

AVRIL 2026



APRÈS L'ÉMOTION, L'HEURE EST AUX ACTIONS !

L'UNSA Ferroviaire, en organisation syndicale responsable et par respect aux victimes et leurs proches, ne cherche pas à instrumentaliser des drames personnels.

Cependant, la direction doit entendre nos constats et nos propositions.

La santé mentale des salariés du groupe et de ses SA n'est plus une option, c'est une extrême urgence. L'UNSA-Ferroviaire ne cesse d'interpeller l'entreprise sur le sujet et porte des constats édifiants. Stress chronique, charge de travail excessive, horaires déstructurants, manque de reconnaissance, pressions managériales à tous les niveaux...

Les témoignages se multiplient, et les chiffres sont alarmants :

1 SALARIÉ SUR 3 DÉCLARE SOUFFRIR DE TROUBLES ANXIEUX OU DÉPRESSIFS

Les arrêts maladie liés à la santé mentale ont augmenté de 40 % en 5 ans.

Les métiers opérationnels sont dans leur grande majorité soumis à une forte tension.

La pression mentale et les charges de travail ne cessent d'augmenter dans les métiers des fonctions supports, de l'encadrement...

La santé mentale n'est pas qu'une affaire individuelle, c'est aussi et surtout un enjeu collectif qui impacte la qualité du service public, la sécurité ferroviaire et la vie de milliers de familles.

Si protéger la santé physique et mentale des salariés est une exigence de l'article L4121-1 du Code du Travail, c'est surtout un enjeu majeur de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Ce rôle dépasse la simple garantie de conditions de travail saines : il contribue à maintenir la productivité et à instaurer un environnement de travail durable.

L'heure est venue de prendre en compte nos revendications et propositions concrètes !

T. PRÉVENTION ET SENSIBILISATION

- Formation obligatoire pour tous les managers sur la détection des risques psychosociaux (RPS) et les bonnes pratiques managériales.
- Campagnes de sensibilisation régulières, au sein d'ateliers sur la gestion du stress, en intégrant les ressources disponibles (médecine du travail, cellules d'écoute, psp...).
- Respect incontournable du droit à la déconnexion
- Intégration systématique de la santé mentale dans les DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) avec des indicateurs clairs.

2. AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Respect des amplitudes horaires et des temps de repos ,
- Ouverture immédiate de la renégociation de l'accord Forfait Jour.
- Renfort des effectifs et couverture des postes pour limiter la surcharge de travail, en particulier dans les métiers en tension.
- Flexibilité accrue pour les salariés en difficulté (aménagement d'horaires, télétravail pour les postes éligibles, etc.).
- Sanction des comportements toxiques : tolérance zéro envers le harcèlement moral ou les pressions abusives.

3. ACCÈS AUX SOINS ET SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

- Augmentation des moyens alloués à la médecine du travail et aux cellules d'écoute, avec des psychologues dédiés et anonymes.
- Partenariats avec des réseaux de soins pour faciliter l'accès à des consultations rapides (remboursées à 100 %).
- Création d'un fonds d'urgence pour les salariés en burn-out, avec un accompagnement renforcé vers la reconversion ou la réintégration progressive.

4. RECONNAISSANCE ET DIALOGUE SOCIAL

- Revalorisation salariale pour les métiers les plus exposés, en signe de reconnaissance du travail accompli dans des conditions souvent difficiles.
- Création d'espaces de libération de la parole réguliers (réunions mensuelles par service) pour exprimer les difficultés sans crainte de représailles.
- Négociation d'un accord-cadre sur la qualité de vie au travail (QVT), avec des objectifs chiffrés et un suivi transparent.
- Perspectives pérennes et garantie d'évolution dans l'entreprise pour donner un but, une motivation, du sens.

