



SURETE FERROVIAIRE

SEPTEMBRE / 2026

BREVES CSSCT SÛRETE DU 30 SEPTEMBRE 2026



Sécurité, conditions de travail, nouveaux outils : L'UNSA-Ferroviaire vous informe !

Le 30 septembre 2026 s'est tenue la réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

L'UNSA-Ferroviaire a porté la voix des agents de la Sûreté pour confronter les projets de la Direction aux réalités du terrain et garantir que les évolutions de l'entreprise s'opèrent dans le strict respect de la sécurité physique, juridique et des conditions de travail des salariés.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS), QUALISOCIAL ET RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Démarche Qualisocial et Enquête « C'est à vous »

- **Interventions Qualisocial** : 13 interventions ont été menées (6 sur la Zone Nord, 2 sur le Sud-Ouest/Bordeaux, 2 sur l'Est, 1 en Méditerranée, 2 sur PSL), adossées à 17 groupes de travail locaux et 30 réunions. Les RPX et les médecins du travail seront désormais systématiquement intégrés aux phases de restitution.
- **Dispositifs validés au COPIL RPS du 8 juillet** :
 - Renouvellement tous les 2 ans de la formation e-learning de lutte contre le sexisme (déployée en 2024).
 - E-learning RPS Groupe dispensé en priorité à la ligne managériale. Généralisation des formations à la désescalade avec l'appui de la médecine du travail.
 - Ouverture le 8 septembre 2026 d'une permanence de psychologues du travail pour les encadrants (cabinet Sens et Cohérence), renforcement du recours aux Professionnels du Soutien Psychologique (PSP) et adaptation des ateliers de co-développement (CODEV).
- **Campagne « C'est à vous »** : Sur plus de 250 actions proposées en 2024, la quasi-totalité a été lancée et 38 % étaient d'ores et déjà clôturées au 15 septembre. L'édition 2024 des questionnaires se déroulera du 5 au 26 novembre, pour une restitution en CODIR mi-décembre.





Position de l'UNSA : L'UNSA rappelle que le port d'un t-shirt respirant lors des périodes de fortes chaleurs constitue l'équipement le plus adapté aux contraintes de nos missions quotidiennes, sur le modèle de ce qui est déjà autorisé pour d'autres forces de l'ordre, telles que la gendarmerie mobile.

DISPOSITIF CANICULE ET ADAPTATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

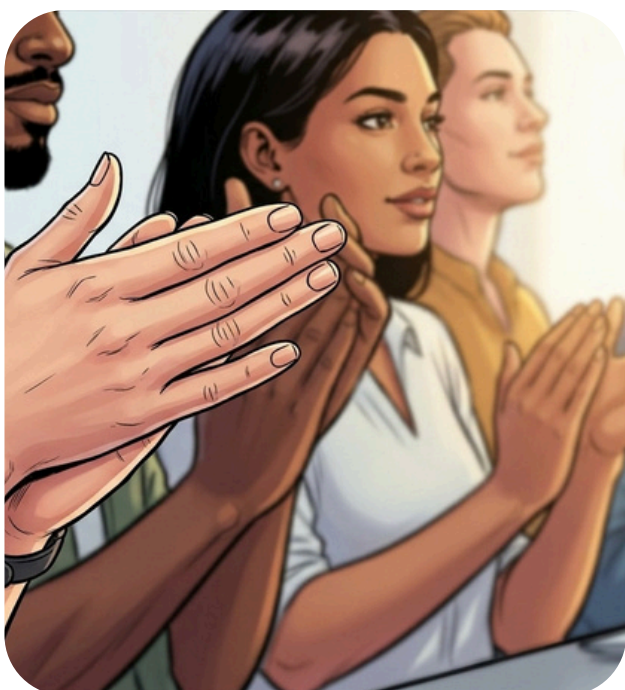
Présentation de la fiche réflexe Canicule

Élaboré à partir des retours d'expérience des Jeux Olympiques de Paris 2024, un document national harmonise désormais les conduites à tenir selon les 4 niveaux de vigilance de l'État :

- **Niveau Vert (Veille) :** Anticipation matérielle avec mise à jour du DUERP, vérification et révision technique des fontaines à eau, dotation des véhicules en glacières et gourdes.
- **Niveau Jaune (Avertissement) :** Vigilance accrue et rappel des consignes d'hydratation.
- **Niveau Orange (Alerte) :** Adaptation opérationnelle des missions (privilégier les interventions dans les rames climatisées, proscrire les expositions prolongées en plein soleil).
- **Niveau Rouge (Canicule extrême) :** Annulation des événements extérieurs et suspension totale des entraînements physiques intenses.

