

AVRIL 2026



CSE du

16 avril 2026

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
- 4 élus CGT
- 3 élus Sud Rail
- 1 élu CFDT
- 1 élu CFE CGC

Soit 25 votants

CSE ordinaire présidé par monsieur Christophe Bruchet, DRH.

Déclarations liminaires :

Seules UNSA, CGT, SUD-Rail et CFE CGC 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

CONSULTATION À L'INITIATIVE DU SECRÉTAIRE DU CSE

#1 Approbation du PV du CSE SNCF Gares & Connexions du 19 février 2026

Le procès-verbal du 19 février 2026 est approuvé à l'unanimité.



L'UNSA a voté Pour
24 votants
24 votes Pour



CONSULTATION À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Nomination d'un médecin du travail au cabinet médical de Brive (présenté par le Dr Caroline Monat Descamps)

Ce point à l'ordre du jour concerne la consultation du CSE SNCF G&C sur la nomination d'un médecin du travail pour le cabinet médical de Brive la Gaillarde afin de pallier l'absence de longue durée du docteur Corinne Vedrenne.

Il est donc proposé la nomination du Docteur Eric Chinchilla qui assurera le suivi en santé au travail de 2165 agents dont 14 du périmètre du CSE G&C. Ce médecin assurera ses missions à temps plein et partagera son temps de travail entre deux sites, Limoges et Brive la Gaillarde Dépôt.

Pour l'UNSA :

Malgré le portefeuille conséquent de ce médecin 1210 agents à limoges / 955 agents à Brive la Gaillarde soit un de total de 2165 agents dont 14 de la SA SNCF G&C, l'UNSA-Ferroviaire votera POUR la nomination de ce médecin, exercera une vigilance toute particulière sur la charge de travail et insiste une nouvelle fois sur la formation des médecins du travail au nouvel accord TH.



L'UNSA a voté Pour
25 votants
25 votes Pour



#2 DRG NA : Nouveau modèle d'exploitation des gares de la DDG Poitou-Charentes (présenté par François Simon et Tatiana Serrano-Lusseau)

Ce dossier présente le projet de "Nouveau modèle d'exploitation des gares" pour la Direction Des Gares Poitou-Charentes qui s'inscrit dans le cadre de l'ouverture à la concurrence des marchés ferroviaires.

L'organisation proposée s'articule autour d'un centre de supervision basé à Angoulême, qui pilotera à distance la diffusion de l'information voyageurs pour l'ensemble du territoire. Ce centre sera complété par des équipes au sol ASEP (Agents de Service et de Plateforme) réparties sur plusieurs sites. Le calendrier prévoit une mise en exploitation en **janvier 2027**.

L'effectif de la DDG Poitou-Charentes sera porté à 74, une fois cette organisation mise en place, au total 62 postes sont créés allant de la classe 3 à la classe 6. Sont intégrés à ces 62 postes des postes d'ASEP réservistes de classe 4 afin de favoriser les parcours professionnels.

Ce projet prévoit :

- La reprise de la prestation de base sur 5 gares (Angoulême, Poitiers – hors PMR/OT, Niort, La Rochelle, Châtellerauld) avec les missions : ouverture et fermeture de gare, prise en charge PMR PSH, coordination de la plateforme, Objets Trouvés (OT), Surveillance des installations (dont sécurité incendie), Propreté, Gestion de site, Information Voyageurs.

Pour l'UNSA : Une inquiétude persiste quant au management qui ne sera plus de proximité ainsi que sur l'accroissement des risques routiers pour les managers de gares restant et les ASEP de réserve mais également sur le dimensionnement et la disponibilité concomitante des locaux siège des DDG et DRG pour les fonctions support. Enfin des éclaircissements sur les processus de recrutements à venir sont attendus. Cependant ce dossier qui intègre 62 nouveaux agents dans le giron de la SA G&C, s'avère fourni, et a évolué dans le sens de plusieurs remarques émises en réunions RPX puis en CSSCT.

La demande de création de postes en classe 4 a notamment été entendue par la Direction.



L'UNSA a voté Pour
25 votants
18 votes Pour
7 votes Contre



#3 BLOC 3 Rebsamen : Bilan (présenté par Marianne Bonnet)

Pour l'UNSA : L'information / consultation de ce jour, porte sur le volet concernant la situation sociale de Gares & Connexions, c'est-à-dire le bloc 3. Cela nous donne l'opportunité d'exprimer nos observations et questionnements sur la politique sociale de l'entreprise et sur la situation des agents.

