



CSE  
SNCF  
HOLDING



CSE SNCF HOLDING - FOCUS CSSCT SÛRETÉ

8 JUILLET 2025

COMPTE-RENDU CSSCT SÛRETÉ

# L'UNSA-FERROVIAIRE VOUS INFORME



Une réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de la Sûreté s'est tenue le 8 juillet 2025.

Vos représentants UNSA-Ferroviaire y ont participé activement pour porter vos préoccupations et questionner la direction sur de nombreux sujets qui impactent directement votre quotidien et votre santé au travail.

L'objectif de cette communication est de vous fournir un compte-rendu transparent et détaillé des échanges. Loin des discours convenus, nous souhaitons mettre en lumière les points d'avancement, mais surtout les zones d'ombre, les questions restées sans réponse satisfaisante et les divergences de points de vue entre la direction et les représentants du personnel. Votre information est notre priorité.

## #1 CONDITIONS DE TRAVAIL FACE AUX FORTES CHALEURS : UN DIALOGUE DE SOURDS ?

Ce fut l'un des sujets les plus brûlants, longuement et vivement débattu. Face aux épisodes caniculaires de plus en plus fréquents et intenses, l'UNSA-Ferroviaire a alerté sur les risques graves pour la santé des agents.

POUR  
EN  
SAVOIR



uriel.l@unsa-ferroviaire.org



somprou.p@unsa-ferroviaire.org



trouchet.d@unsa-ferroviaire.org



mazery.s@unsa-ferroviaire.org

**Ce que l'UNSA-Ferroviaire a soulevé :**

- La réalité du terrain : l'UNSA a rappelé que travailler en mission, équipé d'un gilet pare-balles et d'un ceinturon (plus de 10 kg), par des températures dépassant les 40°C, n'est pas un risque, mais un danger. L'UNSA a mentionné des situations concrètes où des missions se déroulent dans des trains sans climatisation ou sur des infrastructures réseau sans point d'eau accessible, rendant l'hydratation quasi impossible.
- Le cadre réglementaire et l'obligation de sécurité : l'UNSA a évoqué le récent décret du 27 mai 2025 qui renforce les obligations des employeurs. La direction a rétorqué que ce décret concernait principalement des secteurs comme le BTP ou les travaux forestiers et ne s'appliquait donc pas directement à nos métiers. C'est un point de divergence majeur. Pour l'UNSA-Ferroviaire, au-delà de l'interprétation juridique stricte, l'employeur a une obligation générale de sécurité qui lui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses salariés.

- Les dérives constatées : l'UNSA a alerté la direction sur des pratiques inacceptables rapportées l'année dernière, où des agents victimes de malaises liés à la chaleur se seraient vu demander de poser un congé (RQ, RU, C ou TY...) pour rentrer chez eux, au lieu d'une déclaration d'accident de travail (DAT).

**Réponse de la direction :**

La direction a affirmé avoir diffusé des messages de prévention et indique que les mesures à prendre (adaptation des missions, distribution d'eau) sont laissées à la discrétion des DZS. Elle a pris note des alertes de l'UNSA, mais n'a pas reconnu de défaillance systémique, invitant à faire remonter les situations problématiques au cas par cas.

**La question de l'UNSA-Ferroviaire demeure :**

Faut-il attendre un incident grave pour que la protection des agents contre les fortes chaleurs devienne une priorité non négociable et uniforme sur tout le territoire, plutôt qu'une option à la discrétion des managers locaux ?



## #2

# LE BRASSARD "CHEF DE MISSION" : HYGIÈNE, ERGONOMIE ET DOTATION INDIVIDUELLE

**Un sujet qui peut sembler anodin, mais qui pourtant est révélateur...**

- **Les problèmes soulevés** : l'UNSA a dénoncé le manque d'hygiène évident lié au partage d'un même brassard, qui absorbe la transpiration, entre plusieurs agents. L'UNSA a également pointé les problèmes d'ergonomie : le brassard abîme les polos avec son velcro et sa taille unique est inadaptée à de nombreuses morphologies (notamment féminines ou pour les collègues les plus corpulents), touchant parfois directement la peau.
- **L'annonce de la direction** : face à l'insistance de l'UNSA, la direction a annoncé qu'une commande de 700 brassards était en cours pour permettre une dotation individuelle. C'est une avancée concrète. La livraison est prévue pour fin juillet 2025.
- **Le point de blocage** : cependant, la direction a indiqué qu'elle n'organiserait pas de retour

d'expérience (REX) complet sur l'ergonomie et le design du brassard tant qu'elle n'aura pas la certitude que tous les agents le portent. Cette position est problématique : comment attendre une adhésion totale à un équipement si celui-ci présente des défauts qui ne sont pas encore corrigés ? Un cercle vicieux, puisque beaucoup ne le portent plus à cause de ces problèmes !

