

SÛRETÉ FERROVIAIRE

Juillet / 2026



BRÈVES CSSCT du 7 juillet 2026

La dernière réunion de la CSSCT, qui s'est tenue le 7 juillet 2026, a été l'occasion d'aborder de nombreux sujets essentiels pour votre quotidien, votre sécurité et vos conditions de travail.

En préambule, la séance s'est ouverte sur une note solennelle avec un hommage rendu à nos 2 collègues de la DDS récemment disparus. Une minute de silence a été observée en leur mémoire.

Sûreté et sécurité : Analyse des accidents du travail et nouvelle posture Vigipirate

Bilan des Accidents du Travail :

La direction a présenté un bilan qui, bien que stable en volume par rapport à l'année précédente, révèle une augmentation du taux de gravité. Cela signifie que les arrêts de travail consécutifs à un accident sont plus longs. Plus préoccupant encore, les statistiques montrent une hausse de 19 % des atteintes aux personnes lors des interventions, un chiffre qui reflète la montée de la violence à laquelle les agents sont confrontés.

En parallèle, les "chocs psychologiques" sont identifiés comme une catégorie d'incidents en émergence.

Changement de la Posture Vigipirate :

La direction a annoncé un allègement du dispositif, passant du niveau "urgence attentat" à "sécurité renforcée".

Cette décision a pour conséquence principale de rouvrir la possibilité d'effectuer des missions en civil ("cyno civil") sur la base du volontariat, une mesure qui avait été suspendue.

Pour justifier ce changement, la direction s'appuie sur une analyse du risque terroriste jugé moins élevé et l'absence d'agressions recensées sur les agents en civil par le passé.

L'UNSA-Ferroviaire a exprimé sa vive inquiétude. Si le risque spécifique lié au terrorisme a pu évoluer, la hausse constatée de la violence générale et des agressions lors des interventions rend ce retour en arrière potentiellement dangereux pour la sécurité des agents.

Conditions de Travail : Surchauffe au Pôle RH de la DDS et alerte canicule

Dimensionnement du Pôle RS de la DRH de la DDS :

L'UNSA-Ferroviaire a officiellement alerté la direction sur la situation critique du Pôle RH/RS de la DDS, dont les effectifs sont fortement réduits suite à un départ, un arrêt de longue durée et un décès. Nous avons souligné que la charge de travail conséquente pèse lourdement sur les agents restants et que même avec un effectif complet, le service connaissait déjà des difficultés. La direction reconnaît les difficultés de recrutement mais assure avoir engagé les actions nécessaires pour renforcer l'équipe.

Vigilance Canicule :

La question de la tenue : un enjeu central. Le débat s'est d'abord focalisé sur l'inadaptation du polo de dotation actuel. Les remontées du terrain, portées en séance, décrivent une tenue "abominable" qui colle à la peau, retient la chaleur et génère de mauvaises odeurs, même après un lavage.

Les expérimentations jugées insuffisantes : Il a été rappelé que des expérimentations, comme le "polo forte chaleur" testé à Marseille, n'ont pas donné satisfaction. Bien que plus léger, ce dernier présenterait toujours un problème d'odeur persistante. L'UNSA-Ferroviaire a questionné la capacité de l'entreprise à définir un budget pour une tenue technique efficace, citant en exemple des polos de sport bien plus performants et abordables.

Les propositions techniques : Des améliorations concrètes ont été suggérées, s'inspirant d'études et d'autres corps de métier (comme les gendarmes) : l'utilisation de matières techniques respirantes pour évacuer la transpiration, la suppression du col qui augmente la sensation de chaleur, ou encore l'ajout d'aérations aux aisselles.

Au-delà de la tenue, une approche globale réclamée :

L'UNSA-Ferroviaire a souligné que la tenue n'est qu'une partie du problème. Une approche globale est indispensable pour garantir la sécurité des agents. Les points suivants ont été développés :

- **L'adaptation des missions et des horaires :** Conformément au Code du travail, il a été demandé de pouvoir adapter les plannings pour éviter les missions aux heures les plus chaudes. Si la direction anticipe des contraintes liées aux contrats commerciaux, il a été rappelé que la délinquance elle-même tend à diminuer durant les pics de canicule, ce qui pourrait offrir des marges de manœuvre. La possibilité d'effectuer des "missions en civil", comme évoqué pour une DZ, a été notée comme une piste, bien que palliative.
- **L'hydratation et le matériel :** La question de l'accès à l'eau a été posée, notamment lors de missions à bord de trains bondés ou de matériel présentant une climatisation défaillante. La direction a rappelé que des réassorts pour les gourdes sont possibles sur demande et que les agents doivent signaler toute incapacité à accompagner un train sans climatisation.
- **La prévention des risques graves :** Un témoignage marquant a illustré le danger : un agent travaillant avec plus 50°C en plein soleil, avec une tenue sombre et un gilet pare-balles, peut cesser de transpirer après deux heures, s'exposant à des nausées, des malaises graves, consécutifs à une hyper-sudation et une hyperthermie du corps.



