

Janvier 2025



CSE du 2 décembre 2025

CONSULTATION À L'INITIATIVE DU SECRÉTAIRE DU CSE

À NOTER...

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

Votants :

- 15 élus UNSA ;
- 1 élu SUD-RAIL ;
- 1 élu CFE CGC.

Soit 17 votants.

CSE ordinaire présidé par monsieur Christophe Bruchet, DRH.

Déclarations liminaires :

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

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



#1 Désignation d'un membre de la commission budget du CSE de la SA SNCF Gares & Connexions

L'UNSA-Ferroviaire a proposé la désignation de Romuald Moret en remplacement de Jean-Michel Boucher pour être membre de la commission budget.



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



#2 Désignation d'un RPX sur le périmètre du siège de la SA SNCF Gares & Connexions

L'UNSA-Ferroviaire a proposé la désignation de Romuald Moret en remplacement de Jean-Michel Boucher pour être RPX sur le périmètre du siège de la SA.



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

CONSULTATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 DRG HDF : Reprise des gares de Caen et Lisieux

(présenté par Amaury Boucheteil, Aurélie Woelffel et Antoine Cariou)

Le projet vise la reprise par Gares & Connexions (G&C) des missions de prestation de base en gares (accueil, information, sécurité, gestion de site) à partir du 1^{er} juin 2026, sans délégation externe pour les gares de Caen et Lisieux.

Le dossier présenté s'inscrit dans les enjeux d'ouverture à la concurrence et d'exploitation auxquels la SA SNCF G&C se doit de répondre, dans un cadre de loi défini.

Au total, un besoin de 31 agents est nécessaire dans le cadre de ce projet, incluant quatre agents déjà présents dans le périmètre de la DDG Normandie et nécessitant donc le recrutement de 27 agents. Sur ces 31 postes, 16 ED seront basés à Caen et 10 à Lisieux ; les formations seront dispensées aux agents

en application des parcours définis au catalogue de formation.

Un COEG sera créé en gare de Caen dans les locaux actuels de l'Escale ; des travaux seront réalisés afin de respecter les standards actuels des COEG. Les agents de Lisieux resteront dans les locaux actuels.

16 ED seront à Caen et 10 ED à Lisieux ; l'organisation proposée repose sur des postes allant de la classe 3 à la classe 6.

Les principales missions des agents seront :

- La gestion de la coactivité liée à la supervision de la plateforme ;
- Le pilotage de la sûreté ;
- Le pilotage de l'information voyageurs ;
- La gestion de site opérationnelle ;
- La coordination de la plateforme ;
- Le pilotage et la gestion des services en gare (dont PSH/PMR/OT) ;
- Le pilotage des flux en gare.

Les compétences nécessaires pour l'exercice de ces missions seront dispensées aux agents en application des parcours de formation prévus au catalogue de formation.

L'organisation proposée prévoit que les gestionnaires de plateforme de Caen exercent leurs missions en 3x8, les autres agents (OSEG, OIV et ASEP) en 2x8.

sont à signaler quant au portefeuille du DPX, au risque de surcharge des CSM RH, au manque de visibilité des perspectives de parcours professionnel des agents de la classe 4 à la classe 5, ainsi que le phasage des travaux qui semble délicat durant la période de transition.

Au vu de ces éléments, et l'arrivée de nouveaux agents dans le giron de la SA G&C étant toujours une bonne chose, la délégation UNSA-Ferroviaire votera pour ce projet.



Comme de nombreux détournages, celui-ci reste perfectible ; néanmoins, la délégation UNSA-Ferroviaire note les évolutions notables depuis la présentation de ces derniers en CSSCT. Cependant, des points de vigilance

L'UNSA a voté **POUR**

17 votants
17 voix **POUR**

#2 DRG Bretagne, CVL, PDL : présentation de la future astreinte régionales gares (présenté par Frédéric Monfils)

L'objet de ce dossier est la présentation de la future astreinte régionales gares (ARG) qui sera déployée sur les trois régions de la DRG Bretagne, CVL, PDL à compter du 2 janvier 2026.

L'objectif est de créer une astreinte régionale pour SNCF Gares & Connexions (ARG) dans la région Centre-Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Centre-Val de Loire) afin d'assurer une continuité homogène des services en gare et une coordination optimisée de l'information voyageurs en situation perturbée ou de crise (niveau G2). L'ARG ne remplace pas les dispositifs

opérationnels existants comme les astreintes opérationnelles gares et les astreintes ABE.

