

Mars 2026



CSE du 19 février 2026

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 :

- 14 élus UNSA ;
- 6 élus CGT ;
- 1 élu SUD-RAIL ;
- 1 élu CFDT ;
- 1 élu CFE CGC.

Soit 23 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.](#)



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

#1 Vote sur la répartition de l'effectif global entre chaque Comité des ASC interentreprises (CASI)

Il a été présenté au cours de
ce CSE et soumis au vote un
support reprenant la ventilation
des effectifs selon les périmètres
par CASI ainsi que les LPA
d'exception.



L'UNSA a voté **POUR**

23 votants
22 voix POUR
1 voix CONTRE



#2 Vote du niveau de mutualisation avec les Comités des ASC interentreprises (CASI)

Il a été proposé au vote par le
Secrétaire du CSE un niveau
de mutualisation de 15 % des
budgets du CSE (AEP et ASC),
conformément à l'accord collectif
sur les modalités de gestion des
ASC mutualisées au sein du
Groupe Public Ferroviaire. Cette
proposition a été adoptée.



L'UNSA a voté **POUR**

23 votants
15 voix POUR
7 voix CONTRE
1 ABSTENTION



#3 Désignation d'un cabinet d'expertise comptable dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et les conditions de travail et l'emploi prévues à l'article L.2312-17 du Code du travail

Conformément aux articles L.2315-88 et L.2315-91 du Code du travail, le Comité Social et Économique de SNCF Gares & Connexions désigne le cabinet d'expertise SECAFI pour l'assister dans le cadre des consultations sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de

travail et l'emploi définies à l'article L.2312-17 du Code du travail.



L'UNSA a voté **POUR**

23 votants
23 voix POUR



#4 Approbation du PV du CSE du 18 décembre 2025

Le procès-verbal du CSE du 18 décembre 2025 a été approuvé à l'unanimité.



L'UNSA a voté **POUR**

23 votants
23 voix POUR



CONSULTATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE



#1 Budget 2026 (présenté par Stéphane Lenfant)

La présentation budgétaire 2026 intervient avant l'arrêté formel des comptes 2025 (diffusion annoncée après CA Groupe du 26 février). L'enjeu central est de concilier une trajectoire financière jugée "atteignable" par la direction (maîtrise des charges, cash-flow légèrement positif) avec les préoccupations sociales : moyens opérationnels, investissements, sécurité, cohérence entre injonctions (RSE, projets)

et ressources.

La direction précise ne pas pouvoir communiquer les comptes 2025 à ce stade, mais présente les tendances et la comparaison budget 2026 vs prévision 2025. Les comptes 2025 n'étant officiellement qu'à l'issue du conseil d'administration du 26 février.

Quelques chiffres clés :

Il est budgété pour l'année 2026 un CA de 1 901 M€ se décomposant comme suit :

■ Revenus de la gestion de l'actif « Gares » :

- Prestation de base, transmanche et portes d'embarquement (prestations régulées hors loyers) : 1 183 M€
- Redevances des concessions (commerces, publicité et parkings) : 342 M€
- Loyers (bureaux) : 172 M€

■ Revenus tirés des savoir-faire « Hors Gares » :

- Maintenance pour tiers : 141 M€
- MOA pour tiers : 39 M€
- Contributions autres : 24 M€



Les prestations régulées représentent environ 60 % du CA. Il est à noter une stabilité des redevances des commerces en lien avec une activité économique moins dynamique. Il est prévu une hausse de 30 % du CA des prestations régulées.

L'EBITDA est de 453 M€, le taux EBITDA/CA est de 23,8 %, en ligne avec la prévision 2025.

Le cash-flow (CFL) : +5 M€ (vs +3 M€ en prévision 2025), avec une vigilance à avoir sur le recouvrement des subventions d'investissement.

