

Janvier 2026



CSE du 18 décembre 2025

Aéroport
Charles de Gaulle 2 TGV

À NOTER...

CSE ordinaire tenu en présentiel au siège de la Direction Gares et Connexions, 16 avenue d'Ivry à PARIS.

Votants :

- 16 élus UNSA ;
- 7 élus CGT ;
- 1 élu SUD-RAIL ;
- 1 élu CFDT ;
- 1 élu CFE CGC.

Soit 26 votants.

CSE ordinaire présidé par monsieur Christophe Bruchet, DRH.

Déclarations liminaires :

Seules UNSA, CGT et SUD-Rail ont lu des déclarations liminaires.

[Retrouvez la déclaration UNSA de Laurent Rodarie, RS ICI.](#)



CONSULTATION À L'INITIATIVE DU SECRÉTAIRE DU CSE

#1 Approbation des PV du CSE SNCF Gares & Connexions du 16 octobre et du 30 octobre 2025

Les procès-verbaux du 16 octobre et du 30 octobre 2025 sont approuvés à l'unanimité.



L'UNSA a voté **POUR**
26 votants
26 voix **POUR**

INFORMATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Présentation des résultats « C'est à Vous 2025 »

Lors de ce CSE, les résultats de l'enquête « C'est à vous 2025 », menée par le cabinet BVA du 1^{er} au 22 octobre, ont été présentés. Cette enquête annuelle mesure l'engagement et la qualité de vie au travail (QVT) des collaborateurs de Gares et Connexions. L'objectif de cette présentation est de partager les grandes tendances, d'identifier les points forts et les axes de progrès qui guideront les plans d'action locaux.

La participation au baromètre reste exceptionnellement élevée, avec un taux de 88 %,

garantissant une forte représentativité des résultats. Les deux indicateurs principaux, l'engagement (79/100) et la QVT (82/100), se maintiennent à des niveaux très élevés, bien supérieurs à la moyenne du groupe SNCF et au benchmark des salariés français.

Cependant, une analyse plus fine révèle une légère érosion de la confiance. L'indicateur « état d'esprit » montre une baisse de trois points des salariés se déclarant « confiants et/ou motivés » (57 %). De même, la « confiance dans l'avenir au sein du groupe » diminue de 3 points.

Les raisons évoquées par les salariés dans les verbatims incluent :

- L'absence de perspectives claires ;
- Les restructurations ;
- L'ouverture à la concurrence.

L'indicateur global de QVT est stable à 82/100 :

porté par une forte satisfaction concernant les formations et l'ambiance de travail. L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle est également un point fort, avec un score supérieur de 7 points à celui du groupe.

Le principal point de préoccupation concerne les ressources, et plus spécifiquement la charge de travail. Bien que le soutien des collègues et du management de proximité soit plébiscité, l'item « le temps dont je dispose pour bien faire mon travail » est en baisse. La charge de travail et le traitement des irritants ressortent comme les deux priorités d'amélioration pour les salariés. Une nouvelle question révèle que 12 % des salariés estiment leur charge de travail « trop importante », un chiffre qui masque de fortes disparités locales. Il est précisé par la direction que, sur cet item, il est demandé aux établissements d'avoir un point de vigilance et de mettre en place des actions ciblées pour réguler la charge de travail là où les résultats sont en écart.

La perception du management de proximité est globalement très positive.

Les salariés comprennent la contribution de leur travail aux objectifs, se sentent encouragés à partager les bonnes pratiques et estiment que leur manager est attentif à leurs retours.

Le point faible récurrent demeure le « traitement des irritants du quotidien », avec un score de 71 %.

Bien que supérieur à la moyenne du groupe, ce sujet reste une préoccupation majeure.

Les irritants cités sont variés :

- Amélioration des outils informatiques ;
- Problèmes d'organisation ;
- Communication ;
- Aménagement des locaux.

La direction souligne que l'analyse doit être faite au niveau de chaque collectif, car les situations sont très hétérogènes, avec des scores allant de 28 % à 100 % selon les équipes.

Le climat de travail est jugé globalement respectueux et inclusif.

Cependant, des progrès restent à faire, notamment sur la discrimination liée au genre. 15 % des femmes déclarent avoir observé ou entendu des propos ou comportements non respectueux, un chiffre qui appelle à une vigilance continue. La discrimination liée à l'âge est également un point d'attention, particulièrement pour les moins de 35 ans.

En matière d'équité, le sentiment progresse légèrement,

notamment sur le développement des compétences. Il est noté une notoriété croissante du dispositif d'alerte éthique, connu par 91 % des salariés (+5 points), ce qui renforce les canaux de signalement.

