 au 19 février 2021 auprès des salariés de la SA SNCF concernés par le télétravail (soit 5280 salariés hors SUGE opérationnelle, services médicaux, équipes Facility management et services éditions).

2865 salariés ont répondu à l'enquête soit 54% des personnes interrogées.

L'objectif était de recueillir les principales attentes vis-à-vis de cette façon de travailler en se projetant dans une situation post crise sanitaire.

Les points saillants de cette enquête :

- **91% souhaitent du télétravail une fois la crise sanitaire terminée.** En majorité, les salariés envisagent 2 jours par semaine (56%). Une autre formule est toutefois envisagée par près d'un tiers des personnes interrogées (3 jours par semaine par exemple). On dénombre toutefois 5% des salariés qui ne souhaitent pas poursuivre le télétravail.

- **Sur le caractère du lieu de travail (site ou télétravail) :**

o Sur site, 12% des répondants ne sont pas satisfaits de l'espace dans lequel ils travaillent ; l'open space est décrié.

Cette donnée ne fait que matérialiser les dénonciations de l'**UNSA-Ferroviaire** vis-à-vis de ces espaces de travail : manque de confidentialité, bruyants, ...

o En télétravail, 17% des répondants ne sont pas satisfaits de l'espace à la maison (espace non dédié, matériel ou siège non adaptés, ...)

Sur ce thème, l'**UNSA-Ferroviaire** alerte régulièrement la direction sur le fait que la somme permettant l'achat de matériel (100 euros) est trop peu élevée et que de bonnes conditions de télétravail à la maison sont essentielles.

- **Pour l'avenir**, si 74% des répondants souhaitent télétravailler de chez eux, 26% souhaiteraient pouvoir télétravailler ailleurs : locaux SNCF proches de chez eux, espaces de coworking, résidence autre.

- Vis-à-vis des **aspects liés à la santé physique et mentale en télétravail**, le taux de satisfaction positif s'élève à 72%. Il n'en demeure pas moins que 5% se sentent mieux lorsqu'ils sont sur site et que 5% ne sont pas du tout satisfaits.

Pour ces derniers, l'**UNSA-Ferroviaire** a alerté l'entreprise l'an dernier sur le fait qu'au niveau national, près d'un salarié sur deux en télétravail est en détresse psychologique depuis le début du confinement et a revendiqué auprès de la Présidente de la Task-Force (Force d'intervention) COVID-19 que des solutions soient trouvées afin de réduire ces situations anxiogènes. La Direction a d'ailleurs mis en place, à la demande de l'**UNSA-Ferroviaire**, la possibilité de réserver un poste de travail en business center (centre d'affaires) sur quelques sites. Cette possibilité devait s'étendre à d'autres lieux.

- Les répondants souhaitent pouvoir améliorer le travail à distance par, notamment, **une meilleure maîtrise des outils, de la gestion du temps, de l'animation et l'accompagnement des équipes.**

Dans ce contexte, les élus **UNSA-Ferroviaire** ont demandé à connaître **les formations ou accompagnements existants ou devant être mis en place** pour les managers et pour les collaborateurs en termes de gestion du temps, de report des distractions (gestion vie pro/perso), du respect de la déconnexion et de tout ce qui touche au bien-être et au **soulagement de la charge mentale**. En effet, le manque d'échange lors des moments de convivialité et la difficulté à faire des pauses sont évoqués dans l'enquête.

- Enfin, **sur le retour sur site, 40% des répondants émettent de l'inquiétude.** Les raisons énoncées sont les suivantes : le temps de trajet et les conditions de transport, la crainte pour la santé et les difficultés du respect des gestes barrières ou encore la reprise du rythme.

L'**UNSA-Ferroviaire** a déploré que les données ne soient pas fournies par métier et par genre.

En effet, un sondage BCG Boston Consulting Group (auprès d'entreprises du secteur privé) souligne les **inégalités entre hommes et femmes**. Elle met en lumière que la crise **impacte plus durement les femmes salariées.**

Par exemple, à la question « lorsque vous télétravaillez, êtes-vous interrompu par autre chose que le travail (enfants, tâches domestiques, livraisons...) ? », 28% des femmes ont répondu « oui fréquemment », contre 19% de leurs homologues masculins. Elle révèle que 44% des femmes rencontrent des problèmes de sommeil (9 points de plus que les hommes), 34% disent « être sur le point de craquer / être en burn out » (6 points de plus que les hommes), 36% affirment ne pas avoir assez de temps pour elles (6 points de plus que les hommes). Les femmes sont également 1,5 fois plus nombreuses que les hommes à envisager difficilement un retour aux horaires d'avant crise et 1,3 fois plus nombreuses à ne pas l'envisager du tout.



SNCF SA

Restitution de l'enquête sur le télétravail

Qu'en est-il à la SNCF et plus particulièrement sur notre SA?

Les élus **UNSA-Ferroviaire** demande à avoir ce type de données générées afin de savoir si de telles disparités existent également dans notre SA. Ils invitent la direction à présenter également les résultats en commission Mixité.