L'UNSA-Ferroviaire constate que la direction se dit à l'écoute et que des initiatives locales existent. Cependant, ces réponses ponctuelles ne suffisent plus. Il est temps de passer des constats à un plan d'action national, structuré et concret.

Nous demandons des solutions de bon sens, qui allient la protection de la santé et de la sécurité des salariés avec les impératifs de service. L'adaptation des tenues, des horaires et des missions durant les vagues de chaleur ne doit plus être une option ou une simple expérimentation, mais une règle intégrée à notre organisation de travail.

L'UNSA-Ferroviaire est intervenue pour saluer ces initiatives, qui répondent à un vrai besoin pour les agents de plus de 50 ans travaillant sur un emploi dont le niveau de pénibilité est de P2 ou P3. Et appelle à la généralisation de ce type de dispositifs et encourage la direction à poursuivre activement ces réflexions pour ne pas laisser les agents sans solution face à l'usure professionnelle.

Les chiffres montrent un absentéisme quasi nul pour cette population dont la fin de carrière est aménagée. L'UNSA-Ferroviaire a demandé une généralisation de ces dispositifs, tout en exhortant les directions de zone à faire preuve d'innovation.

Projets d'organisation et d'aménagement : Des avancées à concrétiser

Évolution des roulements à Nice :

Un projet de modification des horaires, initié à la demande des agents (selon ce qu'affirme la direction zonale), a été présenté. Il vise à réduire les amplitudes de travail et à supprimer des services jugés peu pertinents (notamment tard le samedi).

Expérimentations de fin de carrière (DZS-SE) :

Un bilan des trois expérimentations a été dressé :

- Roulement "en form" (Lyon) : Succès, le dispositif est pérennisé.
- Roulement "hybride" (Valence) : L'expérimentation, concluante, est suspendue faute de candidats pour maintenir le binôme.
- Roulement "hybride" (Alpes) : Le projet n'a jamais démarré, l'outil de travail étant devenu obsolète avant même le début.

Aménagements des locaux à la DDS :

Des travaux sont prévus pour optimiser les espaces (bureaux, salles de réunion, tisaneries, création de salles d'allaitement).



Baromètre "C'est à vous" et EVRPS : Entre plans d'action et réalité du terrain

La direction des ressources humaines (DRH) a présenté en séance un point d'étape sur la campagne "C'est à vous" et les plans d'action qui en découlent, ainsi que sur ceux liés à l'Évaluation des Risques Psycho-Sociaux (EVRPS).

La direction a souligné des indicateurs qu'elle juge positifs : un taux de participation au baromètre maintenu à un niveau élevé, un taux d'engagement de 85 % et un indicateur de Qualité de Vie au Travail (QVT) de 86 %. Sur la base de ces résultats, trois axes de travail ont été définis au niveau national : l'ambiance d'équipe, le sens au travail et la confiance en l'avenir. Ces axes ont conduit à la proposition de 249 actions dans les différents périmètres. À ce jour, 66 % de ces actions seraient engagées et 30 finalisées.

Face à cette présentation, l'UNSA-Ferroviaire a interrogé la direction sur l'impact concret et visible de ces plans d'action pour les salariés sur le terrain. Nous avons exprimé notre préoccupation : bien souvent, ces plans semblent rester au stade d'un "exercice intellectuel" sans se traduire par des améliorations tangibles dans le quotidien des équipes opérationnelles et de leur encadrement de proximité (DPX, CUO, ADPX).

Nous avons soulevé plusieurs questions pour comprendre ce décalage entre les intentions et la réalité :

- Les directions de zone (DZ) disposent-elles des moyens et du dimensionnement adéquats pour décliner efficacement ces plans ?
- Les managers de proximité sont-ils suffisamment formés et disposent-ils des marges de manœuvre nécessaires pour aborder et régler les problématiques de RPS au quotidien ?
- Comment s'assurer que les effets de ces actions soient réellement mesurables et ressentis par les agents ?

La DRH a reconnu que l'avancement pouvait être différent selon les périmètres, expliquant en partie ce décalage par la charge de travail supplémentaire pour les entités qui devaient mener de front les démarches EVRPS et "C'est à vous". Elle a confirmé qu'un tableau de suivi unifié était désormais en place pour suivre conjointement ces deux dispositifs.



