



**CSE RÉSEAU
ZP NEN**

COMPTE-RENDU CSE NOVEMBRE & DÉCEMBRE 2025



400 €

La PPV est de retour

Un « cadeau » de bienvenue de Monsieur Castex, doit-on le voir comme un pas vers le dialogue social ?

Dans le cadre de la NAO 2026 et par décision en date du 16 décembre 2025, une prime de partage de la valeur (PPV) de 400 euros.

Elle vous sera versée sur la paie de décembre 2025.

À qui s'applique-t-elle ?

À tous les salariés à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, ou du GIE Optim'Services, mais aussi aux intérimaires en mission dans l'une des quatre sociétés SNCF ou d'Optim à la date de la décision, aux salariés liés par un contrat de travail avec l'une des quatre sociétés SNCF ou d'Optim à la date de la décision et en situation de mise à disposition dans des entités extérieures à la leur.

Cette prime reconnaît la contribution des salariés aux bons résultats de la SNCF et vise à soutenir le pouvoir d'achat des salariés SNCF !

Les mandataires sociaux non titulaires d'un contrat de travail, les personnels mis à disposition de l'une des quatre sociétés SNCF ou du GIE Optim'Services non titulaires d'un contrat de travail avec l'une d'entre elles à la date de la décision, ainsi que les stagiaires, ne relèvent pas de la catégorie des salariés éligibles.

Et du côté social et fiscal ?

La prime est exonérée de cotisations sociales ; elle est

soumise à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu.

PARIS • 16 DÉCEMBRE 2025

SALARIÉS SNCF

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La PPV (prime de partage de la valeur ou « prime Macron ») : une prime qui a déjà été annoncée par le PDG, mais certainement pas une politique salariale pour l'UNSA-Ferroviaire !

400 €

SERA VERSÉE AUX CHEFMENTS DES SOCIÉTÉS :

- SNCF VOYAGEURS
- SNCF RÉSEAU
- SNCF GIE
- GIE OPTIM SERVICES
- SNCF HOLDING

La Prime de Partage de la Valeur sera versée à tous les salariés de la SNCF et de ses sociétés affiliées, y compris ceux qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail à la date de la décision.

UNSA-Ferroviaire en point de vue. Nous ne refusons jamais ce qui nous est offert, même postérieurement, le pouvoir d'achat des cheministes et des cheministes.

UNSA ne joue pas la PPV contre l'engagement généralisé. Nous devons simplement la prime ne doit pas servir d'alibi pour réduire le salaire. L'une est un gain, l'autre est un droit. L'une s'acquiesce, l'autre se combat.

Notre revendication reste intacte. C'est sur les salaires qu'il faut continuer l'investissement social des cheministes et des cheministes, pas sur les primes ! C'est le salaire qui construit nos droits sociaux à long terme.

Pour l'UNSA, l'unité du Groupe est essentielle. Nous demandons donc que la PPV soit versée aux salariés des Sociétés Voyageurs et Fret.

③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿



Quelles en sont les modalités et le montant ?

Le montant sera modulé en fonction de la durée de travail prévue au contrat de travail et de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

- **100 % de la PPV en équivalent temps plein**, si le salarié a une ancienneté d'au moins six mois, soit une date de début de contrat strictement antérieure au 01/07/2025 ;
- **25 % de la PPV en équivalent temps plein**, si le salarié a une ancienneté inférieure à trois mois et supérieure à un mois, soit une date de début de contrat comprise entre le 01/10/2025 et le 30/11/2025 inclus ;
- **50 % de la PPV en équivalent temps plein**, si le salarié a une ancienneté inférieure à six mois et d'au moins trois mois, soit une date de début de contrat comprise entre le 01/07/2025 inclus et le 30/09/2025 inclus ;
- **7,5 % de la PPV en équivalent temps plein**, si le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à un mois, soit une date de début de contrat débutant à compter du 01/12/2025.