Bilan de l'été 2026 (période du 29 mai au 31 août)

- **Accidentologie :** 11 dossiers enregistrés, dont 8 accidents du travail (2 avec arrêt et 6 sans arrêt) et 3 quasi-accidents.
- **Localisation et circonstances :** Forte concentration des événements sur les secteurs Méditerranée, Sud-Ouest, Ouest et Île-de-France, en particulier lors d'opérations de transbordement de voyageurs.
- **Équipements et habillement :** Des tests sont actuellement menés concernant des sous vêtements réfrigérés (poches rafraichissantes), tandis que le pôle habillement travaille sur des textiles respirants plus adaptés aux fortes chaleurs (polos et t-shirts).



RECONNAISSANCE AU TRAVAIL ET GRATIFICATIONS

L'instance a débattu en profondeur de la politique de reconnaissance.

Si la Direction met en valeur les grandes cérémonies et remises de médailles avec les dirigeants, l'UNSA dénonce les freins administratifs qui bloquent la reconnaissance du quotidien. Obtenir une gratification exceptionnelle, même de 20 ou 30 euros pour récompenser une belle intervention, est devenu un parcours du combattant pour les encadrants locaux (DPX).

Position de l'UNSA : L'UNSA demande une simplification et une décentralisation de ce levier managérial : les critères d'attribution des Gratex doivent être transparents et harmonisés au niveau national sans être confisqués par un arbitrage parisien déconnecté du terrain.

ORGANISATION OPÉRATIONNELLE ET DOCTRINE D'EMPLOI DES PATROUILLES

Des échanges appuyés ont eu lieu concernant le recours croissant à des patrouilles composées de seulement deux agents (binômes) :

Constats de dérives : L'UNSA a relevé des dérives en Île-de-France (notamment lors d'interventions sur la voie publique ...), ainsi que sur les trains régionaux (TER) ou lors d'interventions en province (IVB).

Accident de travail à Châlons-sur-Saône : Une patrouille initialement prévue à 3 agents a été réduite à 2 à la suite d'une absence inopinée. Engagé en soutien de contrôleurs ASCT agressés, le binôme a dû intervenir et un agent a été blessé (5 jours d'ITT).

Face au manque d'effectifs et à l'absentéisme imprévu, la Direction considère que ces équipes à deux réalisent des missions dites de « visibilité » au cours desquelles les agents ne sont pas supposés intervenir seuls. Elle confirme toutefois que ces missions ne doivent pas devenir la règle et qu'elles imposent l'appui systématique des forces de l'ordre (Police/Gendarmerie) en cas d'interpellation.



Position de l'UNSA : L'UNSA refuse fermement que la doctrine d'emploi soit dégradée pour pallier le manque d'effectifs ou masquer des retards de production. Sur le terrain, l'obligation de visibilité expose directement les collègues à des situations conflictuelles et violentes sans leur donner les moyens d'assurer leur sécurité. L'UNSA exige l'arrêt de l'engagement de binômes sur des missions inadaptées ou à risque d'interpellation : si les effectifs sont insuffisants, la mission doit être redimensionnée ou purement annulée.



Analyse de l'UNSA : L'UNSA approuve cette simplification pragmatique qui transforme un tableur illisible en un outil de prévention opérationnel et accessible. L'UNSA veille toutefois à ce que la standardisation du tronc commun ne conduise pas à invisibiliser les dangers locaux concrets de chaque site, et demande un réel accompagnement de la ligne managériale.

SIMPLIFICATION DU DOCUMENT UNIQUE (DUERP)

Diagnostic de la situation existante : Le DUERP actuel est devenu trop lourd et inexploitable au quotidien pour le management de proximité (DPX) : à titre d'exemple, le document de la Direction de Zone Sûreté Est totalise 5 149 lignes pour 110 agents répartis sur 37 unités de travail, et celui de la DFPS compte 173 pages.

Méthodologie arrêtée pour 2027

- Regroupement sous une phase unique d'évaluation (« toute activité en tout lieu ») et réduction des unités de travail (passage de 37 à 12 unités pour la zone Est).
- Distinction claire entre :
 - Un tronc commun de risques génériques (chutes de plain-pied, risque chimique, fortes chaleurs, travail sur écran, etc.).
- Des risques spécifiques par site (présence de radon, configuration architecturale, escaliers dangereux, travail de nuit, risques électriques, spécificités des équipes cynophiles ou EVPPS, usage de VTT ou de drones).
- Réduction de la volumétrie à 670 situations dangereuses ciblées, évaluées chaque année en binôme par le DPX et le COSEC.
- Articulation de ces travaux avec la future PST Kizeo prévue pour l'horizon 2028.