Au regard de nos questions, la direction répond :

- Le télétravail est un des chantiers prioritaires de la SA. L'enquête aide à déterminer les actions à mener selon deux axes : ce qui est attendu quant au travail en présentiel, en distanciel. La direction souhaite partir des besoins des salariés pour construire les aménagements des espaces de travail.
- Aujourd'hui, il existe un accord pour les 3 ex EPIC. Demain, il y aura un accord cadre et une déclinaison par SA. Les négociations doivent débuter avant l'été.
- Le plan d'actions de la direction :
 - o Travail sur la fixation des fonctionnements des managers et des salariés en télétravail (« Les 10 fondamentaux sur le télétravail ») pour fin avril.
 - o À partir de la synthèse des verbatims de l'enquête, réalisation de fiches pratiques / d'ateliers en lien avec la gestion du temps.
 - o Rendre la formation « être manager en télétravail » obligatoire.
 - o Plan d'actions spécifique pour la prévention des RPS.
 - o Engager les signatures d'avenants pour préparer l'après crise.
- À la demande de l'étude générée, la direction répond positivement. Elle estime pertinent de faire un focus sur quelques items et de définir un plan d'actions spécifique si nécessaire.

Sur les sujets de droit à la déconnexion, la direction estime qu'il reste des choses à faire.

Quant à la prise en charge des frais, elle rappelle que la somme est déterminée par l'accord.



INFORMATIONS PRATIQUES

VOS ÉLU-E-S UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
LEGROS	Stéphanie	06 16 88 50 96 legros.s@unsa-ferroviaire.org	DUBREUIL	Thierry	06 12 24 78 76 dubreuil.t@unsa-ferroviaire.org
DELON	Stephan	06 11 74 77 37 delon.s@unsa-ferroviaire.org	COPOL	Paterne	07 85 39 51 56 copol.p@unsa-ferroviaire.org
MALLEGOL	Philippe	06 42 44 32 11 mallegol.p@unsa-ferroviaire.org	GIROD	Audrey	06 25 31 28 27 girod.a@unsa-ferroviaire.org
BERTIN	Nadine	06 27 36 43 41 nadine.bertin@sncf.fr	CASU	Didier	06 46 00 34 06 casu.d@unsa-ferroviaire.org
TROUCHOT	David	06 12 18 93 06 trouchot.d@unsa-ferroviaire.org	SOMPROU	Patrick	07 66 27 28 53 somprou.p@unsa-ferroviaire.org
CRESPIN	Annabelle	06.67.46.93.94 crespin.a@unsa-ferroviaire.org	VINCENT	Sarah	06 63 49 17 12 vincent.s@unsa-ferroviaire.org
VASSEUR	Christine	06 13 44 59 28 / 06 20 65 16 20 vasseur.c@unsa-ferroviaire.org	MAINI	Olivier	06 78 73 65 66 maini.o@unsa-ferroviaire.org
MARCHETTI	Marie-Cécile	06 89 19 10 03 marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org	DERUE	Bruno	06 17 93 19 15 derue.b@unsa-ferroviaire.org
ROBERT	Marie-Christine	marie-christine.robert@sncf.fr	LE COURTOIS	Franck	06 03 18 16 77 franck.le-courtois@sncf.fr
MANAZ	Sébastien	06 15 16 04 55 sebastien.manaz@cse-sncf.com	PIERRE	Sophie	sophie.pierre@cprpsncf.fr
PALLIX	Christophe	06 25 18 42 13 pallix.c@unsa-ferroviaire.org	DUCLOY	Philippe	06 60 58 37 64 philippe.ducloy@cse-sncf.com
RIVOALLAN	Agnès	06 16 74 03 23 rivoallan.a.unsa@gmail.com	GALLAVARDIN	Danielle	06 85 12 21 58 gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org
PORCEL	Frédéric	06 74 67 00 59 porcel.f@unsa-ferroviaire.org	PIEROTTI	François	pierotti.f@unsa-ferroviaire.org
BOUR	Jean-François	bour.jf@unsa-ferroviaire.org	MAZERY	Stéphane	mazerystephane@gmail.com
CHIVOT	Jean-Louis	Secrétaire chivot.jl@unsa-ferroviaire.org	FOURNIER	Frédéric	Responsable Syndical fournier.f@unsa-ferroviaire.org

Vous souhaitez recevoir nos informations, inscrivez-vous à l'adresse suivante depuis une adresse mail personnelle (l'utilisation de la boîte mail professionnelle n'est pas recommandée) : cse.epicsncf@unsa-ferroviaire.org

Vous souhaitez consulter nos informations en ligne : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS Efficace

EXPERTISE Service public Savoir-faire

Hot-Line Juridique

Autonome STATUT

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Fédération UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS
Tél: 01 53 21 81 80 . federation@unsa-ferroviaire.org

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

Collège:

Tél:

Mail:

REJOIGNEZ L'UNSA-FERROVIAIRE
ICI