



**CSE
SNCF
HOLDING**



Les brèves de la CSSCT SÛRETÉ du 15 & 16 décembre 2025

L'UNSA-FERROVIAIRE VOUS INFORME

#1 PROJETS DE RÉORGANISATION : LA SÛRETÉ EN PROFONDE MUTATION

Trois projets majeurs de réorganisation ont été présentés, impactant directement les régions Sud PACA et Occitanie (site de Toulouse), ainsi que la création d'une cellule TIP.

RÉGION SUD PACA : FUSION DES ÉQUIPES MOBILES D'INTERVENTION (EMI)

■ **Le contexte :** en raison de l'ouverture à la concurrence et d'une volonté de la Région Sud PACA de rationaliser les coûts, les missions des agents de la sûreté ferroviaire sont réorientées. L'objectif affiché est de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée, au détriment de l'accompagnement des agents de la lutte anti-fraude. Ce projet prévoit la fusion des effectifs des EMI de Marseille avec le site de Marseille.

■ **Les impacts pour les salariés :** ce projet entraînera la suppression du poste de DPX des EMI. Pour les agents, il signifie la fin progressive du cycle d'astreinte et la perte de l'indemnité locale associée. La direction a indiqué que les dispositions du référentiel RH0910 seraient appliquées.



**URIEL
Laura**

uriel.l@unsa-ferroviaire.org



**SOMPROU
Patrick**

somprou.p@unsa-ferroviaire.org



**TROUCHOT
David**

trouchot.d@unsa-ferroviaire.org



**MAZERY
Stéphane**

mazery.s@unsa-ferroviaire.org



Nous avons insisté sur la nécessité d'obtenir une analyse chiffrée précise des pertes de rémunération pour chaque agent concerné. Si le principe d'une indemnité compensatoire pour la perte de l'astreinte est acté, qu'en est-il de la perte de l'indemnité locale ?

L'UNSA-Ferroviaire a demandé qu'un accompagnement soit

également prévu pour cette perte sèche. Par ailleurs, la suppression d'un poste de DPX dans un contexte de fusion et de gestion de 30 agents sur le site de Marseille soulève de sérieuses questions sur la charge de travail future de l'encadrement et sa capacité à manager efficacement les équipes.

SITE DE TOULOUSE : UN NOUVEAU RÉGIME DE TRAVAIL QUI INTERROGE

■ **Le projet** : La direction propose de modifier l'organisation du travail en faisant passer les équipes de trois à quatre agents, avec un changement de régime de travail (passage du C20 au B25).

La justification avancée est de rendre l'organisation « plus agile et plus robuste » pour mieux absorber les aléas (absences, etc.) et réduire le nombre de changements de service.

■ **Les points de friction** : ce dossier a généré des débats particulièrement vifs.

■ **Contradiction** : comment peut-on affirmer que l'organisation sera plus robuste alors que l'effectif du site est passé de 51 à 48 agents sans renouvellement ?

■ **Journées de 9 heures** : le nouveau planning prévoit trois jours de service

avec une amplitude de 9 heures sur une semaine de sept jours. Cela interroge sur la conformité avec la réglementation et sur l'impact sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Les agents avaient pourtant massivement refusé un planning incluant ce type de journées.

■ **Le véritable irritant** : il a été rappelé que le problème principal à Toulouse réside dans les changements de service incessants, souvent effectués hors du cadre réglementaire (solicitations sur téléphone personnel durant les repos, respect du droit à la déconnexion, délais réglementaires interprétés abusivement...). Les pratiques de gestion du planning ont été pointées du doigt comme étant la source majeure des difficultés.

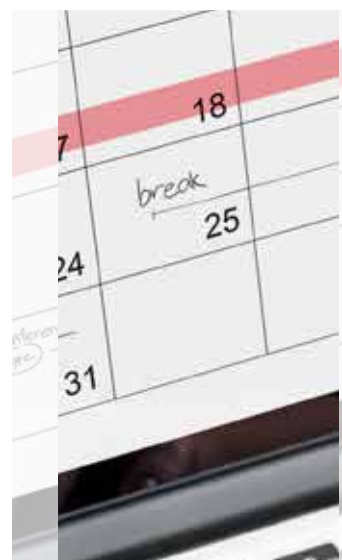
Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce projet ne résout pas le problème de fond.