Et de la durée de présence effective pendant l'année écoulée : seules les absences suivantes se déduiront prorata temporis du montant de la prime :

- Congé de disponibilité sabbatique ;
- Disponibilité pour convenances personnelles ;
- Congé de disponibilité pour création d'entreprise ;
- Congé mobilité reconversion et création / reprise d'entreprise ;
- Absence irrégulière ;
- Congé spécial international ;
- Congé de formation non rémunéré ;
- Mobilité volontaire sécurisée ;
- Incarcération ;
- Cessation concertée de travail d'une durée cumulée d'au moins trois mois ;
- Congé de mobilité externe ;
- Période non travaillée de la cessation anticipée d'activité.

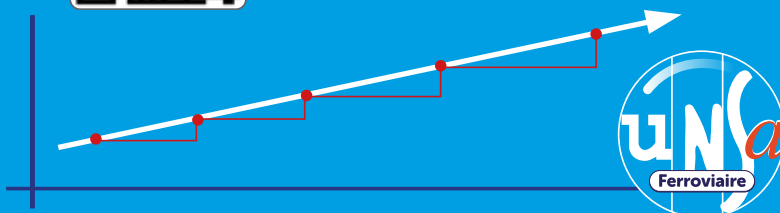
Les critères de durée de travail prévue au contrat et de présence effective s'apprécient sur les douze mois glissants précédant le versement de la prime, soit du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Le critère de l'ancienneté s'apprécie à la date du versement de la prime de partage de la valeur, soit au 31 décembre 2025.

En cas de succession de plusieurs contrats (quelle que soit la nature des contrats), pour les salariés en CDD, alternance, intérim et CDI, une interruption jusqu'à neuf jours calendaires entre deux contrats n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Au-delà de neuf jours calendaires, l'ancienneté est interrompue.



**LINÉARITÉ DE L'ANCIENNETÉ,
UNE IDÉE UNSA-Ferroviaire !**



JE SIGNE LA PÉTITION UNSA-FERROVIAIRE

Chaque année compte ! Face aux paliers actuels des systèmes d'échelons pour les statutaires et de primes d'ancienneté pour les contractuels, l'UNSA propose d'ores et déjà un premier changement, une première brique d'un projet global de refonte du système salarial : abandonner les paliers d'ancienneté au profit d'une progression continue et linéaire. Ce grand projet de refonte du système salarial de la SNCF pourrait bien redonner du sens à la fidélité et à l'engagement dans tout le groupe public ferroviaire.



SNCF Réseau 25 Novembre 2025

AGENTS DE
SNCF RÉSEAU
ZP NEN

RÉSONANCES

LE TRIBUNAL DE BOBIGNY DONNE UNE
SECONDE FOIS RAISON AUX ÉLUS !

Le 20 Novembre dernier, le tribunal de Bobigny a enfin rendu sa décision.

Constatant que le dossier de consultation présenté en CSE était une coquille vide !!!

Le projet RÉSONANCES a été déployé partout en France depuis le 8 Juillet... partout, sauf sur la ZP NEN.

En effet, une première décision avait ordonné la suspension de la mise en œuvre du projet Résonances sur la ZP NEN, en attendant le jugement final de la procédure accélérée au fond.

Cette seconde décision impose à la Direction de transmettre au CSE, les éléments suivants sous 15 jours :

- L'analyse des risques professionnels (période de transition et future),
- Les fiches de postes actuelles et futures,
- Les effectifs actuels et futurs par établissement,
- La liste des postes supprimés, modifiés, créés,
- La phase 3 du projet précisant l'ensemble des moyens et modalités de fonctionnement de la nouvelle organisation et gouvernance entre les mailles nationales, interrégionales et régionales,
- La présentation précise de la phase de transition, les mesures d'accompagnement et les mesures de prévention des risques,

À l'issue de cette transmission, la Direction devra organiser une nouvelle consultation du CSE, qui devrait intervenir avant les fêtes de fin d'année.

