



**CSE SNCF
HOLDING**

PARIS LE 9 MARS 2026



FOCUS CSSCT SÛRETÉ

L'UNSA-FERROVIAIRE VOUS INFORME

Les brèves de la CSSCT Sûreté du 3 mars 2026

LUTTE CONTRE LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ANALYSE, DÉBATS ET PERSPECTIVES

Face à la dégradation des indicateurs qui, sur certains sites, « passent au rouge », la direction a présenté un nouveau plan d'action. L'UNSA-Ferroviaire était présente pour porter votre voix et souhaite vous informer en toute transparence des échanges, des points de débat et des décisions qui dessineront notre environnement de travail de demain.



1. LE CONSTAT PARTAGÉ : UN SYSTÈME À BOUT DE SOUFFLE

Les premiers échanges ont mis en lumière un sentiment largement partagé : l'épuisement des méthodes de lutte contre les RPS utilisées jusqu'à présent. Les représentants de l'UNSA-Ferroviaire à la CSSCT ont souligné le caractère « schématique » et « pyramidal » des démarches passées, comme les enquêtes EVRPS. Les points qui ont été soulevés :

LA RÉPÉTITION DES PROBLÉMATIQUES

L'impression de « prendre les mêmes et recommencer » d'une année sur l'autre, avec des plans d'action qui peinent à produire des effets durables.

UNE APPROCHE «TOP-DOWN»

Les solutions sont souvent décidées au niveau national et déclinées localement, sans une association suffisante des salariés et de l'encadrement de proximité, qui sont pourtant les premiers concernés et ont des solutions pertinentes à proposer.

DES SUJETS DE PRÉOCCUPATION MAJEURS

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle a été identifié comme un « point noir » sur lequel un sentiment de « machine arrière » est perçu. La pression croissante de « la production, rien que la production, toute la production », parfois au détriment de l'humain, a également été mise en avant. Alors que dans notre métier, sans humain aucune production est possible.

LE MANQUE DE RECONNAISSANCE

Au-delà des aspects financiers, le besoin de reconnaissance, de qualification et d'autonomie a été exprimé comme une attente forte des agents. Plusieurs points relatifs à la sécurité de vos équipements et à la gestion des risques ont été mis sur la table.

© UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org
www.unsa-ferroviaire.org

2. LA NOUVELLE MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE PAR LA DIRECTION

Pour répondre à ce constat, la direction a présenté une nouvelle approche basée sur les résultats de l'enquête « C'est à vous ». L'objectif est de passer d'une vision purement quantitative à une analyse plus qualitative et ciblée. La méthode se décline comme suit :

IDENTIFICATION DES SITES

Les sites sont classés par couleur (vert, orange, rouge) en fonction de leurs résultats, permettant de visualiser rapidement les situations les plus dégradées.

UN DOUBLE PLAN D'ACTION

La démarche se veut à la fois locale et nationale.

- 1. Au niveau local** : chaque direction de zone Sûreté est responsable de l'élaboration et du suivi de son propre plan d'action, en s'appuyant sur les indicateurs fournis.
- 2. Au niveau national** : la direction de la Sûreté agrège les informations pour construire un plan global et porter des sujets de fond.

UN CALENDRIER DÉFINI

Des «kick-offs» ont été lancés en février/mars pour initier le travail avec les DZ. Le recours à des prestataires externes est envisagé à partir du mois d'avril pour accompagner la démarche.

3. LES POINTS MARQUANTS DES DÉBATS

La présentation de cette nouvelle approche a suscité de nombreux débats qui ont permis d'approfondir les enjeux.

L'IMPLICATION RÉELLE DES SALARIÉS

La critique principale formulée à l'encontre des plans passés est le manque d'association des agents. Plusieurs fois, nous avons insisté sur le fait que les salariés et leurs représentants ne sont pas seulement des sujets d'étude, mais des acteurs qui «ont des solutions pour corriger ce qui dysfonctionne». La réussite du nouveau plan dépendra de la capacité de la direction à réellement les écouter et co-construire les actions.

LA SITUATION DE L'ENCADREMENT

Le rôle des managers a été longuement discuté. Nous avons rappelé qu'ils «font aussi partie des salariés». Pris entre les directives de la direction et les attentes de leurs équipes, ils peuvent se retrouver dans une position difficile, parfois infantilisés ou privés de marges de manœuvre. Un accompagnement managérial efficace a été jugé indispensable.

LA POLITIQUE DE «TOLÉRANCE ZÉRO»

La question des violences sexistes et sexuelles (VSS) et des propos discriminatoires a été abordée. Si le principe de ne rien laisser passer est partagé par tous, le débat a porté sur la méthode. Les représentants de l'UNSA-Ferroviaire à la CSSCT ont exprimé la crainte qu'une approche perçue comme uniquement répressive, sans un travail de prévention et d'accompagnement suffisant, puisse générer un climat anxiogène et nuire à la sérénité au travail.

L'IMPORTANCE DU DIALOGUE SOCIAL LOCAL

La discussion a souligné le rôle essentiel des représentants de proximité (RPX). Depuis la mise en place des CSE, de nombreux sujets du quotidien (conditions de travail, problèmes locaux) ne sont plus traités avec la même efficacité. Nous avons rappelé que des échanges transparents et réguliers au niveau local sont la meilleure façon de résoudre les problèmes à la source, avant qu'ils ne s'enveniment.

LA POSITION DE L'UNSA-FERROVIAIRE

L'UNSA-Ferroviaire prend acte de la volonté de la direction de faire évoluer sa méthode de lutte contre les RPS. Le diagnostic sur l'inefficacité des actions passées est juste et partagé.

Cependant, nous restons vigilants pour que cette nouvelle démarche ne soit pas une simple réorganisation de façade. Pour nous, le succès de ce plan repose sur des conditions non négociables :

- 1. Une co-construction effective** : les plans d'action locaux ne doivent pas être un simple exercice formel. L'UNSA-Ferroviaire demande que les salariés et leurs représentants de proximité (RPX, membres de la CSSCT) soient systématiquement et sincèrement associés à l'analyse des problèmes et à la recherche de solutions. **Décider pour les agents, sans les agents, est voué à l'échec.**

- 2. Un véritable soutien aux managers** : nous demandons un accompagnement concret de l'encadrement, en leur donnant la formation, l'autonomie et le soutien nécessaires pour gérer l'humain au quotidien, et pas seulement pour appliquer des directives.

- 3. Un renforcement du dialogue local** : l'UNSA-Ferroviaire soutient activement l'idée de renforcer les instances de dialogue au plus près du terrain. La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail se jouent d'abord localement.

- 4. Prévention plutôt que répression** : nous défendons toujours une approche qui privilégie la prévention, le dialogue et la pédagogie pour éviter que ne s'installe un climat de défiance généralisée. Le respect des règles et la protection de tous doit s'appliquer fermement mais avec justesse et discernement.



VOS REPRÉSENTANTS UNSA-FERROVIAIRE



uriel.l@unsa-ferroviaire.org



somprou.p@unsa-ferroviaire.org



trouchet.d@unsa-ferroviaire.org



mazery.s@unsa-ferroviaire.org

© UNSA-Ferroviaire
56, rue du Faubourg Montmartre – 75009 PARIS
federation@unsa-ferroviaire.org
www.unsa-ferroviaire.org