

2 mars 2026



CSE du 29 janvier 2026

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, 7 élus CGT, 1 élu Sud Rail, 1 élu CFDT, 1 élu CFE CGC
Soit 25 votants

CSE ordinaire présidé par M. Christophe Bruchet DRH

Déclarations liminaires :
seules UNSA, CGT et SUD RAIL ont lu des déclarations liminaires.

Retrouvez la déclaration UNSA de Romuald Moret RS [ICI](#).



CONSULTATIONS À L'INITIATIVE DU SECRÉTAIRE DU CSE

#1 Désignation RPX

L'UNSA a proposé la désignation de Gilles Ansonnnaud en remplacement de Sylvain Pintaud pour être RPX sur le périmètre de la DRG Bretagne-CVL-PDL

Résultat des votes : 24 votants, 24 Pour

L'UNSA a proposé la désignation de Fabien Gil en remplacement de Abdallah Saddouki pour être RPX sur le périmètre Siège de la SA G&C.

Résultat des votes : 24 votants, 24 Pour

L'UNSA a proposé la désignation de Gaëlle Roussez en remplacement de Laura Montigny sur le périmètre de la DRG HDF Normandie.

Résultat des votes : 24 votants, 24 Pour

#2 Désignation membre de la CSSCT

L'UNSA a proposé la désignation de Romain Giordano en remplacement de Jean-Luc Poussin pour être membre de la CSSCT.

Résultat des votes : 24 votants 24 Pour

#3 Désignation membre de commission du CSE

L'UNSA a proposé la désignation de Cédric Beck en remplacement de Sylvain Pintaud pour être membre de la commission Activité Sociales et Culturelles.

Résultat des votes : 24 votants 24 Pour

L'UNSA a proposé la désignation de Magali Dos Santos en remplacement de Abdallah Saddouki pour être membre de la commission égalité professionnelle.

Résultat des votes : 24 votants, 24 pour

La CGT a proposé la désignation de Annlys Delage en remplacement de Christelle Borelly pour être membre de la commission lecture.

Résultat des votes : 25 votants, 25 Pour

#4 Approbation des PV du CSE SNCF Gares et Connexions du 27/11/25 et du 02/12/2025

Les procès-verbaux des CSE du 27 novembre et 02 décembre 2025 sont approuvés à l'unanimité.

Résultat des votes : 25 votants 25 Pour

CONSULTATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Nomination de médecins du travail au cabinet médical de Tours et de Paris Budapest (présenté par le Dr Klein)

Ce point à l'ordre du jour concerne la consultation du CSE sur la nomination de deux nouveaux médecins du travail pour les cabinets médicaux de Tours et Paris-Budapest. Ces nominations font suite à un départ à la retraite et à une démission.

Concernant le cabinet médical de Tours, il a été proposé la nomination du Dr Jennifer Brient en remplacement du Dr Élisabeth Grimaldi-Clerc, cette dernière ayant fait valoir ses droits à la retraite. Le Dr Jennifer Brient, médecin du travail à temps partiel (85%) sur deux sites (Tours / EIMM SPDC), assurera le suivi en santé au travail de 1014 agents, dont 149 relevant du périmètre du CSE G&C.

Pour le cabinet médical de Paris-Budapest, il a été proposé la nomination du Dr Christian N'Guessan en remplacement du Dr Marie-Hélène Bados ayant démissionné de ses fonctions au mois de novembre 2025. Ce médecin recruté pour un temps complet assurera le suivi de 2347 agents, dont 140 relevant du périmètre du CSE G&C, 80 agents relevant de la DRGP et 60 de l'EMT.

Pour l'UNSA : lors de ces consultations portant sur les nouvelles désignations de médecins du travail, l'UNSA-Ferroviaire renouvelle sa demande de formation de 100% des médecins à l'accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Par ailleurs, l'UNSA-Ferroviaire s'interroge sur la nouvelle démission d'un médecin du travail. Enfin, l'UNSA-Ferroviaire est favorable au maintien du service de médecin en interne à l'entreprise ainsi les élus de la délégation UNSA ferroviaire voteront pour lors de ces consultations.

Résultat des votes : la nomination de ces deux médecins est approuvée à l'unanimité.