**Pour rappel, l'UNSA-Ferroviaire s'était opposée à ce projet, car le constat était qu'il ne faisait pas du tout l'unanimité parmi les agents de terrain. Si l'on peut comprendre que les FSI comme les partenaires internes de la SNCF souhaitent l'identification d'un interlocuteur unique, l'UNSA-Ferroviaire rappelle qu'elle avait proposé une bande patronymique, cette dernière remplissant parfaitement les exigences des agents et le besoin d'identification.**



# #3

## PROJET DE CSP GU : L'INQUIÉTUDE GRANDIT ET L'INFORMATION MANQUE

**La direction a officiellement évoqué un projet de "réflexion" sur la centralisation des gestionnaires d'utilisation en IDF (GU) :**

- **Une divergence de taille :** alors que la direction parle d'une simple "phase de réflexion" et d'analyse des processus, l'UNSA lui a fait part de remontées de terrain très différentes. Des agents sur certains sites, notamment en IDF Sud, se sont déjà vu notifier, de manière plus ou moins officielle, que leur poste serait supprimé. Cette contradiction entre le discours officiel et la réalité perçue sur le terrain est une source majeure d'inquiétude et de défiance.
- **Des interrogations :** l'UNSA a demandé des éclaircissements sur le périmètre, le calendrier et l'impact réel en termes d'emplois. Qui sera concerné ? Comment la mobilité sera-t-elle accompagnée ? Le cadre du

GRH00910 sera-t-il appliqué correctement pour garantir les droits des agents ? D'autant que les perspectives de reclassement sont inégales selon le bassin d'emploi de l'agent.

■ **L'objectif affiché :** la direction a mentionné un objectif de réduction de six postes sur l'ensemble du périmètre de la Sûreté. Un chiffre qui a étonné les représentants du personnel par sa faiblesse au regard des ambitions habituellement affichées dans ce type de projet. Est-ce la cible finale ou un simple jalón ?

**L'UNSA-Ferroviaire restera extrêmement vigilante et exige une transparence totale sur ce projet structurant. L'UNSA refuse que les agents soient la variable d'ajustement et que des décisions soient prises sans une concertation digne de ce nom. À ce stade, aucun dossier n'a été présenté en CSSCT et en CSE.**

# #4

## EXPÉRIMENTATION "FIN DE CARRIÈRE" EN RHÔNE-ALPES : UNE AVANCÉE À SURVEILLER DE PRÈS

La direction a présenté un projet d'expérimentation de roulement hybride sur les sites de Chambéry et Annecy, destiné aux agents de plus de 50 ans. Il consiste à alterner missions sur le terrain et missions de mise à jour de la base de données CEZAR.

**Les aspects positifs :**

**L'UNSA-Ferroviaire salue cette initiative visant à améliorer les conditions de fin de carrière, prévenir l'usure professionnelle et préserver les compétences dans l'entreprise.**

**L'UNSA-Ferroviaire rappelle avoir porté cette vision auprès de la DDS lors d'une audience nationale en février 2025.**

**Points de vigilance et questions :**

Toutefois, l'UNSA a soulevé de nombreuses interrogations pour que cette bonne idée ne se transforme pas en fausse bonne solution.

- **Périmètre** : pourquoi limiter l'expérimentation à Chambéry/Annecy ? Ne pourrait-elle pas être étendue à d'autres sites ou à des agents souffrant de restrictions médicales, quel que soit leur âge ?
- **Effectifs** : quel sera l'impact sur les effectifs déjà tendus du site de Chambéry ? Retirer, même à temps partiel, des agents de la production terrain sans compensation pourrait dégrader les conditions de travail du reste du collectif.
- **Pénibilité** : comment sera géré le compteur pénibilité

pour les agents concernés ? Nous avons insisté sur le fait qu'ils devaient conserver leur emploi type (agent opérationnel).

- **Rémunération** : les agents bénéficieront-ils de l'indemnité de saisie pour la partie fonctionnelle ? Cela n'était pas clair dans le document initial. Il semblerait que oui.
- **Détails pratiques** : comment le tutorat sera-t-il organisé ? Comment les roulements et les repos seront-ils adaptés, notamment entre deux sites qui n'ont pas les mêmes cycles de travail ?

**L'UNSA suivra cette expérimentation avec la plus grande attention pour nous assurer qu'elle bénéficie réellement aux agents et au collectif, sans effets pervers.**

## #5 RÉAMÉNAGEMENT DES LOCAUX À NICE

Un projet de regroupement et de réaménagement des locaux de Nice-Ville a été présenté. Il prévoit des améliorations notables (vestiaires féminins plus grands, réfectoire agrandi, salle MCI dédiée, etc.). L'UNSA a questionné la direction sur l'anticipation des futurs recrutements féminins (la capacité des vestiaires sera-t-elle suffisante à terme ?), sur la garantie d'accès à des parkings pour les agents transférés et sur le calendrier des travaux très serré.

## #6 MODERNISATION DE LA TÉLÉPHONIE FERROVIAIRE

La disparition des téléphones de voies et d'alarme, d'abord sur LGV puis à terme sur l'ensemble du RFN, aura pour conséquences de systématiser l'utilisation du MOBISUGE pour contacter le COGC ou le RRS, ce qui est déjà la procédure privilégiée par les agents de la SUGE.

**À l'horizon 2027, tous les numéros de téléphone COGC et RRS vont changer (passage en 09).**

- **Fédération UNSA-Ferroviaire**  
56, rue du Faubourg Montmartre 75009 PARIS  
[www.unsa-ferroviaire.org](http://www.unsa-ferroviaire.org)

**Vos représentants UNSA-Ferroviaire sont à votre écoute. N'hésitez pas à vous rapprocher d'eux pour obtenir plus de détails, poser vos propres questions ou nous faire part de vos expériences sur le terrain. C'est grâce à vos remontées que nous pouvons agir efficacement.**