La solution ne se trouve pas dans un changement de régime de travail, mais dans le respect strict de la réglementation et dans des pratiques de commande exemplaires. Changer les plannings sans corriger les dérives ne fera que déplacer le problème.

Nous avons rappelé notre opposition de passer à la généralisation de telles durées de journée de travail et alerté sur le risque de voir ces pratiques se diffuser sur d'autres sites, créant de nouveaux irritants.

Par ailleurs, si l'objectif affiché est de rendre la production plus robuste, il n'est pas certain que le passage du C20 au B25 soit la solution. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il ne s'agit seulement que d'une volonté d'améliorer la productivité du site et de la DZS.

Afin de renforcer la robustesse de la production, l'instauration d'un roulement aurait été plus appropriée. Cela permettrait d'assurer également une meilleure prévisibilité des horaires de travail, contribuant ainsi à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et d'éliminer les changements de service.



CRÉATION D'UNE CELLULE TIP AU SEIN DE LA DZS MÉDITERRANÉE

Actuellement, l'organisation des formations TIS/TIR est caractérisée par une dispersion géographique des moniteurs, rattachés à divers sites (Avignon, Narbonne, Montpellier, Cannes, Toulouse, Marseille).

Pour remédier à cette situation et optimiser la gestion, un projet de création d'une cellule TIP centralisée est en cours.

Cette cellule sera rattachée hiérarchiquement au responsable métier armement, basé au siège de la DZS.

L'objectif principal de cette centralisation est d'assurer une homogénéité du management et de la communication pour l'ensemble des moniteurs, qui dépendront désormais d'un N+1 unique.

Points soulevés par la CSSCT et réponses de la direction :

#1 Charge de travail du responsable métier :

des interrogations ont été exprimées concernant une augmentation de la charge de travail du responsable métier suite à cette nouvelle organisation. Nous avons d'ailleurs demandé que la fiche de poste nous soit transmise. La direction a précisé qu'une de ses responsabilités précédentes lui a été retirée afin d'alléger son emploi du temps, et qu'il bénéficiera d'une assistance pour l'accompagner dans ses nouvelles missions ;

#2 Indemnité de management :

la question de l'indemnité de management liée à ce poste a été posée.

La Direction de la DZS a confirmé que le responsable n'aura pas le statut de DPX et, par conséquent, ne percevra pas la rémunération associée.

Ce point a été validé par l'intéressé lui-même, qui privilégie la préservation de son temps de mission sur le terrain ;

#3 Reconnaissance des moniteurs :

des préoccupations ont été exprimées quant à la reconnaissance des moniteurs dans ce nouveau cadre.

La direction a affirmé que l'instauration d'un suivi managérial plus homogène et l'organisation de séminaires dédiés constituent des mesures concrètes visant à renforcer cette reconnaissance ;

#4 Suppression d'un poste d'ADPX :

la question de la suppression d'un poste d'ADPX actuellement occupé par un moniteur a également été abordée. Pas de remplacement selon la direction.



Nous aurons une attention toute particulière quant à la reconnaissance effective des moniteurs et à la garantie de conditions de travail équilibrées pour l'ensemble du personnel concerné par cette nouvelle organisation.

Il est impératif que les engagements de la direction se concrétisent sur le terrain.

Une solution juste doit être trouvée pour le poste d'ADPX impacté, et nous attendons des précisions à ce sujet.

Par ailleurs, nous jugeons inacceptable que le poste de DPX en charge de cette nouvelle cellule métier ne bénéficie pas de l'indemnité de management.



uriel.l@unsa-ferroviaire.org



somprou.p@unsa-ferroviaire.org



trouchet.d@unsa-ferroviaire.org



mazery.s@unsa-ferroviaire.org

#2

SANTÉ, SÉCURITÉ ET PRÉVENTION :
DES CHIFFRES ET DES MAUXACCIDENTOLOGIE :
UNE HAUSSE À NE PAS NÉGLIGER

■ Les données consolidées de fin octobre 2025 montrent une augmentation de 8,9 % des accidents (travail et trajet confondus). Cette hausse est principalement marquée par les accidents de plain-pied et de dénivellation.

■ Un focus a été fait sur les accidents de deux-roues, on constate une part significative d'accidents liés à l'usage de

motos, contrairement à une perception initiale centrée sur les trottinettes.

