

JUILLET / 2026

BREVE CSE SNCF OPTIM' SERVICES



CSE SNCF OPTIM'SERVICES DU 23 JUIN 2026



NOMINATION DU DR GORON URIELLE-LUCIE, AU CABINET MEDICAL DE LILLE

Dr DELEPLANCQUE ayant fait valoir ses droits à la retraite au 01/07/2026, la candidature du Dr GORON a été retenue à cette même date.

Elle sera à temps complet et assurera le suivi de 2110 agents dont 90 relevant du périmètre du CSE d'Optim'Services.

Les élus UNSA-Ferroviaire ont voté favorablement pour cette nomination.

CONSULTATION RELATIVE À L'ARRIVÉE DES SALAIRES DU CSP COMPTABILITÉS DU SITE DE PANHARD VERS LE CAMPUS ACROBAT

Le mois dernier, des préconisations avaient été formulées lors de la première présentation de ce projet.

Lors du CSE de juin 2026, vos élus UNSA-Ferroviaire ont été appelés à se prononcer sur le transfert des salariés du site de Panhard vers le nouveau campus Acrobat.

Face aux réponses apportées par la direction, les élus de l'UNSA-Ferroviaire ont pris leurs responsabilités en votant CONTRE ce projet.

- **Temps de trajet en hausse : jusqu'à 4h de trajets journaliers !**

La direction a présenté les nouveaux temps de parcours pour se rendre sur le site d'Acrobat. Le constat est sans appel : pour beaucoup, les trajets s'allongent considérablement, avec des temps supplémentaires pouvant atteindre jusqu'à 60 minutes aller-retour par jour. Certains collègues vont même dépasser les 4 heures de transport quotidien (260 minutes). Face à cette alerte légitime, la direction n'apporte comme solution qu'un déménagement personnel.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce n'est pas acceptable et elle souhaite que la QVT des salariés soit respectée. Le télétravail, par exemple, pourrait pallier ce problème.

- **Télétravail :**

Lors des premières discussions sur ce transfert en 2024, un engagement avait été mis sur la table notamment pour adoucir ces contraintes géographiques : la possibilité d'accéder à 3 jours de télétravail par semaine. Aujourd'hui, cette porte est refermée par la direction. Les élus UNSA-Ferroviaire exigent le respect des engagements pris auparavant.

- **Open-Space et Flex office :**

Les élus UNSA-Ferroviaire ont une nouvelle fois alerté la direction du manque de place évident dans l'espace qui sera partagé.

- **Suivi du dossier en CSSCT :**

Une demande avait été formulée lors du CSE de mai 2026, que ce dossier soit présenté aux membres de la commission santé et conditions de travail (CSSCT). Cela n'a pas eu lieu.

La direction du CSP comptabilité estime qu'une présentation globale faite il y a deux ans (en 2024) suffit.

Pour l'UNSA-Ferroviaire les règles du jeu (comme le télétravail) ayant changé depuis, une nouvelle présentation était indispensable.

Les réponses apportées aujourd'hui par la direction sont insuffisantes pour garantir le respect des conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle. Les préconisations de l'UNSA-Ferroviaire n'ont pas été prises en compte. Vos élus ont, pour toutes ces raisons, voté contre ce projet.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE EN 2025 : DES ÉQUILIBRES À PRÉSERVER ENTRE PERFORMANCE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Lors du dernier CSE, les élus ont analysé l'expertise économique du GIE pour 2025, révélant une situation financière globalement stable grâce à un modèle de refacturation sans marge aux 13 membres, dont les principaux sont SNCF Voyageurs et SNCF Réseau.

Avec un chiffre d'affaires de 329,9 M€, le GIE a reversé 25 M€ à ses membres. Toutefois, les perspectives 2026, bien que visant un CA de 336,9 M€, masquent des pressions négatives sur les prix, ainsi qu'une nouvelle réduction de 27 ETP (Équivalent Temps Plein)

Si les indicateurs bruts semblent rassurants, la performance réelle reste fragile et dépendante de la maîtrise des coûts unitaires et des volumes commandés. La maîtrise du prix unitaire reste la priorité, dans un contexte de dépendance forte aux deux principaux clients (SNCF Voyageurs et SNCF Réseau) qui font face à l'ouverture à la concurrence et à des plans de réorganisation.

L'expertise souligne la nécessité de mettre également en place des indicateurs de productivité précis afin de mesurer l'impact des gains de performance sur l'activité et les collectifs de travail.

Les élus UNSA-Ferroviaire refusent que la performance économique devienne l'unique boussole du GIE et continueront à se battre pour opposer à la seule logique financière, une vision protectrice et respectueuse de la qualité du service rendu et des conditions de travail des salariés.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, la performance économique ne doit pas se faire au détriment des femmes et des hommes qui vont vivre le GIE au quotidien. L'humain doit rester au cœur de la stratégie du GIE et ne peut être la variable d'ajustement financière.