PROJECTIONS INDIVIDUELLES (DISPOSITIF DFPS / RENFORTS INTER-RÉGIONS)

Bilan de la phase 1 (octobre 2023 à mai 2024) : Sur 25 demandes d'agents volontaires pour des renforts isolés, 18 missions ont été concrétisées (taux de réalisation de 74 %) et 114 jours ont été refusés (pour indisponibilité ou non-respect des critères). Les retours des agents sont globalement positifs sur l'accueil, en dehors d'un problème d'éloignement d'hébergement qui a été corrigé.

Modalités de la reconduction (octobre 2025 à mai 2026)

- Élargissement de la cible de volontaires, passant de 5 à 8-10 agents.
- **Armement** : Pour éviter les contraintes liées au transport d'armes lors des transits, l'armement sera mis à disposition directement sur place par la DZS d'accueil.
- **Frais de déplacement** : Utilisation fortement encouragée de la carte bancaire professionnelle avec prise en charge directe de l'hôtel par l'entreprise, afin qu'aucun agent n'ait à avancer de trésorerie personnelle (sans que l'absence de carte ne soit éliminatoire).



Position de l'UNSA : L'UNSA rappelle que ce dispositif doit impérativement reposer sur le volontariat strict. Il ne peut servir à pallier des manques structurels d'effectifs en déshabillant des régions elles-mêmes en tension critique, à l'image de la région AURA qui accuse actuellement un déficit de -18 agents.

DISPOSITIFS SONORES ET LUMINEUX PRIORITAIRES

Le décret du 22 juillet 2026 autorise désormais la SUGE à équiper certains véhicules de dispositifs prioritaires (gyrophare bleu et sirène deux-tons de type police/gendarmerie), lui conférant le droit de déroger aux règles du code de la route sous réserve de la préservation de la sécurité des tiers. Cette disposition se distingue de la simple facilité de passage (feu à éclat bleu et trois-tons de type ambulance).

La Direction a mis en place un protocole très restrictif :

- **Périmètre** : Réservé exclusivement aux équipes cyno-détection d'Île-de-France, uniquement dans le cadre des procédures bagages/objets délaissés.
- **Procédure d'engagement** : Nécessite une autorisation préalable formelle délivrée par le PCNS Express, horodatée et enregistrée selon une phraséologie radio normalisée.
- **Garde-fous de conduite** :
 - Vitesse maximale plafonnée à +10 km/h au-dessus de la vitesse autorisée (exemple : 60 km/h maximum en zone urbaine limitée à 50 km/h).
 - Interdiction absolue d'emprunter les ronds-points à contresens, de circuler sur les trottoirs, les voies cyclables ou à contre-sens (sens interdits).
 - Document Unique : Intégration d'un risque spécifique dédié dans le DUERP.



Analyse de l'UNSA : L'UNSA salue l'aboutissement de cette revendication historique issue de l'expérience des JO, essentielle pour la rapidité des levées de doute.

Toutefois, l'UNSA dénonce un dispositif bridé : laisser un agent conducteur seul à bord (sans copilote pour gérer les transmissions) avec une marge de vitesse restreinte pose la question de la sécurité routière. En cas d'accident, la responsabilité juridique incombe au conducteur.

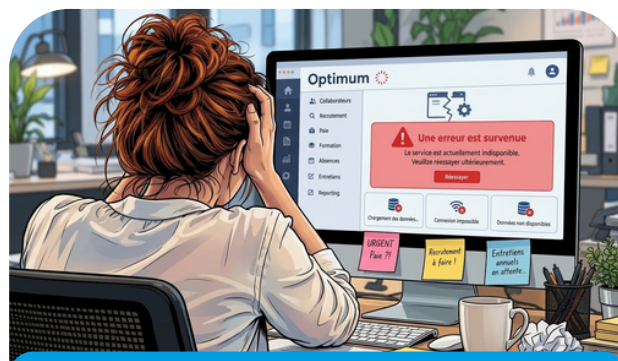
L'UNSA exige donc la mise en place d'un véritable module de formation à la conduite d'urgence et d'évitement pour l'ensemble des conducteurs habilités.

OUTILS RH : DÉPLOIEMENT DU LOGICIEL « OPTIMUM »

Le logiciel IDAP arrivant en fin de vie en février 2027, il sera remplacé par l'outil groupe « Optimum » (qui absorbe également l'outil congés, le 503 et le CET). Ce logiciel centralisera la gestion des temps et des activités avec pour principal atout l'accès en temps réel aux compteurs de congés (FIA), résolvant une source d'irritation ancienne des agents.