Le projet pourrait enfin être déployé tout début 2026.



Les élus UNSA ne peuvent que regretter d'avoir eu recours à deux procédures judiciaires pour que la Direction remette enfin aux élus TOUS les éléments nécessaires à la consultation du CSE. Cette décision met en lumière la vision purement technocratique du changement. Les élus ont été, restent et resteront vigilants sur les éléments que fournira la ZP NEN.

L'UNSA-FERROVIAIRE :
À VOS CÔTÉS, TOUTE L'ANNÉE !

JE SOUHAITE
ADHÉRER EN LIGNE
Plus besoin de remplir le bulletin
papier dans ce cas.
Je soussigné(e) G.M. L'opère
en 01 20 00 00 00 sur la Route



UNSA-Ferroviaire

6, rue du Faubourg Montmartre – 75009
parisfederation@unsa-ferroviaire.org

AGUR,**il est urgent d'attendre...**

L'UNSA-Ferroviaire a été la première organisation à exprimer ses craintes concernant AGUR et l'outil OPTIMUM qui, au lieu de permettre une diminution de la charge de travail, l'accentue, produisant ainsi un effet contraire à celui attendu.

Cet effet atteint son paroxysme lorsque la direction, en parallèle, décide de réduire les effectifs en imposant aux établissements la mise en place d'AGUR.

Hier, lors des CSE et autres instances, on nous disait : OPTIMUM permettra un gain de production et, par conséquent, facilitera la mise en place d'AGUR avec un délestage d'agents pour couronner le tout.

Et aujourd'hui, la direction s'alarme face à un outil qui fonctionne au ralenti, qui a des ratés, et peine à atteindre la montée en puissance tant attendue. Désormais, chacun doit pousser tant bien que mal pour y parvenir. Et à force de « mal », on peut parler, sans se tromper, d'un risque élevé de RPS (risques psychosociaux).

L'accompagnement des GU/RGU dans ces moments difficiles, ou même les gratifications exceptionnelles, ne suffira pas à compenser leur profond besoin de

retrouver de la stabilité dans leur travail. Leur volonté reste la même : bien accomplir leurs missions, afin que l'ensemble des agents puisse en bénéficier, et surtout percevoir une rémunération qui reflète réellement leur travail de tous les jours.

Par nos prochains CSE, nos différentes commissions, nos liminaires et nos prises de parole, nous continuerons à porter et à relayer le mal-être de ces agents auprès de la direction.

Aujourd'hui, nous pouvons dire que nos craintes étaient fondées. Le courrier du Président-Directeur général de SNCF Réseau, M. Chabanel, daté du 10 décembre 2025, confirme la situation à travers cette décision forte :

« J'ai décidé de maintenir les effectifs GU des établissements concernés jusqu'à réception d'un outil Optimum stable et conforme à nos attentes, tout en laissant la possibilité aux managers de mettre en place les renforts et appuis là où cela est nécessaire. »

**Nous partageons ce constat :
il est urgent... d'attendre.**

Que de mal apporté aux GU pour rien !!



point sur le déploiement de l'ERTMS

Le déploiement du programme CCR (commande centralisée du réseau) en France est lié à celui de l'ERTMS (european rail traffic management system), système visant à l'uniformisation de la signalisation ferroviaire en Europe.

Le programme CCR vise à passer de 1 500 postes d'aiguillages à une vingtaine de grands centres de circulation.

Les objectifs sont :

- Rassembler les opérateurs (CCR, CSS, COGC, salle de crise) pour mieux gérer les situations perturbées et donner une information voyageurs plus fiable.
- Automatiser la gestion des circulations et mieux anticiper les incidents.

Le programme est ancien désormais, et l'entreprise estime qu'à l'horizon 2025 l'ensemble des bâtiments CCR seront construits. Le financement est en accélération sur l'ensemble du territoire.