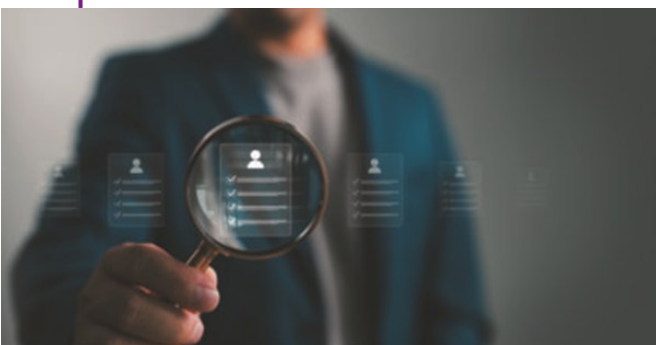
Tout d'abord, nous rappelons que les échanges avec les responsables des commissions dédiées aux différents sujets du bloc 3 sont toujours de qualité. Nous remercions également le cabinet Secafi pour son accompagnement.

Ce que les élus **UNSA-Ferroviaire** retiennent de la politique sociale chez SNCF Gares & Connexions :
Tout d'abord nous retenons que le groupe SNCF est marqué par une transformation rapide, liée à une triple contrainte : l'exigence de productivité et de performance économique, le financement de l'infrastructure ferroviaire, ainsi que l'ouverture à la concurrence qui induit des restructurations. Ces évolutions entraînent des **répercussions directes sur la santé et la situation sociale des agents** de SNCF Gares & Connexions car l'entreprise est intégrée au Groupe. Nous pouvons retenir par exemple, les plans annuels d'économie, qui contraignent les organisations.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** relèvent plusieurs constats majeurs issus de la synthèse de la mission d'expertise.

Par le jeu des recrutements et des mobilités, SNCF Gares & Connexions arrive à attirer les compétences nécessaires. Le dispositif de reconversion permet également de répondre à des besoins en compétences sur les métiers en tension. Pour autant, le recrutement sur des métiers en tension, notamment en Île-de-France, demeure un enjeu à moyen terme.

Au sein de SNCF Gares & Connexions, l'effectif global progresse entre 2024 et 2025, passant de 4491 à 4707 agents, grâce aux mobilités entrantes (+323) et recrutements externes (+147), bien que des sorties soient également enregistrées. La féminisation progresse légèrement, atteignant 33 % de l'effectif total en 2025, mais reste insuffisante dans les métiers techniques où les contraintes organisationnelles peuvent freiner l'attractivité. Rappelons que le dispositif « **Elles & Connexions** » contribue à cette dynamique, avec des recrutements ciblés.



L'âge moyen des agents de SNCF Gares & Connexions augmente. À fin 2025, 15% de l'effectif global de la SA G&C a plus de 56 ans. Nous relevons qu'il y a de plus en plus d'agents qui rentrent dans un CAA.

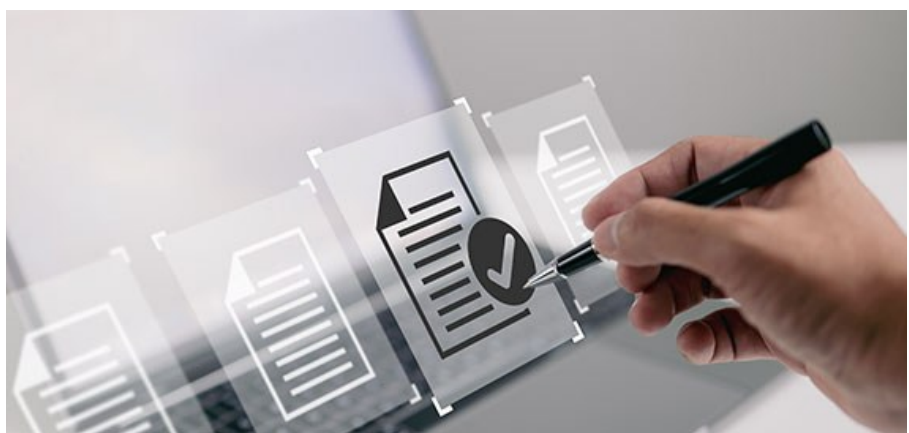
Concernant les conditions de travail, le rapport souligne une **augmentation des jours d'absence** (+8 % entre 2024 et 2025), portée principalement par les absences pour maladie (+13 %). Les agents d'exécution sont surreprésentés dans ces absences maladie, ce qui nécessite une analyse plus fine par métier et par établissement.