■ L'analyse montre que de nombreuses blessures en intervention surviennent non pas au cœur de l'action, mais dans des « temps interstitiels », des moments de relâchement entre deux phases de vigilance intense.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
& CHOCS PSYCHOLOGIQUES

■ Une longue partie des échanges a été consacrée à la gestion des chocs psychologiques et à la santé mentale, un sujet de préoccupation croissant.

■ Des dispositifs existent (Direction de la santé mentale, formations à la gestion du stress), mais la discussion a montré la complexité du sujet : comment accompagner efficacement les agents ? Comment garantir

que les managers soient eux-mêmes formés et soutenus ?

■ **L'UNSA-Ferroviaire a souligné la nécessité de passer des paroles aux actes concrets, en insistant sur l'importance de la prévention et d'un accompagnement qui ne soit pas uniquement réactif.**



**LINÉARITÉ
DE L'ANCIENNETÉ,
UNE IDÉE
UNSA-Ferroviaire !**



Chaque année compte !
Face aux paliers actuels des systèmes d'échelons pour les statutaires et de primes d'ancienneté pour les contractuels, l'UNSA propose d'ores et déjà un premier changement, une première brique d'un projet global de refonte du système salarial : abandonner les paliers d'ancienneté au profit d'une progression continue et linéaire.

Ce grand projet de refonte du système salarial de la SNCF pourrait bien redonner du sens à la fidélité et à l'engagement dans tout le groupe public ferroviaire.

#3

DROITS D'ALERTE :
DES PROCÉDURES À CLARIFIER

Le traitement des droits d'alerte a été abordé à travers le cas d'une procédure en cours à Bordeaux (liée à la vidéosurveillance et à une alerte de la CNIL) et, surtout, d'un cas complexe d'alerte éthique.

Ces discussions ont mis en évidence un sentiment de flou et d'incompréhension

sur les procédures. La protection des lanceurs d'alerte, la confidentialité des enquêtes et la communication sur leurs conclusions sont des points qui méritent d'être considérablement améliorés afin de garantir la confiance des salariés dans ces dispositifs.



#4

ORGANISATION DU TRAVAIL ET
EFFECTIFS : DES ALERTES FORTES
SUR LA CHARGE DE TRAVAILSITUATION À LA DIRECTION
DE ZONE EST (DZ EST) :

■ **Le constat** : un poste de gestionnaire d'utilisation (GU) n'est actuellement pas remplacé, faisant reposer toute la charge de travail sur le second GU. La direction n'envisage qu'une solution temporaire via un salarié « missionné » ;

■ **L'intervention de vos représentants** : l'UNSA-Ferroviaire a alerté la direction sur les risques que cette situation engendre. Une charge de travail accrue pour le GU restant peut

entraîner des risques psychosociaux (stress, burn-out) et une dégradation des conditions de travail. Il a été rappelé à l'employeur son obligation légale de prévention ;

■ **La demande** : l'UNSA-Ferroviaire a formellement demandé à la direction de réévaluer cette organisation afin de garantir une charge de travail soutenable et de préserver la santé des agents.



uriel.l@unsa-ferroviaire.org



somprou.p@unsa-ferroviaire.org



trouchet.d@unsa-ferroviaire.org



mazery.s@unsa-ferroviaire.org



PROJET DE RÉORGANISATION NATIONALE DE LA PRODUCTION POUR 2026 :

■ **L'information de la direction** : un projet majeur est envisagé pour 2026. Il vise à centraliser la gestion des contrats et à déployer un nouvel outil national de planification des heures dès fin février 2026. L'objectif affiché est de mieux maîtriser les écarts entre les heures planifiées et les heures réalisées. Cela passera par la création de postes de « gestionnaires des moyens » au niveau national ;

■ **Les interrogations de l'UNSA-Ferroviaire** : ce projet soulève de nombreuses questions, qui ont été immédiatement relayées en séance :

- Quel sera l'impact sur l'autonomie des directions de zone (DZ) ?
- Comment piloter efficacement les plannings au

plus près des réalités locales et des impératifs de sûreté ?

• Quelles seront les conséquences humaines et organisationnelles pour les actuels responsables de production ? Leurs missions, leur charge de travail et la pérennité de leurs postes pourraient être directement affectées.

■ **Le suivi** : une présentation officielle est annoncée pour le premier trimestre 2026.