La direction a insisté sur la sécurisation d'une part importante du CA via les prestations régulées et sur la stabilité de la marge. Les élus ont questionné la fragilité d'un cash-flow faiblement positif et la réalité des marges de manœuvre, surtout si des risques se matérialisent (subventions, contentieux).

Il a été mis en avant une quasi-stabilité des achats/charges externes malgré l'inflation, ceci ayant été possible après des renégociations avec les fournisseurs et des dialogues de gestion (y compris avec d'autres entités du Groupe). Les charges de personnel sont en

légère augmentation, cela étant dû à un effet volume, cette augmentation étant compensée par une meilleure rationalisation des achats et charges.

Il est présenté également dans le budget 2026 une baisse des investissements en fonds propres de 6 M€. Cette baisse est présentée comme étant une combinaison d'asset management (priorisation) et de cadre financier contraint.

Pour l'UNSA : bien que l'entreprise semble gérer correctement ce budget 2026, les baisses d'investissements en vue d'afficher un cash-flow positif, ainsi que la désagréable impression que la frugalité devient rigueur, conduisent la délégation UNSA-Ferroviaire à voter l'abstention lors de cette consultation.



L'UNSA a voté ABSTENTION

23 votants
16 voix ABSTENTION
7 voix CONTRE



#2 DDG CVL : mutualisation des roulements et mise en place de l'astreinte opérationnelle gare pour les gestionnaires de plateforme du complexe TOURS / ST PIERRE DES CORPS (présenté par Mathieu Millet)

Le projet vise à rapprocher les pratiques de deux gares, Tours et Saint-Pierre-des-Corps, situées à quelques kilomètres l'une de l'autre, intégrées dans un complexe ferroviaire unique, mais avec des usages différents (gare "terminus" vs gare de correspondance). L'enjeu central est de renforcer la maîtrise globale de l'exploitation sur les deux sites, notamment en prévision de gros travaux à venir sur la mise en accessibilité, et de mettre en place une astreinte opérationnelle gare tenue en partie par des gestionnaires de plateforme volontaires.

Ce dossier présente donc la mutualisation des roulements et la mise en place de l'astreinte opérationnelle gare pour les gestionnaires de plateforme du complexe ferroviaire de Tours / Saint-

Pierre-des-Corps. À date, 4 agents se sont portés volontaires afin de tenir l'astreinte et 5 agents sont favorables à une mutualisation des roulements entre ces deux gares.

L'objectif principal est de passer d'un effectif de deux roulements de 4 personnes et une réserve de 5, à un roulement unique de 9 personnes et une réserve de 4. Cette réorganisation implique le passage des agents de Saint-Pierre-des-Corps du régime B au régime C, avec 10 jours de repos supplémentaires (RU). L'effectif global reste inchangé : soit 13 agents.

Le projet est présenté comme itératif, en réponse à une demande des agents, afin de laisser du temps à l'appropriation et à la formation.

Le déploiement de cette organisation se fera en deux phases :

- une première au 1^{er} avril 2026 où les 5 gestionnaires de plateforme volontaires alterneront leur Grande Période de Travail entre les deux gares, les autres restant sur leur gare respective ;
- la seconde phase sera mise en place en janvier 2027 au travers d'un roulement unique pour tous intégrant l'astreinte.

Cette décision répond à une demande forte des agents pour disposer d'un temps d'adaptation plus long, permettant une montée en compétence progressive et une meilleure appropriation des deux sites. Cela permet notamment la mise en place de formations en doublon sur une période étendue et un suivi rapproché des premiers participants. Les formations se feront par journées complètes sur le même site. Il est prévu un volume horaire minimal de 77 heures de formation par agent. Un REX sera programmé 6 mois après la mise en place de cette organisation.

Pour l'UNSA : malgré l'évolution positive de ce dossier ainsi que la prise en compte des remarques

et recommandations émises lors de la CSSCT, des formations programmées par journées complètes et un dossier qui intervient post mise en place de l'astreinte opérationnelle gare, l'adhésion du collectif reste partielle. La délégation UNSA-Ferroviaire émet un point de vigilance quant au rythme de travail des astreinteurs et votera l'abstention sur ce dossier lors de cette consultation.