#2 Gares 4 All : projet d'évolution de l'exploitabilité des gares et interfaces dans le cadre des travaux sur le périmètre ERP en Ile de France (présenté par Jean-Marc Ducados)

M. Jean-Marc Ducados a présenté le projet "Gares pour tous", une réorganisation stratégique visant à reprendre en interne, au sein de Gares & Connexions, les missions de portage de projets travaux actuellement déléguées à Transilien. Ce changement,

prévu pour le 1^{er} avril 2026, est motivé par la nécessité de s'adapter à l'ouverture à la concurrence et de clarifier les rôles et responsabilités. La nouvelle structure s'organisera autour de 18 agents (16 coordinateurs et 2 responsables) répartis en équipes rattachées aux grandes lignes, et localisés dans les gares parisiennes (Paris Nord, gare de Paris-Est, gare de Paris-Saint-Lazare, gare d'Austerlitz et gare Montparnasse) pour être au plus proche du terrain. Le recrutement privilégie les agents de Transilien exerçant déjà ces missions, avec 15 candidats déjà manifestés. L'effectif global de ce département Services de la DEXGIF sera composé de 20 agents dans lequel on retrouvera le Responsable du Département Services et du programme de transformation SNCF G&C en IDF ainsi que le chef de lot informations Voyageurs. Cette réorganisation permet la création de 18 postes au sein de la SA SNCF G&C.

Pour l'UNSA : le projet Gare4all prévoit l'internalisation de charges chez Gare & Connexions qui est un sujet revendiqué depuis des années par l'UNSA-Ferroviaire.

Les élus de la délégation UNSA-Ferroviaire voteront pour lors de cette consultation en portant cependant un point de vigilance, auquel veilleront les RPX du Siège, sur le dimensionnement des locaux, au regard des normes de sécurité incendie (dégagements) et les préconisations de l'INRS en matière d'espace de travail.

Résultat des votes : 18 pour, 7 contre

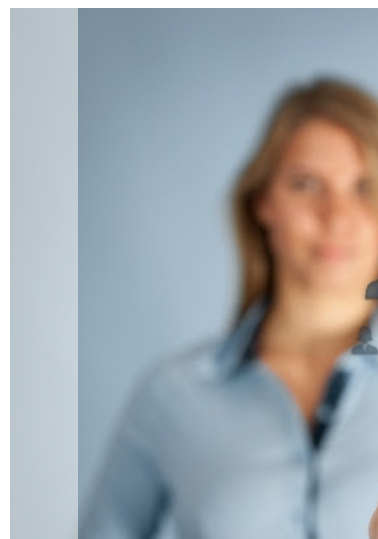
#3 Validation du DUERP 2025 (présenté par Julien Chambenoit)

Un document de synthèse des évolutions des DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) des DRG en 2025, a été présenté en séance pour consultation des élus du CSE. Pour chaque DRG étaient indiqués :

- Les modifications de structures dans les établissements
- L'ajout/retrait d'EVRP (évaluation de risques professionnels).

Pour l'UNSA : Les modifications du DUERP s'inscrivent dans la prévention des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés ainsi les élus de la délégation UNSA Ferroviaire voteront pour lors de cette consultation.

Résultat des votes : 17 pour, 7 contre, 1 abstention



#4 Reclassement d'un salarié sur la DRG HDFN (présenté par Mareva Delval)

Ce point portait sur la consultation du CSE pour la validation du reclassement d'un agent de la DRG HDFN, déclaré inapte à son poste en octobre 2024. Une CME a été organisée le 22/10/2024, une reconversion a été proposée à l'agent en accord avec ses souhaits exprimés. Une solution a été trouvée en collaboration avec plusieurs entités (agence de mobilité, RH de proximité). Une opportunité de poste dans la filiale Hexafret a été identifiée et, après une période de découverte concluante, l'agent a été positionné sur ce poste en mission pour prise de poste définitive au mois d'avril.

Pour l'UNSA : la procédure de reclassement prévue par les dispositions réglementaires a été respectée et la cellule de maintien en l'emploi s'est tenue. La proposition de poste est conforme au choix de l'agent ainsi les élus de la délégation UNSA-Ferroviaire voteront pour lors de cette consultation.

Résultat des votes : 24 pour, 1 contre



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Sujets relatifs à la CSSCT des 7 et 8 janvier 2026

Les remarques et préconisations des membres de la CSSCT, du 07 et 08 janvier 2026, ont été lues lors de ce CSE.