Calendrier de déploiement :

- 5 octobre 2026 : Accès à l'outil et formation des Gestionnaires d'Utilisation (GU), à raison d'au moins 2 GU formés par Direction de Zone (DZ).
- 2 novembre 2026 : Lancement de la « mini-vague » (V1) auprès d'environ 300 agents sédentaires (agents sous régime B ou forfait jours du lundi au vendredi, sans panachage d'agents B25 ou C20 dans l'Unité Opérationnelle). Un accompagnement est prévu via des webinaires et des permanences RH locales.
- Premier trimestre 2027 : Présentation d'un retour d'expérience (REX) complet en CSSCT avant d'envisager le déploiement vers les 2 700 agents opérationnels.



Position de l'UNSA : Compte tenu des antécédents complexes liés au déploiement d'Optimum dans d'autres entités du groupe SNCF, l'UNSA soutient la démarche d'un déploiement progressif par vagues. L'UNSA a fait part de ses plus vives réserves concernant d'éventuels bugs impactant les fiches de paie ou les compteurs. Elle exige un accompagnement renforcé des utilisateurs et des garanties formelles sur la fiabilité du traitement des Éléments Variables de Solde (EVS) avant tout basculement des personnels opérationnels aux roulements complexes.

INDICATEURS RH : HANDICAP, ACCIDENTOLOGIE, ABSENTÉISME ET RECRUTEMENT

Dans le cadre de l'accord TH, une enveloppe de 17 190 € a été engagée au deuxième trimestre 2026 pour financer des aménagements ergonomiques de postes de travail (répartis entre matériel sur site et mobilier pour le télétravail).

Accidentologie et chocs psychologiques

- **Violences et atteintes :** Les statistiques du 1er semestre 2026 révèlent une forte hausse de +54 % des atteintes physiques et interventions sur individus récalcitrants, passant de 64 cas (à fin juin 2025) à 99 cas (à fin juin 2026).
- **Accidents techniques et entraînements :** Hausse de +22 % des accidents liés à l'outil (5 cas). Une hausse d'accidents est également enregistrée lors des entraînements aux Techniques d'Intervention de Sécurité (TIS / Gestes Techniques Professionnels), imposant un contrôle pédagogique renforcé tout en maintenant le réalisme des exercices.
- **Déplacements simples :** Diminution des accidents de circulation pédestre simple grâce à la mise en œuvre de la vigilance partagée.
- **Chocs psychologiques :** 2 déclarations formelles ont été enregistrées sur le semestre. La Direction a rappelé la règle applicable en cas de retrait d'arme à titre conservatoire : décision collégiale de protection temporaire d'une durée de 1 mois renouvelable 1 mois, avec maintien intégral de la prime de port d'arme.



Absentéisme, Recrutement et Mixité

- **Absentéisme :** Déploiement d'une feuille de route nationale de prévention de l'absentéisme, destinée à être déclinée localement par chaque zone.
- **Objectif d'embauches :** La SUGE vise 180 recrutements cette année. Pour pallier les difficultés d'attractivité, l'entreprise participera au forum des grandes écoles le 19 octobre près de la gare de Lyon et a mandaté un cabinet externe de chasseurs de têtes.
- **Féminisation :** Afin de tendre vers l'objectif de 50 % de mixité, jugé très difficile à atteindre en l'état, une campagne de communication spécifique s'appuyant sur les services d'une influenceuse a été engagée.



POUR L'UNSA

Cette instance du 30 septembre 2026 met en lumière des avancées certaines (évolution sur les avertisseurs prioritaires, simplification du DUERP, protocoles canicule améliorés), portées par l'action constructive de l'UNSA-Ferroviaire.

Cependant, de fortes divergences persistent face aux logiques comptables qui pénalisent la reconnaissance immédiate des agents et exposent les collectifs à des risques accrus en banalisant les interventions en sous-effectif. L'UNSA maintiendra une vigilance totale sur les points sensibles, en particulier le respect de la doctrine d'emploi à trois agents minimum sur les interventions et la sécurisation financière des agents lors du basculement vers l'outil Optimum.

Prochaine réunion de l'instance : Fixée au 10 novembre 2026.

Les représentants de l'UNSA-Ferroviaire restent à votre disposition pour tout échange sur ces dossiers.



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.



UNSA-FERROVIAIRE

*SI AGENT SNCF