L'UNSA a voté **ABSTENTION**

23 votants
16 voix ABSTENTION
7 voix CONTRE



INFORMATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Informations trimestrielles T4 2025 (présenté par Priscilla Barrier et Nadine Boschet-Ensfielder)

Ce point vise à partager les indicateurs RH du dernier trimestre 2025 et à répondre aux questions des élus sur la structure des effectifs, les mouvements (départs, mobilités, recrutements) et le recours aux formes d'emploi (alternance, CDD, intérim). Les échanges ont démontré un enjeu de lisibilité des données (comparatifs, définitions des colonnes, conversion "contrats" vs "personnes") et de cohérence des politiques d'emploi entre territoires.

La SNCF Gares & Connexions présente un effectif en hausse, marqué par une progression de ses recrutements, une mobilité interne dynamique, une stabilité dans la répartition professionnelle et une part importante de contrats aidés, notamment en apprentissage. Le taux de féminisation demeure faible (environ 30 %), la part des cadres reste majoritaire.



Quelques chiffres liés à l'emploi à la fin du quatrième trimestre :

- L'effectif disponible au 31 décembre est de 4 400, en hausse de 199,9 ED par rapport au quatrième trimestre 2024. L'effectif global est de 4 690 agents et l'effectif réel de 4 466 agents.
- Le taux de féminisation de l'effectif disponible est de 29,8 % en moyenne annuelle. La répartition de cet effectif disponible pour la SA SNCF G&C se décompose comme suit : 46,6 % de cadres, 32,4 % d'agents de maîtrise et 20 % d'agents d'exécution, en stabilité par rapport à l'année 2024.
- La répartition par type de contrat de cet effectif disponible est de 74,8 % de cadre permanent, 24 % de contractuels en CDI et 1,1 % de contractuels en CDD.
- Le nombre de contrats aidés est de 311, dont 96 % d'apprentis, les 4 % restants étant des contrats de professionnalisation. Le taux de féminisation de ces contrats aidés est de 51 %. Le taux d'alternance est de 6,7 %. L'objectif pour 2026 est de recruter 205 alternants avec un focus « cœur de métier » et spécialité « bâtiment, énergie ».
- On dénombre en 2025, 135 cessations de fonctions cumulées à fin décembre, parmi lesquelles on dénombre 59 retraites (71 vs 2024) et 32 démissions (35 vs 2024). Les autres cessations correspondent à des réformes, ruptures de période d'essai, radiations, licenciements et décès.
- En termes de mobilités, le solde est de +204 agents (323 mutations entrantes, 119 mutations sortantes).
- 147 recrutements ont été effectués, 112 en DRG/EMT et 35 au siège de la SA depuis le début de l'année 2025. Le taux de féminisation de ces recrutements est de 38 %, en hausse par rapport à 2024.



#2 DRG 2026 (présenté par Sonia Ayadi-Boissy)

La présentation visait à expliquer le cadre réglementaire du DRG, document public structurant la tarification des gares et les relations avec le régulateur (avis conforme rendant la tarification exécutoire). Elle éclaire également les évolutions de modèle (segmentation, structure documentaire, services à la demande, indicateurs qualité) et le calendrier de production (consultation, instruction, avis conforme).

Pour rappel, depuis 2021, un travail est mené entre la Direction de la Régulation de SNCF G&C et l'ART afin de réformer le modèle tarifaire des gares de voyageurs. Un programme de travail avait été établi et devrait arriver à son terme pour le DRG 2027.

Concernant le DRG 2026, un avis conforme de l'ART a été obtenu en septembre 2025, répondant à nos obligations réglementaires de

publication de nos tarifs 3 mois avant le changement de service horaire.