Le premier point concernait les informations en vue de la consultation du CSE :

- DRG Bretagne/PDL/CVL : mutualisation des roulements et mise en place de l'astreinte opérationnelle gare les gestionnaires de plateforme du complexe Tours/Saint-Pierre-des-Corps
- Évolution DUERP 2025
- DRG HDFN : dossier de reclassement
- Siège (DEX GIF) : Évolution de l'exploitabilité et des interfaces dans le cadre des travaux sur le périmètre ERP en IDF
- EVRP « génériques »

Le second point portait sur les informations ponctuelles :

- Démarche simplification : Travail sur la coactivité, utilisation de Kizeo Forms

- Point d'avancement Amiante/Plomb
- Demande de fermeture de voie (DFV) sans ouverture d'une zone de chantier (protocole d'expérimentation sur la DRG AURA-BFC
- Évènement sécurité EOLE

Le dernier point concernait les informations récurrente

- Avancement PAPRIACT 2025 (y compris droit d'alerte/retrait et maladies professionnelles)
- Accidentologie/Avis immédiats
- Mise à jour documentaire
- Présentation des REX
- Présentation des audits
- Questions des élu

Retrouvez tous les détails de cette CSSCT [ICI](#).



INFORMATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Information sur le projet de structuration des directions Maintenance et Travaux (présenté par Inravi Thiounn et Antoine Zuliani)

Ce dossier avait pour objet d'informer les élus du CSE sur le projet de structuration du métier de la maintenance. Ce projet vise à parachever la structuration des grandes lignes métiers, la maintenance étant la dernière à être organisée de manière éclatée entre différentes entités. L'objectif affiché de ce dossier est de poser des principes et un cadre national qui seront ensuite déclinés dans chaque direction régionale (DRG).

Le but de ce projet est donc de créer une direction Maintenance et Travaux (DMT) au sein de chaque DRG, intégrant les actuels pôles FMT et les ABE. Ce projet entraînera des changements organisationnels visant notamment un meilleur pilotage de la production des ABE.

L'organisation générale générique des DMT proposée dans ce dossier sera composée comme suit :

- deux pôles transverses : Performance et Technique
- n ABE
- un groupe travaux

Cette organisation permettra d'avoir un pilotage des budgets et des contrats alignés sur le schéma directeur de maintenance et l'A7M, une meilleure coordination entre investissements et maintenance, optimiser la planification et l'allocation des ressources et un renforcement de la réactivité face aux demandes des clients et aux aléas.

Les ABE ayant une taille critique inférieure à 45 agents seront regroupées au sein de leurs DRG respectives.

Les objectifs principaux de cette restructuration sont de renforcer le pilotage de la production et l'analyse de données, améliorer la gestion contractuelle et la veille stratégique, consolider les compétences et limiter l'externalisation sur les missions prioritaires, harmoniser les pratiques entre DRG et enfin anticiper les besoins liés à l'ouverture à la concurrence et aux événements majeurs.

Le déploiement de ce projet de réorganisation se fera DRG par DRG sur toute la durée de l'année 2026.

Il est précisé que la DRG NA et l'EMT sont déjà en organisation cible.

De nombreuses questions ont été soulevées par les élus lors de cette présentation, les réponses apportées n'ont été que partielles, renvoyant les discussions au niveau de chaque DRG et des instances lorsque chacun de ces dossiers seront présentés dans les instances.

#2 Présentation des résultats de l'évaluation 2025 issue des pré-diagnostic RPS pour SNCF G&C (présenté par Sophie Desmartin)

Cette démarche, initiée en 2024, s'appuie sur le baromètre « C'est A Vous » pour évaluer la situation des différentes entités et mettre en place un processus de suivi différencié.

La méthodologie repose sur deux indicateurs principaux calculés à partir de sept questions du baromètre « C'est A Vous » (reconnaissance, soutien collègue/manager, équilibre vie pro/perso, temps, autonomie, moyens). Le premier est un score de prévention allant de -14 à +14, et le second est le pourcentage de salariés ayant un ressenti négatif. Cette double mesure permet de classer les entités (de plus de 15 répondants) en trois niveaux de risque : faible ("vert"), moyen ("orange") et élevé ("rouge"), chacun déclenchant un processus d'action spécifique.