Cette astreinte s'inscrit dans un cycle de huit semaines avec un effectif identifié de huit « astreintes » par région, soit 24 au total, et a donc vocation à être présente en salle de crise lors de l'ouverture de celle-ci sur les régions concernées.

Les principales missions de cette astreinte seront :

- *Le bouclage de la diffusion de l'information conjoncturelle voyageurs en gare selon le niveau de crise ;*
- *L'organisation et le déploiement de volontaires en gare pour des besoins tels que la gestion des flux ;*
- *La gestion de site en cas d'aléas.*

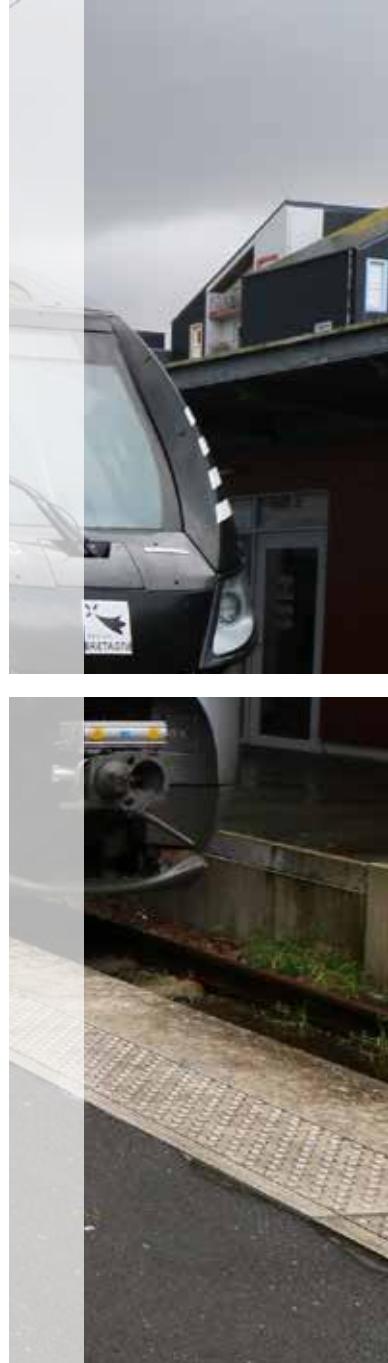
Le dossier présenté s'avère bien construit. De nombreuses remarques échangées en réunion RPX et en CSSCT ont été prises en compte. Un point de vigilance est apporté quant à l'agent en classe 5 qui pourrait prendre cette astreinte et l'importance d'une maîtrise parfaite du ferroviaire première langue pour ces astreintes. Il sera également important de faire figurer

l'astreinte sur les fiches de poste à venir et que, sur leur période d'astreinte, les agents ne soient ni en déplacement, ni en réunion, ni en formation.



L'UNSA a voté **POUR**

17 votants
17 voix **POUR**



#3 Bloc 3 Rebsamen : Programme PAPRIPACT 2026 et plan de développement des compétences (présenté par Marianne Bonnet et Aurélie Salvagnac du cabinet SECAFI et Cécile Mattei-Vidal)

Les élus ont été consultés lors de cette séance plénière sur les sujets relevant du Bloc 3 de la loi Rebsamen, à savoir le plan de développement des compétences et le PAPRIPACT 2026.

Le plan de développement des compétences 2026 est présenté comme un outil à court terme, désormais décorrélé de la présentation de la politique GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), ce que les élus regrettent. L'analyse se concentre sur les indicateurs clés, les axes de formation, les modalités pédagogiques et les dispositifs

d'accompagnement comme l'alternance.

Le plan 2026 montre une croissance des heures de formation (+1 %) inférieure à celle de l'effectif de référence (+5 %). Cette divergence est contrebalancée par une forte augmentation du nombre de stagiaires (plus de 18 000), principalement due à l'essor des **formations en libre-service (e-learning)** via la plateforme Station C. La direction a par ailleurs affirmé que le plan serait « réalisé à 100 % », cet objectif devant surtout servir à analyser les écarts lors du bilan.



