



**CSE
SNCF
HOLDING**



Les brèves de la CSSCT SÛRETÉ du 24 mars 2026

ENTRE BAROMÈTRES EN BAISSE ET RÉALITÉS DE TERRAIN, L'HEURE EST À LA VIGILANCE

La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) s'est réunie le 24 mars 2026. Cette séance, riche en échanges, a permis d'aborder des sujets structurants pour notre quotidien : les résultats du baromètre social « C'est à vous », la charge de travail de l'encadrement et le bilan du PAPRI Pact 2025.

#1 BAROMÈTRE « C'EST À VOUS » 2025 : UN REcul DES INDICATEURS DE CONFIANCE

Le baromètre, envoyé aux salariés du Groupe SNCF, révèle pour notre entité une érosion de la satisfaction globale par rapport à une année 2022 jugée exceptionnelle.

■ **Baisse des indicateurs** : On constate une diminution de 3 points sur l'engagement et la Qualité de Vie au Travail (QVT). Si le taux d'engagement reste élevé (83 %), la « confiance en l'avenir » est le point qui enregistre la baisse la plus nette.

■ **Satisfaction managériale** : Un point positif ressort avec 85 % de satisfaction concernant la qualité de la relation avec

le manager de proximité et l'écoute. Le soutien entre collègues reste également un point fort (85 %).

■ **Attentes fortes** : Les salariés expriment des besoins non satisfaits en matière de rémunération, d'évolution de parcours professionnel et de reconnaissance de la hiérarchie.

L'analyse de l'UNSA : Si la cohésion d'équipe résiste, l'incertitude sur l'avenir pèse sur le moral des troupes. Comment homogénéiser ce niveau de satisfaction alors que des disparités fortes apparaissent selon les directions de zones ?



#2

MANAGEMENT DE PROXIMITÉ : UNE CHARGE DE TRAVAIL À LA LIMITE DE LA RUPTURE

Les débats ont mis en lumière une situation alarmante concernant nos CUO, DPX et ADPX. Les chiffres sont sans appel : 95 % des managers estiment que leur charge de travail est trop élevée.

■ **L'effet « vase communicant » :**

La suppression de certains postes fonctionnels (comme les COFO) entraîne un report systématique des tâches administratives sur le management de proximité.

■ **Le paradoxe du temps :** Le temps passé dans les bureaux pour répondre aux contraintes administratives se fait au détriment du contact avec les équipes sur le terrain.

■ **La contrainte géographique :** Sur certains périmètres, il n'est pas rare qu'un seul manager (CUO) pilote quatre

sites distants de plusieurs centaines de kilomètres. Les temps de transport grignotent le temps de management effectif.

■ **Le dépassement des horaires :** Des signalements font état de managers travaillant régulièrement le week-end ou tard le soir pour compenser le manque de temps en journée.

L'analyse de l'UNSA : Peut-on exiger un management de qualité quand l'organisation même du travail pousse l'encadrement à l'épuisement ? La direction évoque la création d'une « Direction Industrielle » pour redimensionner les responsabilités. Nous suivrons de près si ce projet apporte un réel soulagement ou une nouvelle couche de complexité.



#3

SANTÉ ET SÉCURITÉ : LE BILAN PRÉOCCUPANT DU PAPRI Pact 2025

Le bilan présenté pour l'année 2025 révèle des indicateurs de santé au travail qui virent à l'orange foncé, voire au rouge.

• **Accidentologie en hausse :** On dénombre 558 accidents du travail en 2025, contre 452 l'année précédente. Une explosion des accidents liés au cheminement et aux trajets (64 accidents de trajet, 45 liés au déplacement) est à noter.

• **L'apparition de chocs psychologiques :** Pour la première fois, 25 à 27 cas de chocs psychologiques ont été déclarés, alors que ce chiffre

était nul les années passées. C'est un indicateur clair d'un mal-être global.

• **Crise de l'emploi :** L'année 2025 a été marquée par un décrochage, avec 164 départs pour seulement 14 embauches et 3 arrivées. Les démissions (42) et les mutations (56) montrent que le service peine à fidéliser ses agents.