La sinistralité reste globalement stable, mais la fréquence des accidents de travail augmente, notamment dans certaines directions régionales des gares comme Hauts-de-France Normandie.

La prévention des risques, notamment psychosociaux (RPS), est engagée via un pré-diagnostic et une évaluation approfondie (EvRPS), mais les élus **UNSA-Ferroviaire** notent que la prévention primaire pourrait être renforcée. Sur les informations communiquées via le PAPRIPACT, nous considérons que celui-ci ne remplit pas pleinement son rôle.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** identifient **la santé mentale comme un enjeu majeur**, mais cela nécessite une approche globale intégrant prévention, détection et accompagnement.

Sur le plan de la formation, le bilan 2025 montre une progression significative du nombre de stagiaires et du volume horaire, avec une forte part consacrée aux formations obligatoires en e-learning (39 % des heures).



Toutefois, l'outil Station C présente des limites pour une analyse fine et un pilotage efficace, notamment en raison d'un paramétrage insuffisant et d'une dispersion des données. Le maintien des compétences reste la principale typologie de formation, représentant 82 % des heures et 97 % des stagiaires.



De plus, il est nécessaire de poursuivre et **renforcer la communication** autour du PAPRI-PACT pour que celui-ci devienne plus qu'un simple document obligatoire. En effet, il est nécessaire de veiller la pertinence et l'efficacité des plans d'actions, notamment pour les secteurs les plus en difficulté : mettre des verbes d'action, désignation d'un responsable, échéances.

De plus, il faut programmer systématiquement le suivi de ces plans d'action dans les réunions RPX (avancement, évolution,). Cette observation s'applique également aux actions de prévention des risques psychosociaux ; nous retenons qu'un groupe de travail doit être mis en place, mais celui-ci doit aboutir sur des résultats concrets, avec des objectifs suivis et partagés avec les représentants du personnel. L'implication de l'ensemble de la ligne hiérarchique est également nécessaire.



Nous rappelons également que pour **les RPS** et globalement pour l'ensemble des risques, la prévention primaire doit être privilégiée, en complément **d'actions de prévention curatives**. Par exemple, concernant la prévention des RPS, outre la formation des managers sur ces thématiques qui doit être obligatoire, **un suivi objectif de la charge de travail pour tous les agents doit être réalisé**.

Une attention particulière doit être portée à l'analyse détaillée des absences maladie, notamment chez les agents d'exécution, afin d'adapter les mesures de prévention et d'accompagnement.

Le suivi de la **sinistralité doit être approfondi**, avec une identification précise des causes d'accidents et une évaluation régulière de l'efficacité des actions mises en place, en particulier dans les établissements affichant des taux de fréquence élevés. L'objectif du taux de fréquence des accidents de travail doit tenir compte de la réalité des situations. Nous rappelons que la mise en place d'actions de prévention primaire entraînerait une diminution de l'accidentologie et de fait, du taux de fréquence.

Lors de la réunion de la CSSCT du 10 mars 2026, il a été relevé que les résultats des dépistages à l'alcool et aux psychotropes apparaissent nominativement dans l'outil PST. Cette information n'est pas nécessaire. Seule l'information du test « réalisé » est pertinente dans le cadre d'une politique de prévention. L'affichage nominatif du résultat relève par ailleurs d'éléments confidentiels.



Les élus **UNSA-Ferroviaire** recommandent également d'intensifier les efforts pour la **féminisation** des métiers techniques, en combinant campagnes de recrutement ciblées et amélioration des conditions de travail (organisation, horaires) pour toutes et tous.

Concernant la formation, il est souhaitable d'améliorer le paramétrage et l'utilisation de l'outil Station C pour permettre un pilotage stratégique plus fin de la politique de formation. La politique d'alternance doit continuer d'être soutenue pour constituer un vivier durable de compétences.

Enfin, la délégation **UNSA-Ferroviaire** invite à renforcer **la transparence et l'analyse des données salariales** conformément aux nouvelles exigences réglementaires bientôt en place, en veillant à la mise en place d'indicateurs pertinents et partagés avec les représentants du personnel.