Actuellement, il y a 56 secteurs circulation en CCR ou CCU (centres de commande unique). Réseau en prévoit 111 à l'horizon 2035 ; il en restera alors 219 pour atteindre la cible.



Plan ZP NEN à 10 ans avec jalons majeurs par région :

■ CCR Alsace :

- ▶ Opération Mulhouse Nord (2030) : régénération des postes VS et IHM locale ;
- ▶ Livraison du nouveau bâtiment CCR Alsace à Strasbourg (2033).

■ CCR Lorraine :

- ▶ Régénération PAI Lunéville (2028) ;
- ▶ Déménagement GOCG à la CCR (2027) ;
- ▶ SC de Nancy Sud, Blainville phase 1, Nancy BV, Nancy Nord (2032).

■ CCR Hauts-de-France :

- ▶ Roissy Picardie et adaptation par LGV (2027) ;

- ▶ Régénération du poste de Lens (2031) ;
- ▶ Régénération du poste d'Amiens (2033) ;
- ▶ Régénération LGV Nord et mise en place ETCR 2025.

■ CCR Normandie :

- ▶ Régénération des postes d'Oissel dans un PCD provisoire en 2029 ;
- ▶ Livraison du bâtiment CCR Normandie en 2030 ;
- ▶ SC Oissel phase 1 avec projet de développement Val-de-Reuil / Louviers ;
- ▶ SC Motteville phase 1 (Dieppe) 2032.

Cette gestion centralisée du territoire a des conséquences sur la qualité de vie au travail des agents. D'une part, la gestion des circulations en CCR implique souvent des trajets domicile/travail plus longs. D'autre part, l'étendue des périmètres géographiques impose une charge mentale accrue des opérateurs sécurité.

Un amendement présenté au Sénat fin 2023 dénonce un niveau et un calendrier de déploiement de ces deux projets de

modernisation très en retard comparés aux pays voisins. À titre d'exemple, l'achèvement du programme CCR en France, dans les conditions actuelles, n'apparaît pas possible avant 2070, alors que les réseaux suisse, allemand et italien sont respectivement équipés à 100 %, 90 % et 70 %. Quant à l'ERTMS, faute d'accélération, la France devrait devenir le mauvais élève de l'Europe d'ici 2040, aux côtés de la Lituanie.

Déménagement du siège de la ZP NEN : CONTRE pour l'UNSA

Le siège de la ZP NEN déménagera du bâtiment Euro Alsace, 21 rue d'Alsace à Paris, vers le campus Réseau, 15 rue Jean-Philippe Rameau à Saint-Denis.

La date du déménagement n'est pas précisément connue, mais il interviendra avant l'été 2026.

114 agents sont concernés.



Les élus UNSA-Ferroviaire ont été consultés sur ce déménagement, nous avons voté **CONTRE**.



Voici les raisons :

■ Bureaux en Flex office :

La direction a de nouveau fait le choix de créer des bureaux en Flex office, malgré les nombreux inconvénients connus et reconnus depuis des années (sept bureaux pour dix agents).

L'expertise a également révélé que l'espace réglementaire par agent n'est pas respecté : 5,3 m²/bureau (recommandations de l'AFNOR : 11 à 15 m²/bureau), proximité des lieux de passage pour certains bureaux, écrans face aux fenêtres pour certains bureaux...

■ Problématique de la restauration d'entreprise saturée :

Même si le choix des restaurants semble très varié selon la direction, il est pratiquement impossible d'aller se

restaurer aux heures normales de repas certains jours de la semaine. Il est à noter que la subvention est valable sur tous les lieux de restauration.

■ Risque incendie :

non organisé (guide-file / serre-file).

■ Allongement du temps de parcours :

Le temps de trajet moyen domicile/travail, qui était de 1 h 29, passe à 2 h 58.

Cet allongement va induire :

- Une charge mentale plus importante au quotidien, avec des correspondances plus nombreuses, des retards dans les transports...
- Une perte d'attractivité des postes sur la ZP NEN.