Les principaux axes stratégiques de formation voient leurs budgets horaires augmenter, à l'exception notable du périmètre « Exploitation ». Cette baisse s'explique par un retour à la normale des volumes de formation après le pic lié aux Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP).

Un point de discussion majeur concerne le manque de formateurs occasionnels ainsi que leur reconnaissance, particulièrement pour les formations en Santé et Sécurité au Travail (SST), alors même que l'entreprise vise une croissance de 30 % des heures dans ce domaine.

Plusieurs pistes ont été évoquées pour pallier ce manque :

- **Valoriser les formateurs au-delà de la simple prime pécuniaire ;**
- **Mobiliser des agents seniors expérimentés qui ne sont pas éligibles aux dispositifs de fin de carrière dans le cadre de la pénibilité.**

Une critique récurrente porte sur la digitalisation des formations obligatoires, comme par exemple celle sur la « gestion de flux ». Les élus soulignent l'insuffisance du distanciel pour l'acquisition de gestes métiers. Il faut bien veiller à compléter la formation par une mise en situation afin de vérifier que les stagiaires aient bien acquis les gestes métiers.

Cette préoccupation est partagée et une recommandation forte est émise pour systématiquement coupler l'e-learning avec une validation pratique en environnement réel.

Sur une note positive, le taux de réalisation des entretiens professionnels a bondi de dix points pour atteindre 95 %, grâce à l'amélioration de l'outil de validation qui était auparavant problématique.

Concernant l'alternance, la tendance est au recul du nombre de contrats de professionnalisation. Un point de vigilance majeur est soulevé concernant la baisse des aides publiques (passées de 6 000 € à 2 000 € par apprenti), ce qui pourrait freiner le recrutement d'alternants. Cette situation est jugée paradoxale dans

un contexte où les cursus universitaires exigent de plus en plus l'alternance.

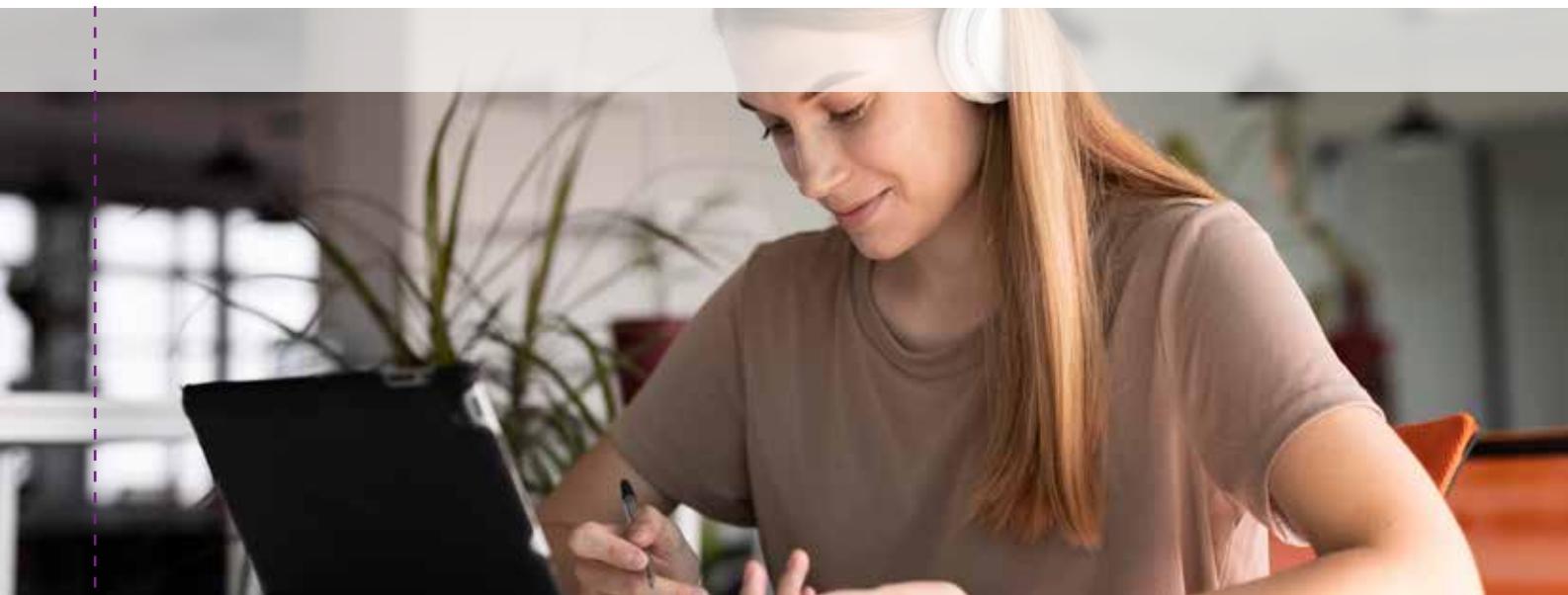
L'analyse du PDC 2026 révèle un tableau contrasté. Si des progrès sont notés sur le suivi des entretiens professionnels, des inquiétudes profondes demeurent quant à la prédominance du e-learning au détriment de la pratique, au manque de formateurs internes et aux incertitudes pesant sur l'alternance.