Les résultats de 2025 pour le périmètre Gares & Connexions (195 entités) montrent que 89% des entités sont classées "au vert" (risque faible). **Cependant, 10% (soit 19 entités) sont en zone "orange", nécessitant une évaluation RPS approfondie dans l'année.**

Fait marquant de cette année, deux entités sont classées "en rouge" (risque élevé), une première pour la SA SNCF G&C. Pour ces dernières, un accompagnement par un cabinet externe spécialisé est obligatoire et a déjà été initié. Ce cabinet aura pour mission de faciliter la libération de la parole, d'aider à la construction d'un diagnostic partagé et d'accompagner l'élaboration d'un plan d'action correctif.

Pour les 19 entités classées en situation intermédiaire soit en risque moyen (orange) une analyse approfondie RPS devra être réalisée au cours de l'année.

Conformément au processus établi, ce niveau de risque déclenche une



investigation plus poussée pour comprendre les causes et définir un plan d'action préventif. Les managers de ces entités devront piloter cette évaluation, en lien avec les fonctions RH et les préventeurs, pour aboutir à un plan d'action concret. Cinq de ces entités étaient déjà en "orange" l'année précédente, ce qui nécessitera une attention particulière.

Face à la complexité du sujet, une proposition a été faite et acceptée pour structurer le dialogue social sur les RPS. Il a été convenu de créer un groupe de travail dédié, émanant de la CSSCT, afin de travailler en profondeur sur ces thématiques. La direction a réaffirmé son engagement pour la prévention des RPS à travers une stratégie multi-axes (sensibilisation, outillage, formation). La création d'un groupe de travail dédié est une avancée significative, offrant un cadre structuré pour approfondir le sujet RPS.

#3 Intervention du directeur général Alain Resplandy-Bernard

Le nouveau directeur général (DG), Alain Resplandy-Bernard, est intervenu lors de ce CSE en exprimant son plaisir de participer à cette première rencontre. Il a souligné l'importance qu'il accorde à l'écoute, se décrivant comme un dirigeant dont le métier est de "bien écouter" pour bien décider. Après trois mois passés à "plonger dans l'entreprise" pour en comprendre la diversité et la richesse humaine, il a présenté sa vision préliminaire, non pas comme une stratégie finalisée, mais comme une analyse des grands défis à relever.

Le DG a structuré sa vision autour de quatre défis principaux qui façonneront l'avenir de Gares & Connexions.

- **L'évolution du marché** : au-delà de l'ouverture à la concurrence, le directeur général a insisté sur un aspect positif : le marché ferroviaire est en croissance. Cette demande forte pour le train, bien qu'elle pose des défis opérationnels de saturation et de sécurité, est une opportunité majeure.
- **Le modèle économique et le besoin d'investissement** : le directeur général a qualifié le modèle actuel de "dangereusement protégé", car il consiste majoritairement à répercuter les coûts. Il est impératif de maîtriser les coûts pour que le train reste abordable et pour ne pas peser de manière insupportable sur les partenaires. Par ailleurs, un besoin très fort d'investissement est identifié pour l'accessibilité, l'adaptation au réchauffement climatique, l'adaptation aux évolutions démographiques et la régénération des actifs en privilégiant un investissement constant plutôt que des opérations de rénovation lourdes et tardives.
- **Les missions de service public et au service de la nation** : l'entreprise ne se limite pas à un rôle de gestionnaire financier. Elle a une mission patrimoniale, en tant que gardienne d'actifs qui façonneront les paysages urbains, et une mission d'urbanisme, en

gérant des "bouts de villes". Cette responsabilité, bien que complexe, est une mission qu'il entend assumer pleinement.

- **La transition environnementale** : Ce défi va au-delà des investissements. Le DG a souligné que la décarbonation et la pertinence des gares dans un monde qui se réchauffe dépendent aussi des "gestes de l'exploitation et de la maintenance". Une feuille de route complète, incluant le fonctionnement quotidien de l'entreprise, est donc nécessaire.

Pour faire face à ces défis, le directeur général a mis en avant une méthode reposant sur 3 piliers :

- **L'orientation client** : Utiliser le contact direct avec les voyageurs pour comprendre leurs attentes. Travailler également sur les "non-clients" pour comprendre les freins à l'usage du train (coût, sûreté, etc.).
- **Le partenariat** : Collaborer étroitement avec tous les acteurs de l'écosystème : Réseau, entreprises ferroviaires, autorités organisatrices et élus locaux.
- **Le capital humain** : S'appuyer sur la richesse humaine de l'entreprise. Un défi majeur sera de développer les compétences internes pour réaliser les investissements nécessaires sans dépendre entièrement d'autres entités.