L'UNSA-Ferroviaire a exigé que cet outil soit également présenté en commission NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) dès sa mise en service.

PARIS • 18 DÉCEMBRE 2025

UNSA Ferroviaire

SALARIÉS SNCF

Le 13 janvier, les négociations annuelles obligatoires s'ouvrent.

Découvrez les revendications UNSA-Ferroviaire concernant les salaires !

NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2026

LE SALAIRE AU CŒUR, LA GRILLE UNIQUE EN LIGNE DE MIRE

Le 13 janvier, les négociations annuelles obligatoires s'ouvrent. L'UNSA pose ses revendications sur la table.

AUGMENTATION GÉNÉRALE. REVENDIQUER SANS HÉTERO, RÉVISITER SANS CENSER

L'UNSA revendique une augmentation générale des salaires au niveau de l'inflation prévue pour 2026 par la Banque de France. C'est une exigence de principe pour garantir le pouvoir de vivre des cheministes et des cheministes.

Nous savons déjà ce que la Direction va nous opposer. Le GVT (Généraliste Veilleuse Technicienne) comme alibi ! Le « coût moyen agent » comme ligne rouge. L'individualisation des augmentations comme horizon indépassable compte tenu du marché concurrentiel. Ajoutons à cela les 4000 recrutements pour les métiers en tension et vous aurez ainsi l'argumentaire complet. Cette stratégie patronale n'a rien de nouveau : diviser le corps social, segmenter les revendications, amoindrir la solidarité. Et in fine, rendre l'action syndicale inopérante.

Nous l'avons compris. Nous ne sommes pas naïfs. Mais comprendre n'est pas se soumettre. Les résultats du Groupe sont bons. La valeur ajoutée progresse. Et ce ne sont pas les cheministes qui ont décidé l'ouverture à la concurrence, ni investi le fonds de concours, ni organisé le sous-investissement chronique du réseau. Les mauvaises réformes et le manque de prospective ont des auteurs. Les pots caudés ne doivent pas toujours être causés par les travailleuses et les travailleurs du rail.

Alors oui, l'UNSA continuera à porter les augmentations générales à la table des négociations. Parce que le SALAIRE reste le socle de notre modèle social – retraite, maladie, droits collectifs. Abandonner ce terrain, c'est accepter que la rémunération devienne une variable d'ajustement individuelle, négociée au cas par cas, catégorie par catégorie. C'est précisément ce que veut la direction. C'est précisément ce que nous refusons.

UNSA-FERROVIAIRE



POUR EN SAVOIR



PPV de 400 €, une prime mais pas une politique salariale !



PARIS • 16 DÉCEMBRE 2025

UNSA Ferroviaire

SALARIÉS SNCF

PPV de 400 €, PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

La PPV (prime de partage de la valeur ou « prime Macron ») : une prime qui a déjà été annoncée par le PDG, mais certainement pas une politique salariale pour l'UNSA-Ferroviaire !

400 €

SEBA VERSEE AUX CHEMINISTES DES SOCIÉTÉS :

- SNCF VOYAGEURS
- SNCF RÉSEAU
- SNCF S&C
- GIE OPTIM SERVICES
- SNCF HOLDING

Le Président Costes l'a annoncé lors de la table ronde du 27 novembre et confirmé par l'instance commune du 16 décembre : une prime de partage de la valeur de 400 € sera versée aux cheministes des cinq sociétés SNCF.

L'UNSA-Ferroviaire en prend acte. Nous ne refusons jamais ce qui améliore, même ponctuellement, le pouvoir d'achat des cheministes et des cheministes.

Mais soyons lucides sur ce que représente cette prime et sur ce qu'elle ne représente pas :

Ce qu'elle n'est pas :

- Un coup de pouce bienvenu en fin d'année, immédiat.
- Ce qu'elle n'est pas : Une augmentation de salaire. Elle ne compte pas pour votre retraite, vos indemnités maladie, l'autre ne compte.
- Ce qu'elle permet à la direction : Attirer une enveloppe fléchée tout en contenant la masse salariale.

UNSA ne joue pas la PPV contre l'augmentation générale. Nous disons simplement : la prime ne doit pas servir d'alibi pour refuser le salaire. L'une est un geste, l'autre est un droit. L'une s'évapore, l'autre se construit.