Une nouvelle structure du DRG a été mise en place pour 2026, le rendant plus clair et accessible et en cohérence avec le Document de Référence du Réseau (DRR), et permettant également une meilleure compréhension pour les nouveaux entrants. La catégorisation des gares (type A, B ou C), basée sur la fréquentation, a également été revue conformément aux obligations réglementaires qui imposent de revoir cet item tous les 3 ans. La notion de TGA (Très Grandes Gares A) est introduite comme une segmentation interne au sein des gares A, pour celles dépassant 7 millions de voyageurs annuels, afin d'en faire un périmètre de gestion/compte de résultat avec tarif propre.



Une nouveauté mise en avant est la mise à disposition d'un observatoire en ligne permettant aux clients de visualiser des indicateurs de qualité (perçue et mesurée) par gare/périmètre, avec 3 années de données (2022-2024) et intégration de 2025 annoncée après consolidation.

Il est précisé que certains indicateurs sont assortis d'objectifs. Tous ne sont pas à incitation financière ;

lorsque c'est le cas, l'atteinte/non-atteinte peut générer un mécanisme financier (type bonus/malus).

La présentation introduit également la notion de « services à la demande » : un client, au-delà du service de base (régulé), peut demander des prestations supplémentaires (par exemple de la sûreté renforcée) et en supporter le coût, afin d'éviter de mutualiser sur tous les transporteurs une exigence particulière.

LETTRE OUVERTE AU PRÉSIDENT DE LA SNCF



PARIS • 5 FÉVRIER 2026

LETTRE OUVERTE AU PRÉSIDENT CASTEX

UN GROUPE QUI SE DÉLITE, UN CLIMAT QUI SE DÉGRADE !

Ces dernières semaines et mois, plusieurs de nos collègues, à SNCF Réseau, à SNCF Voyageurs, dans les entités issues du démantèlement de Fret SNCF, ont mis fin à leurs jours. Des cadres supérieurs, des agents de maintenance, des conducteurs, un intérimaire. Des hommes et des femmes de tous âges, de toutes fonctions, sur tous les territoires.

LE SUJET QUI NOUS OCCUPE DÉPASSE TRAGIQUEMENT LA COMPTABILITÉ MACABRE. Il s'agit de comprendre pourquoi le corps social de la SNCF, dans toutes ses composantes, donne aujourd'hui des signes d'une détresse qui ne peut plus être réduite à une addition de « cas isolés » ou de « fragilités individuelles ».

MAIS NOUS REFUSONS TOUT AUSSI FERMEMENT LA POSTURE SYMÉTRIQUE : CELLE DU DÉNI. Celle qui consiste à évacuer d'emblée toute causalité professionnelle au motif que ces drames se sont produits au domicile des victimes. Comme si le mal-être

professionnel s'arrêtait à la porte de l'entreprise. Comme si la perte de sens, le conflit de valeurs, l'épuisement psychique, l'abandon managérial se dissolvaient dans le trajet retour.

CELA NOUS OBLIGE TOUS À UNE QUESTION QUE PERSONNE NE PEUT ESQUIVER : QUEL EST L'ÉTAT RÉEL DU CORPS SOCIAL DE LA SNCF ?

Monsieur le Président, l'UNSA-Ferroviaire n'a pas attendu cette série noire pour alerter. Ce que nous avons documenté dans nos déclarations aux CSE depuis plus de trois ans, ce que nous avons analysé dans nos travaux sur le malaise des cadres, ce que nous avons argumenté dans les tables rondes sur l'encadrement, converge vers un même diagnostic : la fragmentation méthodique du Groupe SNCF produit de la souffrance au travail à une échelle qui n'a plus rien d'anecdotique. Les suicides n'en sont que l'expression

“ L'UNSA n'a pas attendu cette série noire pour alerter ”

 [UNSA-FERROVIAIRE](#)



**Restez informés,
Restez mobilisés !**



**Un groupe qui se délite,
un climat qui se dégrade !**