

SEPTEMBRE / 2026

BREVE CSE SNCF OPTIM' SERVICES



CSE SNCF OPTIM'SERVICES DU 15 SEPTEMBRE 2026

INFORMATION RELATIVE AU CHANGEMENT D'OUTIL E-EVALUATION POUR LES ÉVALUATIONS DE RECRUTEMENT À DISTANCE

La Direction des Ressources Humaines va remplacer l'outil « E-Questionnaire » par la solution « E-Evaluation » pour unifier le processus de recrutement à distance. Ce changement vise à éliminer les doubles saisies et la fragmentation de l'expérience candidat causés par l'utilisation simultanée de plusieurs plateformes tout en réduisant la dépense annuelle de 150 k€ à 113 k€ (avec un investissement initial de 67 k€).

L'outil s'interface directement avec « Station C Recrutement » pour une synchronisation en temps réel et inclut des dispositifs anti-triche.

Ce déploiement concerne 4 agences de recrutement pour une mise en service prévue début octobre 2026

En réponse aux alertes de l'UNSA-ferroviaire, la direction a précisé le respect des normes de sécurité (PACS) et le RGPD. Les données des candidats seront conservées 1 an dans l'outil avant d'être archivées de manière sécurisée.

L'UNSA FERROVIAIRE prend acte du remplacement de l'ancien outil d'évaluation arrivé à échéance contractuelle et de l'intégration de la nouvelle version directement dans Station C Recrutement. Ce déploiement concerne 4 agences de recrutement pour une mise en service prévue début octobre 2026.

La bascule entre les deux outils est prévue le 5 octobre et se fera sans double fonctionnement de sécurité avec l'ancien outil.

L'UNSA FERROVIAIRE prend note des améliorations qui seront apportées avec ce nouvel outil mais restera vigilante afin qu'il n'y ait aucune incidence sur le nombres de recruteurs.

Les agents recruteurs ont participé à la mise en place de cet outil. Une formation est mise en place (effectuée sur le temps de travail) : 1 journée de formation pour les référents, et 1/2 journée pour les utilisateurs. Un accompagnement sera également disponible : tutoriels vidéo, FAQ, pas-à-pas fournisseur et réunions hebdomadaires animées par les référents pour accompagner au mieux.

L'UNSA-FERROVIAIRE a obtenu l'engagement formel de la direction que toute future intégration de modules d'Intelligence Artificielle fera obligatoirement l'objet d'une procédure d'information-consultation du CSE.

L'UNSA FERROVIAIRE a également exigé qu'un REX (Retour d'Expérience) complet soit présenté après le lancement pour évaluer l'impact réel sur la charge de travail et le fonctionnement au quotidien

ACCORD PEDPP CHEZ OPTIM'SERVICES :

L'AIDE A LA RECONVERSION S'APPLIQUE AUX GESTIONNAIRES DE PAIE

Signé le 19 novembre 2024, l'accord PEDPP (Pilotage de l'Emploi et Développement des Parcours Professionnels) prévoit une aide financière (4000 euros brut) pour les salariés en mobilité qui s'engagent dans une reconversion vers certains métiers.

Chez SNCF Optim'services, ce dispositif va s'appliquer aux reconversions vers les métiers de la gestion de la paie.

Comment ça marche ?

L'aide à la reconversion est versée en deux fois

- 2 000 € brut à l'entrée en formation
- 2 000 € brut à la réussite de la formation et après au moins 6 mois de tenue du poste.

Le salarié doit toujours figurer dans les effectifs de SNCF Optim'services au moment du versement.

Qui peut en bénéficier ?

Le dispositif concerne les salariés en mobilité qui :

- s'engagent dans une reconversion vers un emploi nécessitant une formation théorique et/ou pratique d'au moins 3 mois ;
- changent de famille professionnelle ou d'emploi-type au sein d'une même famille professionnelle, lorsque le nouvel emploi relève d'un domaine très différent de leur précédent emploi et nécessite de nouvelles compétences.

Cette aide ne s'applique pas aux formations internes promotionnelles (Bachelor RH, Mycènes...).

Quels métiers sont concernés ?

À ce jour, l'accord ouvre droit à cette aide pour les postes de gestionnaires de paie (cl. 2 et 3) et les gestionnaires de paie référents (cl. 4).

A partir de quand ?

La mise en œuvre du dispositif est prévue au 1er octobre 2026.

Mais, une rétroactivité est prévue pour les salariés qui remplissent les conditions et qui ont été mutés sur un poste éligible depuis le 1er juin 2025; les 4 000 € brut seront donc versés sur leur paie d'octobre 2026.

DÉJÀ 15 SALARIÉS CONCERNÉS !

À ce jour, 10 salariés ont terminé leur parcours de reconversion et 5 salariés sont en cours de reconversion.



LES POINTS À RETENIR :

- L'ouverture du droit à la prime est déterminée avant la prise de poste (courrier d'information).
- Une attestation de réussite à l'examen et une évaluation managériale permettront de valider les conditions d'accès à l'emploi-type du poste visé.
- Toute absence ayant un impact sur la tenue effective du poste entraîne le report du second versement de 2 000 € brut, à concurrence de la durée totale des absences, notamment en cas d'absence de longue durée.
- Le départ anticipé du salarié de son poste avant les 6 mois suivant sa reconversion annule le second versement.