Il est demandé à l'ensemble des collectifs de la SA de construire leurs plans d'action locaux pour 2026 en se basant sur les résultats du baromètre.

Les thématiques prioritaires à adresser sont :

- La confiance en l'avenir ;
- Le traitement des irritants ;
- La régulation de la charge de travail ;
- La lutte contre les discriminations dans les équipes où des écarts sont constatés.

Les plans d'action doivent être remontés à la DRH d'ici la fin du mois de janvier.



#2 Point d'avancement sur le projet de réinternalisation des VRE

L'objet de cette présentation était de faire un point d'avancement de l'expérimentation concernant la réinternalisation des vérifications réglementaires électriques (VRE), initiée sur la DRG Ouest, sur la région Bretagne, en 2024 avec un agent, et étendue sur la DRG Paris en 2025 avec six agents. L'objectif étant d'évaluer la faisabilité et la pertinence de réintégrer cette compétence au sein des équipes internes.

L'outil utilisé initialement sur la région Bretagne ne donnant pas entière satisfaction, il a été décidé d'utiliser l'outil « I Vérif », déjà utilisé sur la DRGP depuis 2022.

En 2026, l'expérimentation se poursuivra sur la région Bretagne et sera donc étendue à deux agents sur cette région. Un agent supplémentaire sera également formé à ces vérifications sur la DRGP.

Cette expérimentation a été très bien accueillie par l'agent vérificateur sur la DRG Ouest, qui a apprécié la diversification de ses missions. Un point de vigilance est à avoir concernant l'outil « I Vérif », car celui-ci n'est pas encore validé sur le SI de l'entreprise, ce qui a complexifié son installation sur les terminaux.

L'expérimentation a cependant démontré la viabilité et les avantages de l'internalisation, notamment en termes d'engagement des agents et d'intégration des processus.

À la suite du bilan positif de l'expérimentation, la direction a pris la décision stratégique de généraliser l'internalisation, qui se fera de manière progressive et structurée dès 2027 et au-delà sur l'ensemble des établissements. Un plan de formation et d'accompagnement des agents est prévu afin de garantir une montée en compétence de qualité et sécurisée.

Cette décision a également été grandement facilitée par une clarification cruciale du cadre réglementaire concernant le cumul des fonctions de maintenance et de vérification, un agent vérificateur pouvant réglementairement être, dans le cadre de la maintenance courante, agent mainteneur.



**Restez informés,
Restez mobilisés !**



Vos jours fériés de l'année 2026



PARIS • 11 DÉCEMBRE 2025

VOS JOURS FÉRIÉS DE L'ANNÉE 2026



RÉCUPÉRATION DES JOURS FÉRIÉS (JF)

COURT RAPPEL DES RÈGLES

Pour toute question complémentaire,
n'hésitez pas à vous rapprocher de vos
représentants locaux UNSA-Ferroviaire.

FÊTES DE L'ANNÉE 2026 & NOËL 2025

Code	Fête légale	Date de la fête	À prendre avant le
F0	Noël	Jeudi 25 décembre 2025	31 mars 2026
F1	Jour de l'an	Jeudi 1 ^{er} janvier 2026	30 juin 2026
F2	Lundi de Pâques	Lundi 6 avril 2026	
F3	Fête du travail	Vendredi 1 ^{er} mai 2026	
FV	Victoire de 1945	Vendredi 8 mai 2026	30 septembre 2026
F4	Ascension	Jeudi 14 mai 2026	
F5	Lundi de Pentecôte	Lundi 25 mai 2026	
F6	Fête nationale	Mardi 14 juillet 2026	
F7	Assomption	Samedi 15 août 2026	31 décembre 2026
F8	Toussaint	Dimanche 1 ^{er} novembre 2026	Non récupérable
F9	Armistice de 1918	Mercredi 11 novembre 2026	
F0	Noël	Vendredi 25 décembre 2026	31 mars 2027

LES RÈGLES GÉNÉRALES

Il est accordé un jour de repos compensateur aux salariés dont l'utilisation un jour de fête légale (ne tombant pas un dimanche) est imposée par les nécessités du service. Ces dispositions sont également applicables aux agents qui se trouvent en repos périodique un jour de fête légale ne tombant pas un dimanche.

LE PAIEMENT D'UNE FÊTE

Lorsque le repos compensateur de jour férié n'est pas pris avant la fin du trimestre civil suivant celui dans lequel est placée cette fête, le paiement est automatiquement déclenché. Vous pouvez cependant demander le paiement d'un repos compensateur de fête avant cette échéance en adressant une demande écrite à votre CPS.



**Récupération des jours fériés
Court rappel des règles**