L'analyse de l'UNSA : Le lien entre la dégradation des conditions de travail (rythmes de nuit, horaires en « dents de scie ») et la fuite des effectifs est évident. Une analyse profonde des raisons poussant les agents à quitter la Sûreté est devenue indispensable.



#4

FOCUS SUR LES OUTILS ET LES BUDGETS : UNE « QVT » EN TROMPE-L'ŒIL ?

■ **Budget QVT** : L'enveloppe de 1 640 000 € affichée par la Direction est contestée. Une grande partie de cette somme est consacrée au renouvellement de la flotte Mobisuge (736 000 €) ou des vêtements (782 000 €). Pour l'UNSA, il s'agit d'investissements matériels de base et non d'actions d'amélioration de la qualité de vie réelle.

■ **Formation** : Le bilan montre que la formation professionnelle est trop souvent sacrifiée au profit de la production. Dans certaines DZS, la formation au tir se résume au strict minimum réglementaire.



#5

POINTS DIVERS : UNE NOUVELLE APPLI, UN NOUVEAU PROBLÈME ?

Nouvelle application de frais EXPENSYA : Le remplacement de l'outil « CONCUR » pose de sérieux problèmes. Les délais de paiement sont

passés d'une semaine à près d'un mois, et l'absence de notifications pour les valideurs paralyse le système et le délai de remboursement.



L'ÉQUIPE UNSA-FERROVIAIRE :



URIEL
Laura

uriel.l@unsa-ferroviaire.org



SOMProu
Patrick

somprou.p@unsa-ferroviaire.org



MAZERY
Stéphane

mazery.s@unsa-ferroviaire.org



TROUCHOT
David

trouchot.d@unsa-ferroviaire.org

POUR MOI,
C'EST L'UNSA !

2^e
syndicat
de la
Branche
ferroviaire

LA POSITION DE L'UNSA-FERROVIAIRE

Fidèle à son ADN de syndicat réformiste et constructif, l'UNSA-Ferroviaire ne se contente pas de dénoncer, elle propose et interroge.

#1 Sur la charge de travail : Nous demandons que les « fiches d'impact » lors des réorganisations soient réellement évaluées. On ne peut plus supprimer des postes fonctionnels sans mesurer l'impact réel sur la santé des managers restants.

#2 Sur l'équilibre vie pro/vie perso : La direction propose des entretiens de ré-accueil après une absence. C'est un premier pas, mais cela ne règle pas le problème de fond des cycles de travail qui sont la source principale du mal-être dans le service. Nous préconisons et nous incitons la direction à une innovation réelle sur les rythmes de travail pour respecter les besoins physiologiques des agents.

#3 Sur le suivi psychologique : L'apparition de chocs psychologiques déclarés nécessite une réponse forte. L'accès au psychologue du travail doit être facilité et mieux valorisé auprès des agents, sans que cela soit perçu comme une contrainte ou un aveu de faiblesse.

De plus, en tenant compte des situations souvent exigeantes et parfois traumatisantes vécues par ces agents sur le terrain, un suivi psychologique régulier apparaîtrait comme une piste sérieuse à creuser. À l'image de ce qui est déjà mis en place pour les professionnels des métiers régaliens, un tel accompagnement permettrait de prévenir l'accumulation de stress et de souffrance. L'idée n'est pas de transposer ces dispositifs à l'identique, mais bien de s'inspirer des bonnes pratiques qui ont prouvé leur efficacité dans ces secteurs, afin de les adapter spécifiquement aux besoins et aux réalités de nos agents.

#4 Sur la transparence budgétaire : Nous demandons une dissociation claire entre l'investissement matériel indispensable à nos missions et le budget réellement alloué à la QVT (confort des locaux, services aux salariés, etc.).

Votre quotidien est notre priorité.

Restons mobilisés pour un dialogue social exigeant et efficace.

L'équipe UNSA-Ferroviaire

