



Paris, le 24 octobre 2025

COMMUNIQUÉ AUX CHEMINOT·E·S

POUR UNE RÉELLE MISE EN ŒUVRE DU DROIT À LA DÉCONNEXION

Si le droit à la déconnexion existe de fait, il n'y a, pour l'heure, à la SNCF, aucun texte pour l'encadrer.

Rien ne protège ni la santé, ni la vie personnelle, ni le temps de repos des cheminot·e·s.

Les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées pour porter l'exigence commune d'un accord collectif contraignant la Direction sur une mise en œuvre effective du droit à la déconnexion en imposant des droits opposables pour les cheminot·e·s.

Cet accord groupe doit être applicable à l'ensemble des salarié·e·s des sociétés SNCF (SNCF SA, SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et Connexions) et du GIE Optim'Services et de l'ensemble des filiales Fret et Voyageurs.

NOS REVENDICATIONS COMMUNES

1. Établir les règles relatives à la déconnexion et leurs modalités de mise en œuvre, de respect et de contrôle.

- Le droit à la déconnexion, c'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à des outils professionnels numériques (hardware et/ou software) en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles hors des amplitudes horaires définies.
- Définition d'une plage horaire de référence, calquée sur les heures d'ouverture des bureaux établies de 7 h 00-8 h 00 à 19 h 00-20 h 00, soit une fermeture de 19 h 00-20 h 00 à 7 h 00-8 h 00 et le week-end, avec envoi différé des courriels.
- Instauration de périodes de « trêve » de messages électroniques, mails ou Teams matérialisées par des plages horaires de fermeture/blocage de l'accès au serveur, avec envoi différé des courriels, sur la base des horaires collectifs de travail et de fermeture des bureaux.
- Interdiction des sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail ou d'astreinte n'obérant pas la continuité du service.
- Mise en place des outils et moyens contraignants sous la responsabilité de l'employeur/ chaîne managériale du temps de repos.
- Sans autorisation, interdiction d'installation d'outils qui ne sont pas des outils numériques officiellement reconnus par l'entreprise pour exercer des tâches professionnelles sur les outils de travail.
- Organisation des réunions en respectant les horaires collectifs de travail, sans préjudice des exigences liées à la continuité du service, de préférence sur site, dans des espaces dédiés. Un principe d'interdiction des réunions après 17 h 00 en serait une des illustrations.
- Mettre en place les leviers pour que le respect du droit à la déconnexion soit une référence forte de l'ensemble des structures hiérarchiques avec un devoir d'exemplarité des Cadres Supérieurs (CS)/Cadres Dirigeants (CD).

2. Inscrire ces règles dans le strict respect des dispositions relatives au temps de travail et au droit aux repos et congés. Elles visent à garantir les droits des salariés et les protéger d'éventuelles dérives. Elles visent également à définir les devoirs de chacun afin de respecter les droits des autres.

- Faire respecter la durée légale du temps de travail pour les différents régimes existants et définis par les accords en vigueur, et notamment l'amplitude et le respect des temps de repos journaliers, périodiques et supplémentaires.
- Un point spécifique sur la commande du personnel, et notamment les outils numériques de commande dans l'accord. Les délais et conditions de prévenance doivent respecter la réglementation en vigueur.
- Définir les outils numériques et canaux officiels de contact, d'échange, de passation/réception d'ordres ou de commandes ou d'exécution d'une tâche à la charge du salarié. Les lister de la manière la plus complète possible, aussi bien au niveau national que sur un périmètre local. Ceci doit permettre d'identifier le champ et le niveau d'obligation de chacun vis-à-vis des outils (par exemple : WhatsApp n'est pas un outil officiel, les numéros personnels non plus, les usages et fonctions de Teams doivent être précisées...).
- Une notification d'alerte en cas d'activité en dehors des horaires de bureau.
- Un dispositif d'alerte à chaque non-respect des repos journaliers entre deux sessions de connexion. Ce dispositif permettrait tout autant de protéger le ou la salarié-e que son ou sa responsable.
- Utilisation d'un code de déverrouillage ou création de profils « sans trêve » pour les astreintes / cellules de crise / services postés ou mandatés.

3. Faire respecter les obligations de l'employeur en matière de Santé Sécurité & Conditions de Travail (SSCT).

- Prise en compte des impacts du numérique sur la santé physique et mentale des salariés.
- Un système d'évaluation des risques et des impacts.
- Suivi de l'accord et mise en œuvre, un suivi et bilan régulier d'indicateurs liés à la « sur-connexion » en CSSCT, mesurant notamment :
 - les charges de travail, qui doivent être mesurées a priori et a posteriori afin d'être en permanence adaptées à l'agent via un système auto-déclaratif infalsifiable et assurant une traçabilité sous le contrôle des instances représentatives du personnel,
 - l'impact sur la santé des outils numériques à intégrer dans la visite médicale en médecine du travail et dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (Duerp). La CSSCT sera force de proposition pour mettre en place des actions de prévention.
 - les heures supplémentaires récurrentes.
- Obligation pour l'employeur de prendre des mesures immédiates pour faire cesser la dérive, s'assurer de la santé des salarié-e-s concerné-e-s en cas de surcharge de travail, d'heures supplémentaires récurrentes constatées ou de non-respect des durées maximales de travail et minimales de repos, pour un-e agent-e ou un service.
- Possibilité de saisine par la ligne managériale ou le/la salarié-e de la CSSCT suite à des difficultés persistantes en lien avec l'application du droit à la déconnexion et la charge de travail leur assurant la sécurisation de la parole et l'absence de pénalisation du requérant.

4. Déconnexion pendant le temps de travail

- L'accord devra prendre en compte la déconnexion aussi pendant le temps de travail (sur sollicitation, interruption, enchaînement des réunions Teams ou physiques, contrôle interne /intrusion Teams ou autres, rupture de séquence, obligation de réponse rapide...), la lutte contre le présentéisme et l'effet tunnel des visioconférences enchaînées.
- À leur demande, les agent-e-s peuvent indiquer leur indisponibilité sur les messageries professionnelles instantanées ou les agendas partagés, y compris sur certaines plages horaires dites de « concentration » ou de « respiration numérique » dans la journée.

Les organisations syndicales CGT Cheminots, UNSA Ferroviaire, SUD-Rail et CFTD Cheminots s'engagent à défendre cette plateforme revendicative unitaire dans les différentes réunions à venir dans le cadre de la négociation. Pour garantir les droits des cheminot-e-s., alléger leur charge mentale et préserver leur santé !