Rappel :

- Prise en charge par la direction de l'abonnement des transports en

commun : 75 % remboursés ;

- Télétravail : pas de changement.

Les élus UNSA-Ferroviaire ont dès à présent alerté la Direction sur :

- La réduction drastique de l'attractivité du site due à l'allongement du temps de trajet ;
- La baisse de la QVT suite à la mise

en place du Flex office ;

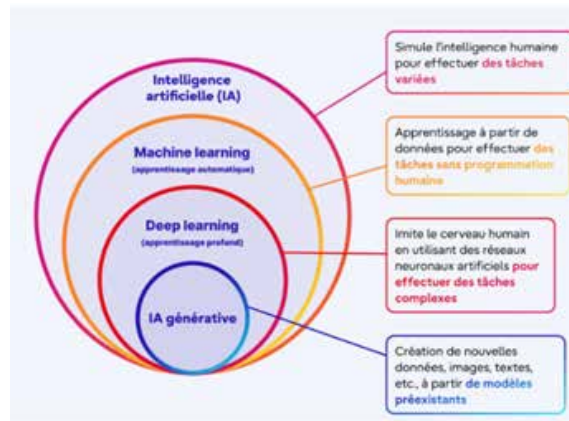
- La charge mentale plus importante pour les agents.

N'hésitez pas à revenir vers les élus, membres de la CSSCT et RPx du siège, pour toute alerte ou question.

Présentation de l'IA au niveau de la ZP NEN

Suite à la demande de certains élus, une présentation sur l'utilisation de l'IA au niveau de SNCF Réseau et plus particulièrement sur la ZP NEN a été faite en CSE.

Un document générique reprenant notamment les différents types d'IA nous a été présenté.



À ce jour, le document de travail présenté met en évidence 37 projets en cours incluant l'IA, qui concernent :

- La documentation augmentée (62 % des initiatives) ;
- La reconnaissance vocale ;
- La génération de contenu ;
- L'efficacité numérique.

Nous pouvons faire ce constat que l'entreprise mise beaucoup sur cette technologie futuriste et en pleine croissance, difficilement contrôlable aux dires des différents experts sur le sujet.

Après une phase d'euphorie face à l'IA générative, il y a actuellement des

incertitudes et questions. En effet, par exemple, 95 % des projets des entreprises initiés par l'IA générative ont échoué, pour différentes raisons : mauvaises utilisations, pas assez pertinents...

Face à ce nouvel outil, il est important de :

- garder son esprit critique sur l'outil (en effet : environ 20 à 30 % d'erreur dans les réponses apportées) ;
- mesurer l'impact environnemental de chaque prompt (un prompt via l'IA pollue 10 fois plus que via Google).
- bien être conscient (en tant qu'utilisateur) que tous documents ou

Ce sujet est piloté et cadré au niveau national et la direction se veut très prudente.

En tant qu'agent, la direction souhaite développer éventuellement TCHAT GPT SNCF afin que la base de données soit contrôlée et fiabilisée par l'entreprise.

L'IA est un outil qui pourrait être un plus dans le quotidien des agents, mais il est primordial qu'il soit cadré et accompagné, car les données internes de l'entreprise sont en danger





PARIS • 18 DÉCEMBRE 2025

SALARIÉS
SNCF

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

LE SALAIRE AU CŒUR,
LA GRILLE UNIQUE EN
LIGNE DE MIRE

Le 13 janvier, les négociations annuelles obligatoires s'ouvrent. L'UNSA pose ses revendications sur la table.

AUGMENTATION GÉNÉRALE REVENDIQUER SANS
MENTIR. RÉSISTER SANS CÉDER

L'UNSA revendique une augmentation générale des salaires au niveau de l'inflation prévue pour 2026 par la Banque de France.

C'est une exigence de principe pour garantir le pouvoir de vivre des cheministes et des cheministes.