Vous pourrez retrouver l'avis complet de la commission économique et financière 2025 sur le site du CSE SNCF Optim'Services
www.csesncfoptimservices.fr

CONSULTATION POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI EN 2025

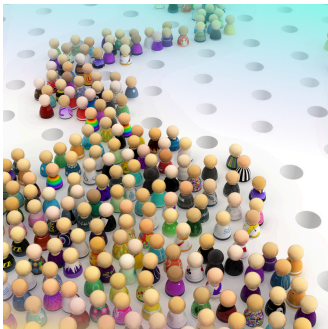


Durant la réunion du CSE du 23 juin 2026, un rapport a été présenté dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail à la suite d'une expertise votée par les élus.

Il découle du travail de plusieurs commissions du CSE (Formation, Égalité professionnelle, CSSCT, Commission d'Information des Aides au Logement) auxquelles les élus UNSA-Ferroviaire ont participé. Les élus UNSA-Ferroviaire vous présentent les indicateurs issus de ce rapport.

L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

- Les effectifs poursuivent leur baisse notamment dans les métiers du médical et social et de la comptabilité ;
- Les recrutements diminuent et peinent à compenser les départs (les CDI ont diminué de 18% entre 2024 et 2025) ;
- Les démissions et les départs avant la fin de période d'essai persistent ;
- Le nombre de mises à la réforme a fortement augmenté ;
- Le recours à l'intérim reste important sur certains métiers en tension ;
- Les contrats aidés et l'alternance sont en recul.



DÉMOGRAPHIE ET COMPÉTENCES DES SALARIÉS

- L'âge moyen des salariés continue d'augmenter et dépasse désormais 49 ans ;
- Plus de la moitié des effectifs a plus de 51 ans, ce qui pose des enjeux de transmission de compétences, de prévention, de pénibilité et d'accompagnement de fin de carrière ;
- 25% des médecins sont âgés de 65 ans et plus et 23% des agents des autres collèges ont 55 ans et plus ;
- 38 % de l'effectif global a plus de 24 ans d'ancienneté.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Des écarts de rémunération persistent entre les femmes et les hommes et des différences dans les parcours et évolutions de carrière ;
- Les nouvelles obligations liées à la Directive Européenne sur la Transparence Salariale (prévue en 2027) devraient renforcer les obligations de l'employeur en matière d'équité et une réduction des écarts ;
- Un nouvel index égalité devrait être publié avec des rémunérations médianes pour mieux mesurer les écarts existants.



LA FORMATION

- La formation est en nette progression (44000 heures de formation réalisées) ainsi que les dispositifs favorisant l'évolution professionnelle et la promotion interne ;
- Les entretiens professionnels ont été réalisés à 100 % ;
- Le développement du E-learning se poursuit mais des difficultés demeurent pour certains salariés ne bénéficiant pas du télétravail et pour des salariés à temps partiel (en particulier les médecins).



SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'absentéisme

Il est en hausse et atteint un niveau préoccupant avec des causes multiples internes (pénibilité des postes, organisation du travail, climat social) et externes (état de santé, facteurs personnels). Il représente un coût important pour l'entreprise (4 000 €/salarié/an).

Il contribue également à une dégradation des conditions de travail (surcharges pour les équipes présentes, des difficultés de remplacement, tensions interpersonnelles, désorganisation du travail).

L'accidentologie

Elle reste globalement stable malgré une augmentation significative des accidents qui provoquent une atteinte psychique passant de 3 en 2024 à 15 en 2025.

Les principales causes d'accidents restent les chutes de plain-pied/dénivellation et les accidents liés à la manutention. Les actions de prévention doivent être renforcées. Les risques psycho-sociaux nécessitent une vigilance accrue.

L'entreprise fait face à plusieurs défis (baisse des effectifs, vieillissement de la population et maintien des compétences, attractivité des métiers, absentéisme, qualité de vie au travail). Les élus UNSA-Ferroviaire ont émis un avis favorable sur les revendications qu'ils ont formulées dans le cadre de la Commission Politique Sociale du CSE.

LES ÉLUS UNSA-FERROVIAIRE REVENDIQUENT :