Notre revendication reste intacte : c'est sur les salaires qu'il faut construire l'avenir social des cheministes et des cheministes, pas sur les primes ! C'est le salaire qui construit vos droits sociaux à long terme.

Pour l'UNSA, l'unité du Groupe est essentielle. Nous demandons donc que la PPV soit étendue aux salariés des filiales Voyageurs et Fiat.

UNSA-FERROVIAIRE



#5

VOTRE SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN : DES RÉPONSES ATTENDUES

DÉFIBRILLATEURS (DAE) :

■ **Le contexte** : Suite au décès tragique d'un collègue, la question de la disponibilité des équipements de secours a été posée ;

■ **La demande** : L'UNSA-Ferroviaire via le secrétaire de la CSSCT a demandé des informations précises : nombre exact de DAE, localisation, liste des

référents et modalités de suivi (vérifications, maintenance) ;

■ **La réponse** : Le préventeur n'a pas pu fournir ces éléments en séance. La direction s'est engagée à les transmettre dans les meilleurs délais. L'UNSA-Ferroviaire s'assurera que cet engagement soit tenu.

FORMATION AU PISTOLET ÉLECTRIQUE :

■ **L'annonce** : la direction prévoit de former 50 agents en 2026. Elle a d'abord affirmé qu'un décret encadrant cette formation avait été promulgué, avant de se rétracter ;

■ **La position de vos représentants** : pour garantir la conformité légale et la sécurité de cette initiative,

l'UNSA-Ferroviaire a exigé que la direction confirme officiellement la publication de ce décret. Sans cadre réglementaire clair, pas de formation. Une nouvelle réunion sur ce sujet est fixée au 3 février 2026.



#6

VOTRE SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN : DES RÉPONSES ATTENDUES

PLAN D'ACTION SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (EVRPS ROUGE) :

L'UNSA-Ferroviaire a demandé à la direction de clarifier le statut des actions prévues (réalisées, en cours ou en

attente). La direction n'a pas pu répondre et doit revenir avec un complément d'information.

#7

CONCLUSION

FACE À CES CONSTATS, L'UNSA-FERROVIAIRE ADOPTE UNE POSITION CLAIRE ET CONSTRUCTIVE :

- Nous disons OUI à l'amélioration des processus, mais NON à une réorganisation qui se ferait au détriment de l'autonomie locale et de la santé des salariés.
Le projet « d'industrialisation » doit faire l'objet d'une information transparente et d'une analyse approfondie de ses impacts sur les conditions de travail ;
- Nous exigeons de la direction des réponses précises et rapides sur des sujets aussi fondamentaux que la charge de travail, la

présence d'équipements de secours fonctionnels et le cadre légal des nouvelles formations. L'imprécision n'est pas acceptable quand la santé et la sécurité sont en jeu ;

- Nous resterons extrêmement vigilants sur le suivi de chaque dossier. La direction s'est engagée à fournir de nombreuses informations complémentaires ; nous veillerons à ce qu'elles arrivent et qu'elles soient à la hauteur des enjeux.

Ces différents dossiers montrent que le service est à un tournant. Si des projets de réorganisation peuvent être nécessaires, ils ne doivent pas se faire au détriment des conditions de travail et de la santé des salariés, et surtout pas au mépris de la réglementation. Le dialogue social ne doit pas être une simple façade ; les inquiétudes et propositions des agents doivent être entendues et réellement prises en compte.

L'UNSA-Ferroviaire restera extrêmement vigilante sur le suivi de ces projets.

Nous continuerons de porter votre voix, de questionner la pertinence des décisions et de revendiquer des garanties concrètes pour protéger vos droits et vos conditions de travail. Le dialogue social n'a de sens que s'il est basé sur des informations complètes et des engagements respectés. Notre rôle est de nous en assurer.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants UNSA-Ferroviaire pour toute question.

Vos représentants UNSA-Ferroviaire sont à votre écoute.

N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux pour obtenir plus de détails, poser vos propres questions ou nous faire part de vos expériences sur le terrain.

C'est grâce à vos remontées que nous pouvons agir efficacement.



URIEL
Laura

uriel.l@unsa-ferroviaire.org



SOMPROU
Patrick

somprou.p@unsa-ferroviaire.org



TROUCHOT
David

trouchot.d@unsa-ferroviaire.org



MAZERY
Stéphane

mazery.s@unsa-ferroviaire.org