Nous savons déjà ce que la Direction va nous opposer. Le GVT (Glissement Vieillesse Technique) comme alibi ! Le « coût moyen agent » comme ligne rouge. L'individualisation des augmentations comme horizon indépassable compte tenu du marché concurrentiel. Ajoutons à cela les 6000 recrutements pour les métiers en tension et vous aurez ainsi l'argumentaire complet. Cette stratégie patronale n'a rien de nouveau : diviser le corps social, segmenter les revendications, atomiser la solidarité. Et in fine, rendre l'action syndicale inopérante.

Nous l'avons compris. Nous ne sommes pas naïfs. Mais comprendre n'est pas se soumettre. Les résultats du Groupe sont bons. La valeur ajoutée progresse. Et ce ne sont pas les cheministes qui ont décidé l'ouverture à la concurrence, ni inventé le fonds de concours, ni organisé le sous-investissement chronique du réseau. Les mauvaises réformes et le manque de perspective ont des auteurs. Les pots cassés ne doivent pas toujours être ramassés par les travailleuses et les travailleurs du rail.

Alors oui, l'UNSA continuera à porter les augmentations générales à la table des négociations. Parce que le SALAIRE reste le socle de notre modèle social — retraite, maladie, droits collectifs. Abandonner ce terrain, c'est accepter que la rémunération devienne une variable d'ajustement individuelle, négociée au cas par cas, catégorie par catégorie. C'est précisément ce que veut la direction. C'est précisément ce que nous refusons.



UNSA-FERROVIAIRE



STATUTAIRE, CONTRACTUEL...

TOUS CHEMINISTES !

Ces NAO 2026 ne seront pas une négociation comme les autres. Elles doivent marquer le point de départ d'une convergence : celle de la convergence des salaires bruts d'ici 2029 à 2030. L'UNSA porte des revendications pour tous, parce que nos métiers ne font pas la différence de statut.

Le 13 janvier
les négociations annuelles
obligatoires s'ouvrent.

Découvrez les revendications
UNSA-Ferroviaire concernant
les salaires !



VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	kammerer.s@unsa-ferroviaire.org	GY	JEAN-MARC	gy.jm@unsa-ferroviaire.org
MELONI	DÉLIZIA	meloni.d@unsa-ferroviaire.org	DOS SANTOS	ANTONIO	dos-santos.a@unsa-ferroviaire.org
HALAS	GAËL	halas.g@unsa-ferroviaire.org	DEMANGE	SYLVAIN	demange.s@unsa-ferroviaire.org
NOEL	MAURICE	noel.m@unsa-ferroviaire.org	DEGOUVE	RÉMY	remy.degouve@reseau.sncf.fr
BERTRAND	PIERRE	bertrand.p@unsa-ferroviaire.org	COLLOTTE	SÉBASTIEN	collotte.s@unsa-ferroviaire.org
DEMARES	SOPHIE	demares.s@unsa-ferroviaire.org	NEISSE	JEAN FRANÇOIS	neisse.jf@unsa-ferroviaire.org
SCHMITT	PASCAL	schmitt.p@unsa-ferroviaire.org	NOWICKI	PIERRE	nowicki.p@unsa-ferroviaire.org
RAWOLLE	RÉGIS	rawolle.r@unsa-ferroviaire.org	THIERY	REYNALD	reynald.thiery@reseau.sncf.fr
CAILLE	SÉBASTIEN	caille.s@unsa-ferroviaire.org	SALING	OLIVIER	saling.o@unsa-ferroviaire.org
Représentant syndical de la délégation UNSA-Ferroviaire					
KREDER	GUILLAUME	kreded.g@unsa-ferroviaire.org	GROSSELIN	CLÉMENT	grosselin.c@unsa-ferroviaire.org

CSE ZP NEN



POUR NOUS ADRESSER VOS QUESTIONS :
cse.zpnen@unsa-ferroviaire.org



POUR CONSULTER NOS
INFORMATIONS EN LIGNE :
<https://www.unsa-ferroviaire.org>