- La nécessité de poursuivre des actions en faveur de l'emploi, de l'égalité professionnelle, de la formation, de la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail ;
- Un suivi approfondi sur le taux des démissions et de départ dans les métiers médico-sociaux ;
- Une réelle démarche d'attractivité et de fidélisation des ressources concernant les personnels médicaux et paramédicaux ;
- L'importance d'une réelle politique de reclassement et proactive des salariés déclarés inaptes à leur poste de travail ;
- Une meilleure reconnaissance du rôle des tuteurs qui accueillent les alternants ;
- Un recrutement favorisé des alternants afin de valoriser les investissements réalisés en matière de formation et de répondre aux besoins du renouvellement des effectifs ;
- La prise en compte d'une meilleure gestion des fins de carrière ;
- Le renforcement de la prévention de la pénibilité et de l'usure professionnelle ;
- L'anticipation des départs à la retraite par une GPEC plus ambitieuse ;
- L'élaboration d'un plan de transmission de compétences ;
- L'augmentation du nombre de recrutements pour compenser les départs ;
- La mise en place d'un plan d'actions visant à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- La présentation aux élus des indicateurs plus détaillés sur les écarts de carrière et de rémunération notamment dans le cadre des travaux liés à la transparence salariale ;
- Le renforcement des actions favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ;
- La garantie de l'accès à la formation à toutes les catégories professionnelles ;
- Le développement des formations de reconversion et d'évolution professionnelle en ne priorisant pas que les formations obligatoires (actuellement 240H de formation pour les infirmières santé travail qui impactent considérablement le nombre de formations effectuées en 2025 au détriment des autres CSP) ;
- L'intégration de la diplomation des assistantes médicales dans le parcours de formation ;
- Le déploiement de la formation « Comment réagir aux agressions et quelle posture à adopter » à tous les salariés ;
- Le suivi des motifs des cessations de fonction hors départ retraite et licenciement afin d'améliorer la fidélisation des ressources ;
- Le renforcement des actions de prévention primaire et l'amélioration de l'analyse des causes et la sécurisation des environnements de travail, notamment sur les sites accueillant plusieurs activités ;
- La généralisation de la formation PSSM (formation en Santé Mentale)

Les élus UNSA-Ferroviaire constatent que les indicateurs sociaux demeurent préoccupants et traduisent une dégradation de l'emploi, du travail et de la santé au sein de SNCF Optim'Services.

La délégation UNSA-Ferroviaire a identifié plusieurs points de vigilance et axes d'amélioration et veillera à la prise en compte de nos revendications nécessitant un suivi approfondi.



BULLETIN D'ADHÉSION



J'ADHÈRE À L'UNSA-FERROVIAIRE

Je donne mon consentement pour que les informations me concernant collectées à l'aide de ce formulaire fassent l'objet d'un traitement informatisé réalisé par l'UNSA-Ferroviaire, pour les finalités de gestion des adhérents, me faire bénéficier des offres de ses partenaires et me proposer de m'aider lors de problèmes avec mes employeurs. Je suis informé que mes données seront conservées dans la limite des prescriptions légales et que je peux retirer mon consentement à tout moment en cliquant sur l'onglet « suppression compte ».

Conformément à la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 modifiée ainsi que du règlement européen, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux informations vous concernant ainsi que de limitation et d'effacement en vous adressant à dpo@unsa-ferroviaire.org

LIEU, DATE & SIGNATURE

VILLE

DATE

SIGNATURE

PARRAINÉ PAR (FACULTATIF)



JE SOUHAITE ADHÉRER EN LIGNE

Pas besoin de remplir le bulletin papier dans ce cas.

Je scanne le QR Code ou je clique sur la flèche

VOS COORDONNÉES PERSONNELLES

NOM

PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

ADRESSE

CODE POSTAL

VILLE

EMAIL

TÉLÉPHONE

VOS COORDONNÉES PROFESSIONNELLES

N° DE CP*

CLASSE

CP*

CDI

CDD

ALTERNANT

ENTREPRISE PRIVÉE

EMPLOI TYPE

LA SA / L'ENTREPRISE PRIVÉE

ÉTABLISSEMENT

TÉLÉPHONE

MONTANT DES COTISATIONS

AGENTS	CLASSE	COTISATION ANNUELLE BRUTE**	COTISATION MENSUELLE NETTE	COTISATION ANNUELLE NETTE
ALTERNANTS & CDD		12 €	0,34 €	4,08 €
AGENTS SNCF ET SALARIÉS DES ENTREPRISES FERROVIAIRES PRIVÉES	CLASSE 1	92 €	2,61 €	31,28 €
	CLASSE 2	98 €	2,78 €	33,32 €
	CLASSE 3	110 €	3,12 €	37,40 €
	CLASSE 4	130 €	3,69 €	44,20 €
	CLASSE 5	150 €	4,25 €	51,00 €
	CLASSE 6	180 €	5,10 €	61,20 €
	CLASSE 7	200 €	5,67 €	68,00 €
	CLASSE 8	255 €	7,22 €	86,70 €
	CLASSE 9	290 €	8,22 €	98,60 €
RETRAITÉS	RETRAITÉS	48 €	1,36 €	16,32 €
	RÉVERSION	24 €	0,68 €	8,16 €

**Article 199 quater C du Code des impôts : le crédit d'impôt est de 66 % du montant de la cotisation. Si vous ne payez pas d'impôt sur le revenu, les services fiscaux vous remboursent le crédit d'impôt par chèque.



UNSA-FERROVIAIRE

*SI AGENT SNCF