Concernant le PAPRIPACT, un nombre plus important d'actions est formalisé pour 2026 par rapport à l'année précédente. Il est cependant noté un manque de synergie entre les outils (PAPRIPACT et DUERP).

Les élus regrettent cette organisation en silos : l'outil ne communique pas avec les DUERP des différentes entités. Il est généré par une exportation des données à un instant T, sans continuité ni lien direct avec le DUERP qui contient l'analyse détaillée des risques. Une connexion entre les deux outils permettrait une meilleure lisibilité et un suivi dynamique. La direction reconnaît la pertinence de cette remarque et s'engage à examiner la possibilité d'avancées techniques en ce sens afin d'intégrer une identification claire des risques associés à chaque action.

Les RPS sont bien identifiés, notamment via des enquêtes, et des formations de sensibilisation sont déployées. Cependant, les mesures restent principalement curatives et pas assez orientées vers la prévention primaire (organisationnelle).

Le sujet de la charge de travail, en particulier pour les agents au forfait jours, a été longuement débattu. Il est préconisé d'aborder ce sujet de manière moins directe et stigmatisante, en posant des questions sur la capacité à prendre ses repos ou à se déconnecter. Le lien avec le télétravail est également fait, soulignant que les agents en télétravail ont tendance à travailler davantage, ce qui nécessite des outils de suivi ou une vigilance managériale accrue.



Le 13 janvier
les négociations annuelles
obligatoires s'ouvrent.



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 cheminotes et des cheminots.

Nous savons déjà ce que la Direction va nous opposer. Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) 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 cheminots 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 prospective 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.



STATUTAIRE, CONTRACTUEL...

TOUS CHEMINOTS !

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.



Découvrez les revendications
UNSA-Ferroviaire concernant
les salaires !



Le cadre réglementaire concernant le risque amiante est respecté. Toutefois, la préoccupation des élus ne porte pas sur l'exposition directe, mais sur les situations imprévues.

La demande porte sur une meilleure traçabilité et des protocoles clairs pour les agents qui pourraient être exposés fortuitement lors d'interventions sur des structures anciennes.



Le CSE est consulté ce jour sur le 2^e volet du bloc 3, concernant le PAPRIPACT 2026 et le plan de développement des compétences. La délégation UNSA-Ferroviaire remercie le cabinet Secafi pour son accompagnement dans les commissions et sur la compréhension des différents sujets.

La délégation UNSA-Ferroviaire a noté que le document présentant la politique de GEPP sera dorénavant présenté en début d'année. La présentation dans le même temps que le PDC permettait pourtant de mettre en dynamique les prévisions d'emplois et de formation liées aux projections de besoins d'emploi et de compétences.

Concernant le plan de développement des compétences, les heures de formation prévues en 2026 progressent, mais moins vite que l'effectif réel. Comme cela a été rappelé par les membres UNSA-Ferroviaire à la commission formation, le référentiel de compétences a été modifié en 2024 ; le regroupement des formations par thématique est complexe et rend l'analyse comparative entre l'historique, le plan 2025 et le plan 2026 difficile. Il a été précisé que cette situation devrait s'améliorer en fin d'année. Il est essentiel qu'un suivi puisse être réalisé, et cela sur une période longue.