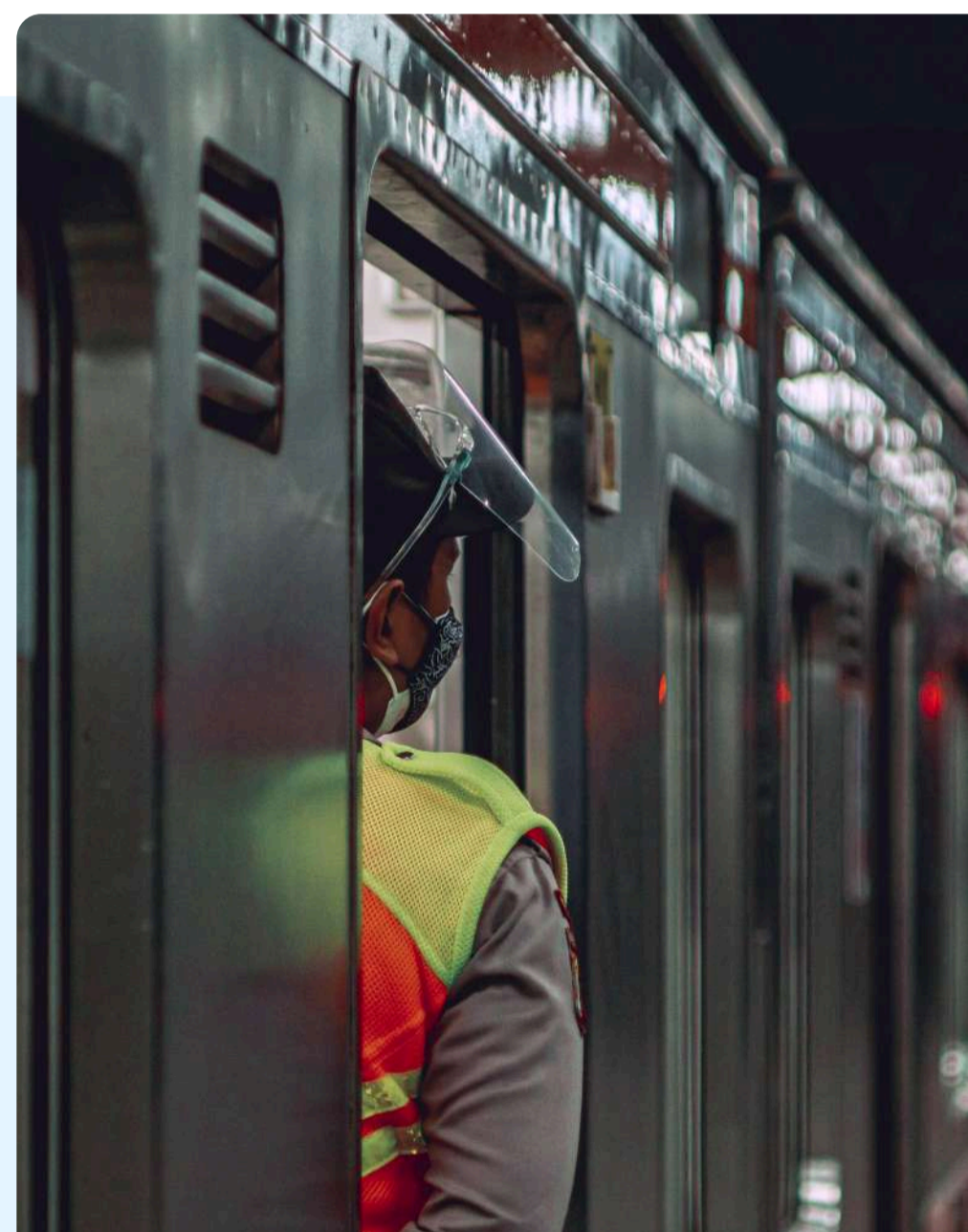
5. IMPLICATION DES SALARIÉS DANS LES DÉCISIONS

- Création de groupes de travail paritaires (syndicats + direction) pour coconstruire des solutions adaptées à chaque métier.
- Enquêtes annuelles anonymes sur le bien-être au travail, avec publication des résultats et plan d'action concret.
- Redonner du sens au travail en développant une méthode de communication claire sur les missions et évolutions d'entreprise.

Nous n'attendons pas pour agir !

L'UNSA appelle la direction à :

- Poursuivre le dialogue avec les Organisations Syndicales Représentatives à travers des groupes de travail spécifiques incluant les services de santé (médecins du travail, psychologues...)
- Organiser une table ronde d'urgence et ce dans les plus brefs délais pour lancer un véritable plan santé mentale.
- Dégager un budget spécifique et à la hauteur de l'enjeu pour financer ces mesures, sans attendre les prochaines négociations annuelles.
- Garantir la transparence sur les nouvelles actions mises en place et leurs résultats.



L'UNSA-Ferroviaire n'attend pas et a déposé des demandes d'audiences nationales pour engager l'entreprise à l'amélioration de la santé mentale des salariés du groupe et de ses SA.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, votre santé compte.

Si vous êtes en difficulté, parlez-en à votre médecin du travail, à vos représentants locaux UNSA-Ferroviaire ou aux dispositifs d'écoute. Vous n'êtes pas seul(e).