Lors de cette intervention du directeur général, un temps d'échange a été consacré avec les élus, différentes thématiques ont donc pu être abordées au travers des questions posées (valorisation commerciale des gares, cession d'actifs, amiante, politique RSE, plan stratégique...).

À la suite d'une question sur **l'équilibre entre la mission de service public et la logique de valorisation commerciale**, le directeur général a affirmé que l'objectif principal n'est pas de devenir un simple gestionnaire de centre commercial, mais que les revenus commerciaux sont une ressource essentielle pour financer les investissements nécessaires au système ferroviaire. Le grand principe est donc d'aller "chercher le maximum de valeur commerciale pour pouvoir investir le plus possible dans les gares.

La conception et l'évolution des gares doivent respecter une hiérarchie de priorités stricte :

1. La sécurité des personnes est l'objectif premier et non négociable.
2. La fluidité du parcours client pour le voyageur est la deuxième priorité, afin de garantir une expérience simple et efficace.
3. La maximisation de la valeur commerciale vient en troisième lieu, une fois les deux premières conditions assurées, pour générer des ressources au service du système ferroviaire.

Les sujets des porte-fusibles amiantés et de l'outil Optimum ont également fait l'objet de questionnement.

Sur le sujet de l'amiante et notamment des porte-fusibles, le directeur général a réaffirmé l'engagement total de la direction à traiter ce dossier avec la plus haute priorité. Le plan d'inventaire, d'analyse et de traitement sera poursuivi et suivi personnellement par la direction, en toute transparence avec les instances représentatives du personnel. Concernant les difficultés liées à l'outil « OPTIMUM », le directeur général a reconnu être au courant des difficultés liées à cet outil et des impacts négatifs sur les conditions de travail et s'est engagé à suivre ce dossier, il a été précisé que des actions correctives étaient en cours (redimensionnement des serveurs, revue d'habilitations...).

Une interrogation sur la **cession d'actifs en lien avec la maîtrise des coûts** a été formulée. Le directeur général a précisé qu'il n'y aurait pas de cession d'actifs basée sur une logique purement commerciale, la priorité restant l'utilité de l'actif pour le système ferroviaire. Pour les bâtiments qui n'ont plus d'usage ferroviaire direct, la stratégie sera de chercher des partenariats, notamment avec les collectivités locales, pour leur trouver un nouvel usage (associations, centres médicaux) et couvrir les coûts de fonctionnement, tout en assumant la mission de préservation du patrimoine.

La stratégie de l'entreprise ne consistera donc pas à se délester des gares ou des actifs sur la base de leur rentabilité. **La priorité est de maintenir un outil au service du système ferroviaire et de préserver le patrimoine national**, en cherchant des solutions partenariales pour les bâtiments sous-utilisés.

Sur le sujet de l'intégration de l'expertise environnementale, le DG a confirmé que l'expertise d'AREP est un atout majeur déjà mobilisé. Il a cité la méthodologie "MC2B" comme étant déjà au cœur des réflexions sur les projets. Il a souligné que la démarche de sobriété, tant environnementale que financière, est désormais systématique.

La méthodologie MC2B et l'approche de sobriété sont confirmées comme étant au cœur de la stratégie de projet. Des revues de projets régulières seront menées pour s'assurer de leur application à toutes les phases, de l'émergence à l'exploitation, en s'appuyant sur l'expertise interne, notamment celle d'AREP.

Concernant le bilan RSE

Le DG a salué et qualifié le bilan de ces cinq dernières années comme étant « très impressionnant ». Il considère que la RSE n'est pas une politique "en plus", mais la raison d'être même de l'entreprise.

Pour finir, un échange a eu lieu sur **l'articulation de la future stratégie de Gares & Connexions avec les outils et la vision du groupe SNCF** (les Maisons Tous SNCF). Pour notre directeur général, l'arrivée d'un nouveau PDG à la tête du groupe SNCF signifie qu'une nouvelle vision stratégique pour l'ensemble du Groupe sera définie. La stratégie de Gares & Connexions sera donc élaborée en parallèle et en parfaite cohérence avec celle-ci. Le plan stratégique de Gares & Connexions sera élaboré au cours du semestre à venir.

Ce travail se fera en itération et en alignement avec la nouvelle stratégie du groupe SNCF qui sera définie par le nouveau PDG, afin d'assurer une cohérence et une synergie maximales.



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers 75013 Paris
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Viva Engage : UNSA gares & connexions



Restez informés

Restez mobilisés !