CE QUE PENSE L'UNSA-FERROVIAIRE

Grâce à la signature de l'accord groupe PEDPP par l'UNSA Ferroviaire, la direction de SNCF Optim'service mets en place un engagement concret dans l'évolution de vos carrières. C'est cette négociation qui permet aujourd'hui le financement de ce dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle chez PPA et renforce l'attractivité du métier de gestionnaire de paie.

L'UNSA-Ferroviaire déplore cependant que ce dispositif ne soit pas élargi aux autres métiers de SNCF Optim'Services qui connaissent eux aussi des difficultés de recrutement et qui pourraient intéresser des salariés en reconversion professionnelle.

Pour l'UNSA Ferroviaire, l'accompagnement de la mobilité et de la reconversion professionnelle doit pouvoir bénéficier au plus grand nombre de salariés, notamment lorsque les besoins en recrutement sont importants.

PROJET DE CRÉATION DE LA DIRECTION DE LA TRANSFORMATION ET STRATEGIE AU SEIN DE LA DIRECTION DES SERVICES MÉDICAUX

La Direction des services médicaux a présenté au CSE un projet de création d'une nouvelle Direction de la Transformation & Stratégie, dont la mise en place est envisagée au 1er octobre 2026.

Cette nouvelle organisation poursuit trois grands objectifs :

- mettre en place de nouvelles organisations ;
- développer les outils SI et l'intelligence artificielle ;
- renforcer l'attractivité des métiers.

L'objectif affiché est également de renforcer la gouvernance nationale, notamment par un pilotage des projets de bout en bout, une meilleure coopération entre les différentes entités au sein du CODIR et une dynamique collective au service de l'efficacité opérationnelle et des projets stratégiques du CSP.

Impacts sur les organisations

Trois entités sont principalement concernées :

- Direction Projets : suppression de 5 postes, représentant 5 ETP, dont 3 postes actuellement vacants. Le poste de Responsable des Parcs Informatiques et Téléphoniques est par ailleurs rattaché à la Direction de la Production.
- Direction de la Production : rattachement hiérarchique du poste d'Assistante Études Production à la Direction de la Transformation & Stratégie, avec modification de son intitulé et de ses missions.
- Pôle animation prévention & réglementation en santé : rattachement du pôle Réglementation à la Direction de la Transformation & Stratégie et création d'un poste de juriste en droit de la santé.

Au total, la Direction annonce 5 suppressions de postes et 6 créations de postes, soit une évolution globale de +1 ETP, ainsi que 2 changements de rattachement hiérarchique.



Accompagnement des salariés

Pour les salariés dont le poste serait supprimé, la Direction prévoit un accompagnement RH individualisé par l'application du référentiel GRH00910 et la mobilisation des dispositifs d'accompagnement du groupe SNCF.

CE QUE PENSE L'UNSA-FERROVIAIRE

Les élus UNSA-Ferroviaire ont exprimé leur profond mécontentement quant à la méthode employée par la direction des services médicaux dans la présentation de ce dossier.

En effet, ce projet de réorganisation est présenté alors que les principales décisions semblent déjà arrêtées : suppression de 5 postes, création de nouvelles fonctions, modification des rattachements hiérarchiques et organisation cible définie.

Cette réorganisation, ayant un impact direct sur les emplois, les conditions et la charge de travail, ne peut être considérée comme une simple information mais doit faire l'objet d'une consultation du CSE.

Les élus UNSA-Ferroviaire ont donc exigé :

- La reprise de ce dossier dans le cadre **d'une véritable consultation**, avec transmission de l'ensemble des éléments permettant d'évaluer ses conséquences sur les salariés et les collectifs de travail et fasse l'objet d'un suivi en CSSCT.
- Des **garanties sur les outils numériques et l'utilisation de l'Intelligence Artificielle**, notamment au regard de la confidentialité et de la protection des données médicales.
- La communication aux représentants du personnel de **l'ensemble des informations nécessaires** afin de pouvoir mesurer précisément les conséquences du projet sur les emplois et les salariés concernés, la charge de travail, les collectifs de travail, les rapprochements hiérarchiques et les conditions de travail.

LA DIRECTION A REFUSÉ LA DEMANDE UNANIME DES ÉLUS DE SOUMETTRE CE DOSSIER À CONSULTATION. LES ÉLUS UNSA-FERROVIAIRE RÉITÉRERONT OFFICIELLEMENT CETTE DEMANDE PAR COURRIER RECOMMANDÉ AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION ADRESSÉ À LA DIRECTION AVEC COPIE À L'INSPECTEUR DU TRAVAIL.



La Direction a toutefois précisé que la mise en œuvre de l'organisation projetée serait reportée le temps que le dossier soit retravaillé et présenté en CSSCT.

Les élus UNSA-Ferroviaire resteront particulièrement vigilants quant aux conséquences concrètes de cette réorganisation pour les salariés et suivront précisément les modalités d'accompagnement, les reclassements proposés et les conséquences concrètes sur la charge et les conditions de travail des équipes.