



## Amplifions le rapport de Force !

Les agents SE de la Région des Pays de la Loire sont en grève d'Astreinte sur le préavis CGT depuis le 5 Novembre 2025. Ce lundi 24 Novembre, plus de 50 agents SE de toute la région des Pays de la Loire, organisés avec la CGT, ont décidé d'envahir la Réunion RPX pour interpellier directement la direction de l'Infrapole PDL.

Les agents SE demandent une reconnaissance de leur travail, ainsi qu'une revalorisation de leur salaire. La politique d'entreprise faite de productivité et de sous-traitance engendre de graves conséquences sur leur métier. Depuis de nombreuses années la CGT réclame des effectifs supplémentaires sur la région. La direction n'effectue jamais complètement les embauches et cela devient intenable pour les agents de la région. Les charges de travail explosent alors que leurs responsabilités augmentent !

Le mouvement de grève engagé depuis plus de 15 jours fait prendre conscience à la Direction de l'Infrapole des difficultés vécues par les agents SE. Les agents demandent que leurs Directions (Infrapole, ZPA, DGIR, Réseau) répondent favorablement à leurs revendications. Les agents SE souhaitent travailler en toute sécurité avec les moyens et la qualité de vie qui vont avec.

**L'absence de réponse de la part de la Direction, à la hauteur des revendications, fait durer le mouvement avec tous ses impacts sur les circulations et les agents des postes ou voies.**

**Vendredi 21/11/25, plutôt que de répondre aux sujets de fond, la Direction a souhaité casser la mobilisation en imposant aux agents de travailler en 2x8 dès ce lundi 24/11/25.**

**Cet envahissement a musclé le débat et a contraint la Direction à revenir sur cette organisation de 2x8 pour cette semaine.**

**Par ce rapport de force les échanges de la cinquantaine de collègues avec le RDET et DRH n'ont pas été considérés en grève.**



**A la lecture des différents RCC (Relevé de Conclusion Concertée) nous constatons une faible évolution sur les revendications en général. Nous dénonçons également la communication de la Direction dans sa lenteur de diffusion de la suspension des 2x8. La CGT demande à amplifier le mouvement avec l'ensemble des collègues SE de la région Pays de la Loire (CCRN compris) !**

**Une Table ronde Nationale aura lieu le 1er Décembre. Les collectifs doivent être renforcés. Reconnaître les métiers, les déroulements de carrière, l'astreinte et la formation, c'est s'assurer de conserver les collectifs actuels et de les renforcer pour demain.**

**LE 1er DÉCEMBRE, EN GRÈVE POUR GAGNER NOS REVENDICATIONS !**



## Evolution des propositions de la Direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11/25	Position de la Direction 24/11/25
<p>Recrutements immédiats en équipe, d'au moins 13 Agents au Service Electrique</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Roche-sur-Yon : 1 ;</li> <li>Saumur : 1 ;</li> <li>Thouars : 1 ;</li> <li>Angers : 1 ;</li> <li>Le Mans : 3 ;</li> <li>Laval : 2 ;</li> <li>La Suze : 1 ;</li> <li>La Possonnière : 1</li> <li>SNY : 2</li> </ul>	<p>Agents SE : commande de 12 en 2025. Réalisés : 7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 agents à l'UTM du Mans</li> <li>1 agent à l'UTM de Nantes</li> <li>1 agent à l'UTM Angers</li> <li>1 agent à l'UP Mixte</li> </ul> <p>Deux entretiens ont eu lieu le 15/10 : mais nous ne donnerons pas suite aux candidatures. Nous attendons de nouveaux CV :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 agent Thouars (maintenance)</li> <li>1 agent La Po (maintenance)</li> </ul> <p>En complément ont été demandés pour 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 Nantes (maintenance)</li> <li>2 Le mans (maintenance)</li> <li>2 Le Mans (Investissement)</li> </ul>	<p>Agents SE : commande de 12 en 2025. Réalisés : 7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 agents à l'UTM du Mans</li> <li>1 agent à l'UTM de Nantes</li> <li>1 agent à l'UTM Angers</li> <li>1 agent à l'UP Mixte</li> </ul> <p>En complément ont été demandés pour 2025 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 agent à Savenay</li> <li>1 agent à La Possonnière</li> </ul> <p>Pour 2026, nous avons commandé 8 agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1 agent à SAVENAY UTM NANTES</li> <li>1 agent NANTES UTM NANTES</li> <li>1 agent ANGERS UTM ANGERS</li> <li>1 agent à THOUARS UTM ANGERS</li> <li>1 agent à SAUMUR UTM ANGERS</li> <li>2 agents au MANS UTM LE MANS</li> <li>1 agent à LA SUZE UTM LE MANS</li> </ul> <p>En complément nous avons organisé une promotion de formation d'agents SE avec le GRETA du Mans. En fonction des résultats, nous regarderons pour déployer à Laval, Nantes, Angers.</p>	<p>Agents SE : commande de 12 en 2025. Réalisés : 7.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4 agents à l'UTM du Mans</li> <li>1 agent à l'UTM de Nantes</li> <li>1 agent à l'UTM Angers</li> <li>1 agent à l'UP Mixte</li> </ul> <p>Deux entretiens ont eu lieu le 15/10 : mais nous n'avons pas donné pas suite aux candidatures. De nouveaux CV ont été présentés.</p> <p>3 agents SE sont prévus d'intégrer l'Infrapôle début 2026 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>05/01/1026 : 1 agent Thouars (maintenance)</li> <li>05/01/1026 : 1 agent à Nantes (maintenance)</li> <li>02/02/2026 : 1 agent au Mans (maintenance)</li> </ul> <p>En complément a été demandé pour 2026, le recrutement de 11 agents :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2 agents en report de 2025</li> <li>8 agents en commande</li> <li>1 agent en complément pour Angers</li> </ul>



## Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11//25	Position de la Direction 24/11//25
Reconnaissance de la technicité du métier de SEG par l'augmentation salariale de base	Concernant la reconnaissance de la technicité du métier SEG, l'entreprise a mis en place des mesures salariales en début de parcours pour les agents nouvellement recrutés. Par ailleurs, la direction a bien conscience du caractère technique du métier SEG et de la nécessité d'être bien formé / informé tout au long de sa carrière. De ce fait, elle va faire remonter ces demandes. En revanche, ces items ne relevant pas d'un périmètre de décision d'établissement, elle indique qu'elle suivra les orientations du national sur ce sujet.	Concernant la reconnaissance de la technicité du métier SEG, l'entreprise a mis en place des mesures salariales en début de parcours pour les agents nouvellement recrutés. L'établissement s'engage à valider le trimestre de prime « jeune embauché SE » dès que l'agent aura validé au moins deux mois sur les trois.	<p>Concernant la reconnaissance de la technicité du métier SEG, l'entreprise a mis en place des mesures salariales en début de parcours pour les agents nouvellement recrutés. Par ailleurs, la direction a bien conscience du caractère technique du métier SEG et de la nécessité d'être bien formé / informé tout au long de sa carrière. L'entreprise aussi, puisqu'une prime de fidélité est versée aux agents nouvellement embauchés.</p> <p>L'établissement propose que cette prime soit versée aux agents au terme des 2 ans même lorsque l'agent bénéficiera de sa classe 3.</p> <p>Ce point est soumis à la reprise du travail au plus tard le samedi 29 novembre 2025.</p>



## Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11/25	Position de la Direction 24/11/25
Revalorisation de la prime de travail de 20 % ;	<p>Conformément à l'article 27.3 du GRH 00131, la direction de l'établissement peut mettre en place une augmentation de la prime de travail sur une période définie et cadrée par l'augmentation de la charge de travail. Elle va regarder avec les DUTM les agents qui sont concernés par ce type de mesure. Elle rappelle que cela a déjà eu lieu sur certains collectifs.</p> <p>Elle réaffirme, sa volonté de ne pas mettre en place d'accords locaux.</p>	<p>Conformément à l'article 27.3 du GRH 00131, la direction de l'établissement ne souhaite pas mettre en place une augmentation collective de la prime de travail sur une période pour plusieurs raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Les spécificités du parcours SE sont reconnues par des mesures spécifiques évoqués plus haut</li><li>- L'équité vis-à-vis des agents Voie et CAT est nécessaire</li></ul> <p>Elle réaffirme, sa volonté de ne pas mettre en place d'accords locaux, ni de mettre en place une mesure d'iniquité vis-à-vis des autres agents.</p>	<p>Conformément à l'article 27.3 du GRH 00131, la direction de l'établissement peut mettre en place une augmentation de la prime de travail sur une période définie et cadrée par l'augmentation de la charge de travail. Elle réaffirme, sa volonté de ne pas mettre en place d'accords locaux.</p> <p>Cependant, compte tenu du contexte, nous accordons une augmentation de 20% de la prime de travail sur une période de 6 mois.</p> <p>Ce point est soumis à la reprise du travail au plus tard le samedi 29 novembre 2025.</p>
Revalorisation des Taux A / Taux B ainsi que la prime de sortie	<p>La revalorisation des taux n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement mais des négociations avec le national. Pour mémoire, la NAO de 2022 a permis la revalorisation de l'indemnité de sortie d'astreinte de +7%.</p>	<p>La revalorisation des taux n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement mais des négociations avec le national. Pour mémoire, la NAO de 2022 a permis la revalorisation de l'indemnité de sortie d'astreinte de +7%.</p>	<p>La revalorisation des taux n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement mais des négociations avec le national. Pour mémoire, la NAO de 2022 a permis la revalorisation de l'indemnité de sortie d'astreinte de +7%.</p>



## Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11/25	Position de la Direction 24/11/25
Intégration des primes d'astreintes dans le calcul de la pension de reversion ;	L'intégration des primes d'astreinte dans le calcul des pensions de reversion n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement.	L'intégration des primes d'astreinte dans le calcul des pensions de reversion n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement.	L'intégration des primes d'astreinte dans le calcul des pensions de reversion n'appartient pas aux prérogatives de l'Etablissement.
Déroulement de carrière en actant le passage à la classe 3 à l'issue du cursus de formation, et dès la prise d'astreinte ; et en actant le passage à la classe 4 après un délai maximum de 07 ans sur la classe 3 ;	<p>La direction de l'établissement rappelle la règle appliquée actuellement sur l'établissement :            Passage à la classe 3 dès la fin de la formation HMT3 et la tenue de l'astreinte.            Cette procédure est applicable aux statutaires ainsi qu'aux contractuels.            La Direction va vérifier la situation des contractuels classe 2.            Passage à la classe 4 lors de la prise de la PR 13 et de la vacance d'un poste.</p> <p>La direction de l'établissement souligne que le parcours carrière des agents SE relève d'une réflexion nationale, et s'alignera sur les décisions qui seront prises.</p>	<p>La direction de l'établissement rappelle la règle appliquée actuellement sur l'établissement :            Passage à la classe 3 dès la fin de la formation HMT3 et la tenue de l'astreinte.            Cette procédure est applicable aux statutaires ainsi qu'aux contractuels.            La Direction va vérifier la situation des contractuels classe 2.            Passage à la classe 4 lors de la prise de la PR 13 et de la vacance d'un poste.</p> <p>La direction de l'établissement souligne que le parcours carrière des agents SE relève d'une réflexion nationale, et s'alignera sur les décisions qui seront prises.</p>	<p>La direction de l'établissement rappelle la règle appliquée actuellement sur l'établissement :            Passage à la classe 3 dès la fin de la formation HMT3 et la tenue de l'astreinte.            Cette procédure est applicable aux statutaires ainsi qu'aux contractuels.            La Direction va vérifier la situation des contractuels classe 2.            Passage à la classe 4 lors de la prise de la PR 13 et de la vacance d'un poste.</p> <p>La direction de l'établissement souligne que le parcours carrière des agents SE relève d'une réflexion nationale, et s'alignera sur les décisions qui seront prises.</p>





# Info lutte CGT Equipement PDL

## Action Agent.es SE

25 Novembre 2025

### Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11/25	Position de la Direction 24/11/25
Anticiper les remplacements à la suite des départs en retraite (CAA, etc.) ;	La prévision des recrutements est en lien avec les besoins de production, le renouvellement des populations (CAA, mutation) sur l'année à venir.	La prévision des recrutements est en lien avec les besoins de production, le renouvellement des populations (CAA, mutation) sur l'année à venir.  Nous avons cependant créé un parcours de formation CAP SE appliqué aux métiers du ferroviaire pour anticiper les recrutements. Actuellement 12 étudiants sont intégrés dans le cursus et pris en stage au sein de SNCF RESEAU.	La prévision des recrutements est en lien avec les besoins de production, le renouvellement des populations (CAA, mutation) sur l'année à venir.  Ainsi pour 2026 et 2027, les formations CAP électriciens mises en place avec le GRETA, permettra de disposer d'agents formés à l'électricité appliquée à l'environnement ferroviaire, facilitant la compréhension des formations SE internes et l'intégration au sein de l'Infrapôle PDL.
Recréer les équipes RR	Ce sujet peut être réfléchi pour des opérations particulières et constituer des équipes spécialisées pour dégager les équipes de chantiers (déploiement de la télésurveillance, les plans d'action régularité ... ).	Nous allons tester une organisation spécifique avec un agent SE rattaché au siège de l'UTM d'Angers.	Sans recréer les équipes RR, l'UTM d'Angers va expérimenter la mise en place d'un agent SE, rattaché à l'UTM et qui interviendra dans les brigades. Cela fera l'objet d'un recrutement supplémentaire comme indiqué dans le point 1.
Maintien des roulements d'astreinte à 5 agents minimum, et sur des périmètres géographiques de proximité ;	A date, 2 collectifs (hors encadrants) ont une astreinte à 4 agents : SE SAUMUR et THOUARS. Dans chaque brigade, 1 recrutement est en cours.	A date, 2 collectifs (hors encadrants) ont une astreinte à 4 agents : SE SAUMUR et THOUARS. 1 agent va intégrer Thouars au 05/05/2026.	A date, 2 collectifs (hors encadrants) ont une astreinte à 4 agents : SE SAUMUR et THOUARS. Dans chaque brigade, 1 recrutement est en cours, à Thouars, le nouvel agent est prévu d'arriver le 05/01/2026.



## Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11//25	Position de la Direction 24/11//25
Une astreinte doublée pour les nouveaux embauchés via le transfert de compétence	La direction de l'établissement est favorable à une mesure d'accompagnement de l'astreinte. Nous allons regarder le sujet.	La direction de l'établissement est favorable à une mesure d'accompagnement de l'astreinte. Un groupe de travail est prévu le 20/11/2025.	La direction de l'établissement met en application un « double d'astreinte » avec un agent expérimenté, lui-même bénéficiant du même niveau d'EVS que son « filleul ». Ce dispositif est mis en place pour les deux à trois premières astreintes de chaque agent, en fonction de leur montée en compétence.
Ré internalisation des formations initiales et favoriser leurs perfectionnements par la recréation des centres d'apprentissages (abandon du E-learning) ;	Le sujet de la formation initiale fait partie des prérogatives de la SA SNCF RESEAU, pas de l'établissement.	Le sujet de la formation initiale fait partie des prérogatives de la SA SNCF RESEAU, pas de l'établissement.	Le sujet de la formation initiale fait partie des prérogatives de la SA SNCF RESEAU, pas de l'établissement.
Revoir la gestion du matériel (Supply Chain) et la qualité du matériel livré ;	Ce sujet a été remonté au DET de l'EI. A noter les éléments suivants pour exemple : - Pour les détecteurs utilisés pour le BAPR, il y a un manque au niveau national. Une solidarité inter UTM est déjà activée. - Pour la livraison, sur PDL, il semble qu'il n'y a pas de sujets majeurs.	Ce sujet a été remonté au DET de l'EI. A noter les éléments suivants pour exemple : - Pour les détecteurs utilisés pour le BAPR, il y a un manque au niveau national. Une solidarité inter UTM est déjà activée. Pour la livraison, sur PDL, il semble qu'il n'y a pas de sujets majeurs.	Ce sujet a été remonté au DET de l'EI. A noter les éléments suivants pour exemple : - Pour les détecteurs utilisés pour le BAPR, il y a un manque au niveau national. Une solidarité inter UTM est déjà activée. Pour la livraison, sur PDL, il semble qu'il n'y a pas de sujets majeurs.



## Evolution des propositions de la direction suite au rapport de force des Agent.es SE sur le préavis CGT

Motifs de la DCI CGT	Position de la Direction 27/10/25	Position de la Direction 17/11/25	Position de la Direction 24/11/25
Reconnaissance de la pénibilité pour les cadres et maîtrises qui font de l'astreinte ;	Ce sujet relève d'une décision de niveau Direction nationale. La direction de l'établissement va faire remonter cette demande.	Ce sujet relève d'une décision de niveau Direction nationale. La direction de l'établissement va faire remonter cette demande.	Ce sujet relève d'une décision de niveau Direction nationale. La direction de l'établissement va faire remonter cette demande.
Garantir une charge de travail acceptable pour chaque encadrant au forfait jour en lien avec sa fiche de poste	La charge de travail peut connaître des pics. En cas de charge de travail importante, l'agent doit en discuter avec son manager pour voir si ce qui peut être lissé dans le temps ou arbitré. Par ailleurs les agents disposent d'ASR en cas de surcharge de travail.	La charge de travail peut connaître des pics. En cas de charge de travail importante, l'agent doit en discuter avec son manager pour voir si ce qui peut être lissé dans le temps ou arbitré. Par ailleurs les agents disposent d'ASR en cas de surcharge de travail.	La charge de travail peut connaître des pics. En cas de charge de travail importante, l'agent doit en discuter avec son manager pour voir si ce qui peut être lissé dans le temps ou arbitré. Par ailleurs les agents disposent d'ASR en cas de surcharge de travail.