En conclusion, la délégation UNSA-Ferroviaire considère que la politique sociale de SNCF Gares & Connexions fait face à des défis importants liés à la conjoncture économique, à la transformation de l'entreprise et aux conditions de travail. Elle rappelle que les réorganisations doivent faire l'objet d'un retour d'expérience. Elle souligne l'importance d'un suivi rigoureux des indicateurs sociaux et d'une démarche proactive en matière de prévention, formation et égalité professionnelle pour garantir un environnement de travail sain et attractif.

Pour l'ensemble des points évoqués ci-dessus, que les élus UNSA-Ferroviaire portent régulièrement dans cette instance, nous voterons l'abstention lors de cette consultation.



L'UNSA a voté ABSTENTION
23 votants
17 votes Abstention
6 votes Contre

[Retrouvez le CR de la commission formation ICI](#)





INFORMATIONS À L'INITIATIVE DU PRESIDENT DU CSE

#1 Adéquation Charges Ressources 2026 (présenté par Priscilla Barrier et Nadine Boschet-Ensfelder)

Ce point porte sur la stratégie de l'entreprise en matière de ressources humaines pour l'année 2026 pour faire face à la charge de travail à réaliser. La Direction a présenté la trajectoire des effectifs prévue pour l'année 2026, marquée par une croissance significative.

La Direction annonce une trajectoire à la hausse pour 2026, avec une **augmentation prévue de 204 postes en équivalent temps plein (ED)**, soit une croissance de 4,6% par rapport à fin 2025. Cette croissance concerne tous les métiers et se répartit comme suit :

- **Exploitation** : +87 ED (+43% de la croissance totale)
- **Maintenance et Travaux** : +51,9 ED (+25% de la croissance totale)
- **Support** : +18% de la croissance totale, représentant 36,5 ED
- **Développement (DEV)** : +13,6% de la croissance totale, soit 27,7 ED

Cette augmentation vise à s'adapter aux évolutions des missions, notamment la reprise de gares (Caen, Lisieux, Nevers, Poitou Charentes...), l'accompagnement des investissements et le renforcement de certaines entités.

Il a été précisé par la Direction que les établissements devront présenter, d'ici la fin du mois de juin 2026, une note détaillant l'évolution de leurs effectifs pour les métiers de l'exploitation et de la maintenance/travaux.

En 2026, la dynamique de recrutements se poursuit avec 140 recrutements prévus et une possibilité de 25 recrutements externes supplémentaires budgétés dans le cadre de la ré internalisation de missions sur les métiers du Digital et de M&T, si ces ressources n'étaient pas disponibles en interne.

Il est également prévu une hausse des départs à la retraite sur l'année 2026, soit 89 vs 59 en 2025.

[Retrouvez le CR de la commission emploi formation professionnelle relatif à la GPEC ICI](#)



#2 GPEC Stratégique (présenté par Priscilla Barrier et Nadine Boschet-Ensfelder)

Ce point porte sur la présentation des orientations stratégiques de la SNCF G&C dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences à l'horizon 2033.

L'objectif de la GPEC est d'anticiper les évolutions des métiers et d'allouer les ressources.

- **Besoin global** : La projection fait état d'un besoin d'apport net de **près de 2000 effectifs d'ici 2033**.
- **Exploitation** : L'enjeu majeur est la transformation du modèle pour faire face à la concurrence. Gare et Connexion doit devenir le "chef d'orchestre du système". Cela se traduira par un besoin de **450 à 550 effectifs supplémentaires** (chiffre pouvant être revu à la hausse) et un fort enjeu sur le renforcement des compétences (gestion des flux, supervision).

● **Maintenance et Travaux** : Le contexte est celui d'une croissance modérée avec une stratégie axée sur l'autonomie, la ré internalisation de certaines activités et la recherche de nouveaux marchés (ex : maintenance locative pour les commerces en gare). Les métiers sont en forte tension, représentant la moitié des démissions de l'entreprise.

● **Développement (DEV)** : La période 2026-2028 sera marquée par d'importants investissements (modernisation, accessibilité, Grand Paris Express). Tous les métiers clés de ce domaine sont identifiés comme étant en tension et en transformation, avec de fortes difficultés de recrutement.

● **Fonctions Support** : La trajectoire est à la stabilité, voire à la baisse sur certains périmètres (finance, achats) à la suite de projets de transformation. L'accent est mis sur la remise en question des processus pour se recentrer sur les tâches à forte valeur ajoutée.