Pour l'UNSA-Ferroviaire, un plan d'action n'a de valeur que s'il est ressenti positivement par les salariés qu'il est censé aider. La direction s'est engagée à fournir un bilan complet en septembre, et nous serons là pour en analyser les résultats. D'ici là, l'UNSA-Ferroviaire vous invite à rester attentifs et à nous faire part de vos observations. C'est grâce à vos retours du terrain que nous pourrions mesurer objectivement l'efficacité de ces dispositifs et continuer à porter des demandes constructives pour l'amélioration de vos conditions de travail.



uriel.l@unsa-ferroviaire.org



somprou.p@unsa-ferroviaire.org



trouchet.d@unsa-ferroviaire.org



mazery.s@unsa-ferroviaire.org



Rejoignez-nous !



Déploiement du Pistolet à Impulsions Électriques (PIE) : Une expérimentation attendue

L'introduction prochaine du Pistolet à Impulsions Électriques (PIE) a été un point central de la discussion, son déploiement étant présenté comme une expérimentation. Plusieurs conditions concrètes ont été établies avant que les agents puissent être dotés de ce nouvel équipement.

Le déploiement n'interviendra qu'après la fin de la formation spécifique. Il est également soumis à plusieurs conditions matérielles : les agents devront avoir réceptionné leur dotation individuelle (APA) et les salles d'armes devront être opérationnelles.

La formation elle-même a été qualifiée de "validante et habilitante", similaire à celle du bâton de défense, se concluant par une certification officielle attestant de la compétence de l'agent à utiliser le PIE. Il a été évoqué que les premières dotations pourraient concerner les lignes à grande vitesse.

Les demandes de l'UNSA-Ferroviaire pour un cadre sécurisé :

L'UNSA-Ferroviaire a fermement insisté sur la nécessité d'encadrer rigoureusement cette phase d'expérimentation pour en garantir le succès et la pertinence. Nous avons soulevé plusieurs points non négociables :

- **Un débriefing systématique** : Il est impératif que les managers assurent un "contact direct" pour un débriefing après chaque utilisation du PIE. Cet accompagnement est essentiel pour analyser les conditions d'emploi et soutenir les agents.
- **L'objectif à long terme** : Nous considérons cette expérimentation comme une étape fondamentale. Si elle est menée correctement, elle doit permettre de faire du PIE une dotation de "norme", et non un simple test sans lendemain.

En réponse, la direction a reconnu la nécessité d'un encadrement spécifique pour ce nouveau matériel et a assuré que les premières équipes qui sortiront sur le terrain bénéficieront d'un "cadre" pour les accompagner.

L'UNSA-Ferroviaire, favorable à la mise en œuvre du PIE, restera extrêmement vigilante sur la mise en place effective de ces garanties sur le terrain.

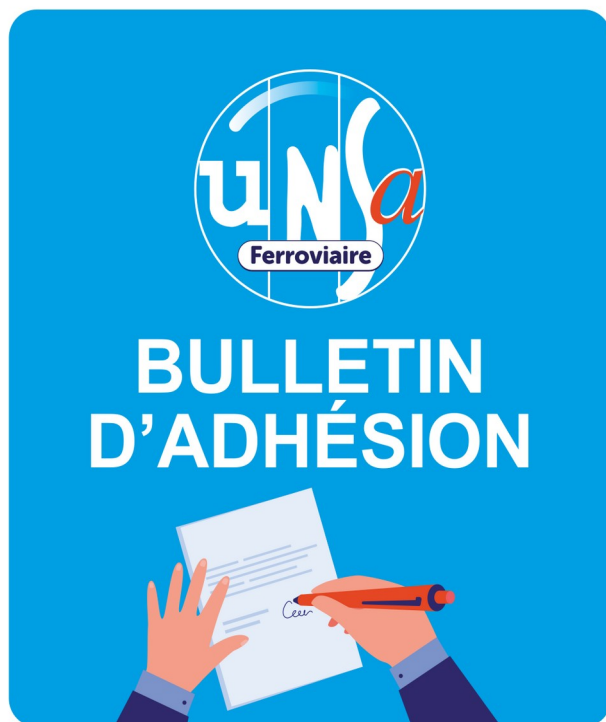
POUR L'UNSA !

Cette réunion de CSSCT démontre une fois de plus le rôle essentiel de la CSSCT et la complexité des sujets qui vous concernent. Cependant, de nombreux points de vigilance demeurent. L'UNSA-Ferroviaire continuera de porter une voix pragmatique et exigeante pour :

- **Alerter** sur les risques liés à la hausse de la violence et aux décisions opérationnelles qui pourraient vous exposer davantage.
- **Défendre** les projets sociaux ambitieux comme les aménagements de fin de carrière et veiller à ce qu'ils ne soient pas abandonnés au premier obstacle.
- **Relayer** vos problématiques concrètes, notamment à la qualité de vos tenues.

Le dialogue social n'a de sens que s'il débouche sur des améliorations tangibles. Vous pouvez compter sur vos représentants UNSA-Ferroviaire pour continuer à œuvrer en ce sens.

N'hésitez pas à contacter vos représentants locaux pour toute question.



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

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)

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.