Les volumes d'heures programmées dans les grands

Bien que le PAPRIPACT 2026 contienne plus d'actions que les versions précédentes, son manque d'intégration avec le DUERP et la qualification parfois insuffisante des actions sont des freins majeurs. La discussion sur les RPS et la charge de travail met en lumière un besoin de mesures plus proactives et organisationnelles.



axes de formation sont prévus en progression, hormis dans le domaine Exploitation. Par ailleurs, l'UNSA-Ferroviaire rappelle ce qui a été partagé en commission formation, à savoir la valorisation des formateurs occasionnels au-delà d'une reconnaissance pécuniaire, dans un contexte où l'entreprise manque de formateurs SST.

Les formations 1^{er} emploi représentent désormais 20 % des heures de formation (contre 13 % en 2025). En lien avec la croissance des heures de formation 1^{er} emploi, les heures de formation en campus progressent également au plan 2026. Nous notons néanmoins que les formations obligatoires délivrées en distanciel augmentent. Nous rappelons qu'une mise en situation reste nécessaire afin de s'assurer que les gestes métiers sont bien acquis par les stagiaires.

Suite aux recommandations des membres UNSA-Ferroviaire de la commission formation, les agents peuvent dorénavant faire une demande d'accès aux dispositifs promotionnels. Toutefois, nous recommandons également un suivi des demandes des agents et des acceptations aux dispositifs promotionnels, afin que le processus soit totalement transparent.

Concernant le PAPRIPACT, au 30 octobre 2025, celui-ci intègre plus d'actions prévisionnelles que les PAPRIPACT passés, ce qui constitue une amélioration.



- Mais l'UNSA-Ferroviaire réitère le fait que ces actions doivent être mieux qualifiées : par exemple, un pourcentage d'avancement renseigné si l'action est notée « débutée », ou encore des formations « recyclage » qui n'apparaissent pas au PAPRIPACT. Autre exemple, nous relevons des actions qui n'en sont pas réellement au sens propre du terme (exemple dans le PAPRIPACT d'AURA BFC, une même action « Fruit » notée quatre fois).

Comme cela a été rappelé par les membres UNSA-Ferroviaire lors de la CSSCT du 5 novembre, les élus n'ont pas accès à PMS (outil de veille et de prévention), ce qui constitue une lacune. De plus, faire le lien entre le PAPRIPACT et le DUERP, et inversement, reste difficile, notamment pour assurer une cohérence entre les risques identifiés et les mesures de prévention prévues.

Les outils existants ont du mal

à « se parler entre eux ». Cela empêche de mettre en visibilité la politique de prévention de façon dynamique. En effet, le document du PAPRIPACT apparaît comme une tâche à réaliser à un instant « T ». Une entrée par risque dans le PAPRIPACT permettrait également de mieux faire le lien avec les DUERP. L'ensemble de ces améliorations faciliterait, pour les élus, la compréhension des liens entre le DUERP et le PAPRIPACT.

Concernant les risques psychosociaux (RPS), ceux-ci sont bien identifiés, mais l'UNSA-Ferroviaire estime que les mesures restent principalement curatives (formations, sensibilisations) et encore peu orientées vers la prévention primaire et organisationnelle.

Par exemple, les échanges sur la charge de travail doivent être plus systématiques et adresser les sujets de déconnexion et de



- temps de repos, y compris pour les agents au forfait jours.
-
- Enfin, l'UNSA-Ferroviaire relève que le risque amiante est bien traité sur le plan réglementaire et dans la formation, mais que les mesures de suivi, de traçabilité individuelle et les indicateurs spécifiques sont à renforcer. Même si les agents ne sont pas censés être directement exposés à l'amiante, l'enjeu porte davantage sur le suivi des agents qui pourraient être

exposés fortuitement lors de travaux sur des structures anciennes.

C'est pour l'ensemble des points exposés ci-avant que les élus UNSA-Ferroviaire du CSE de G&C voteront l'abstention lors de cette consultation.



L'UNSA a voté **ABSTENTION**
17 votants ABSTENTION
16 voix POUR
1 CONTRE



JE SIGNE LA PÉTITION
UNSA-FERROVIAIRE

REJOIGNEZ UN UNIVERS DE SERVICES !



Mon
syndicat
local



Mes
publications
syndicales



**Tarif moyen
4 € par mois***



Mon service
d'assistance
juridique en
droit privé



Remises &
réductions : ma
e-Boutique et mes
offres partenaires



J'ADHÈRE À L'UNSA
Rapide et confidentiel !



* tarif mensuel moyen net (après abattement fiscal).



Fédération UNSA-Ferroviaire