



**ACCORD COLLECTIF RELATIF À LA PROTECTION DU
PERSONNEL DE LA SÛRETÉ FERROVIAIRE AU REGARD
DES RISQUES LIÉS A L'EXERCICE DU MÉTIER**

La Direction de la Sûreté et les partenaires sociaux se sont réunis six fois au cours du 1^{er} trimestre 2023 et ont conclu leurs échanges par une réunion conclusive le 17 avril 2023.

Ainsi, entre la Direction, Direction de la Sûreté (représentée par le Directeur de la Sûreté et sa DRH) et SNCF Holding, et les organisations syndicales représentatives, il est convenu les dispositions suivantes dans le cadre d'un accord d'entreprise, conformément à l'application des articles L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

SOMMAIRE

PREAMBULE	3
TITRE PREALABLE. CHAMP D'APPLICATION	3
TITRE 1. MESURES RENFORCANT L'APPLICATION DU GRH 00955	3
Article 1.1. Précisions relatives aux cas d'application du GRH 00955	3
Article 1.2. Prise en charge du préjudice matériel	4
Article 1.3. Appui de l'Action Sociale	4
Article 1.4. Accompagnement financier de la reprise	5
TITRE 2. MESURES GENERALES ADDITIONNELLES D'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT	5
Article 2 1. Accompagnement pluridisciplinaire	5
Article 2.2. Appui juridique pour les agents mis en cause dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions	6
Article 2.3. Information sur la démarche à suivre pour défendre son droit à l'image	6
Article 2.4. Maintien de l'ICPA dans le cadre du RA 30	7
Article 2.5. Indemnité SuGe de Reconversion	7
Article 2.6. Prévention de la désinsertion professionnelle	9
Article 2.7. Traitement des situations exceptionnelles	10
TITRE 3. DISPOSITIONS FINALES	10
Article 3.1. Suivi de l'accord	10
Article 3.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord	10
Article 3.3. Révision et dénonciation de l'accord	10
Article 3.4. Dépôt de l'accord	11

PREAMBULE

Afin de prendre en compte la spécificité du métier des agents opérationnels de la Sûreté dans un contexte sécuritaire complexe, la Direction de la Sûreté et les partenaires sociaux décident de renforcer leur protection et leur prise en charge. En complément, l'entreprise souhaite soutenir les agents qui s'inscrivent dans une démarche de maintien dans l'emploi.

En conséquence, il est prévu de :

- renforcer l'application du GRH 00955 en considérant les risques auxquels les agents SuGe sont confrontés et les modalités de prise en charge de ces agents,
- proposer des mesures générales d'accompagnement concernant différents volets de la protection tels que l'accompagnement médical, psychologique, social et managérial, l'accompagnement juridique et l'accompagnement en matière de rémunération.

Ces différentes mesures sont décrites dans le présent accord.

TITRE PREALABLE. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au personnel de la Sûreté ferroviaire, dans le respect des conditions sous-mentionnées pour chacune des mesures d'accompagnement.

TITRE 1. MESURES RENFORCANT L'APPLICATION DU GRH 00955

Article 1.1. Précisions relatives aux cas d'application du GRH 00955

Le GRH 00955 précise que ses dispositions s'appliquent à tout agent victime d'une atteinte. Pour rappel, par atteinte, il faut entendre : violences volontaires (coups, jets de projectiles...), rébellion, outrage (crachat...) et menaces au sens du GRH 00955.

La prise en charge prévue par le GRH 00955, s'applique également aux blessures physiques subies :

- lors d'un accident survenu à l'occasion d'une action urgente générée par un appel PCNS visant à l'interpellation d'un ou plusieurs individus auteurs d'un délit puni d'une peine d'emprisonnement ou d'un crime,
- lors d'un rapport de force.
Le rapport de force se définit par l'exercice de tout moyen de contrainte destiné à appréhender, ou tenter d'appréhender, un ou plusieurs individus auteurs d'un délit puni d'une peine d'emprisonnement ou d'un crime, à mettre en œuvre une interdiction d'accéder au train, une injonction de descendre du train ou injonction de sortir des emprises. Il consiste également dans la mise en œuvre d'un geste de défense accompli dans le but de protéger l'intégrité physique des personnes.

Il est précisé que les cas d'application sont retenus, que l'auteur des faits ait été appréhendé ou non.

La prise en charge est appréciée en fonction de l'application du cadre légal et de la doctrine d'emploi au moment de l'intervention à condition que les circonstances soient détaillées de manière précise et non équivoque dans la main-courante (MC2), complété éventuellement par d'autres pièces telles que le dépôt de plainte ou la déclaration d'accident du travail.

Article 1.2. Prise en charge du préjudice matériel

Dans les situations susmentionnées et en complément des garanties prévues par le GRH 00955, le préjudice matériel engendre le remboursement par l'entreprise des frais engagés pour le réparer selon les cas (par exemple : lunettes, tenue civile), en application du RA 0044.

Article 1.3. Appui de l'Action Sociale

En complément des mesures d'aide émanant du Pôle de Soutien Psychologique (PSP) prévues par le GRH 00955, une Formalisation des Engagements Réciproques (FER) a été signée entre l'Action Sociale et la Direction de la Sûreté.

Cet accord cadre l'ensemble des prestations de l'Action Sociale proposées à la Sûreté sur l'ensemble du territoire. Il est décliné via la signature d'un accord local par chaque Direction de Zone Sûreté avec l'Action Sociale locale.

Dans le cadre d'une atteinte à la personne couverte par le GRH 00955 et le présent accord, cette FER définit le processus à suivre en cas d'atteinte à la personne.

Il est prévu que l'ASCO (Action Sociale CORrespondant auprès de chaque entité Sûreté) travaille avec le COSEC (CONseiller de Sécurité au travail) sur le process de signalement des évènements.

L'ASCO contacte les salariés dans un délai de 3 à 5 jours pour les soutenir à la suite de l'évènement ayant d'éventuelles répercussions familiales et /ou financières :

- écoute et échange avec l'agent
- aide dans les démarches personnelles (ouvertures de droit : mutuelle, caisse, assurances)
- délivrance de prestations (secours financiers, aide à domicile)
- orientation vers des spécialistes (médecine du travail, médecine de soin, PSP notamment)
- soutien au conjoint et aux enfants (Centre-Médicaux-Psycho-Pédagogiques notamment).

Ces démarches sont réalisées dans le strict respect de la confidentialité des échanges.

Cet accompagnement intervient en complément des démarches entreprises par chaque Direction de Zone Sûreté.

Une personne référente pour l'Action Sociale (COSEC, interlocuteur au sein du pôle RH notamment) est désignée au sein de chaque entité afin de transmettre à l'ASCO les coordonnées des personnes concernées.

Article 1.4. Accompagnement financier de la reprise

L'entreprise souhaite accompagner les agents volontaires dans leur recherche de solution de retour à l'emploi. C'est pourquoi, il apparaît important d'accompagner les agents ayant subi une atteinte telle que prévue par le GRH 00955 ou par le présent accord et qui ne pourraient pas reprendre leur poste dans les mêmes conditions que celles existantes avant de subir cette atteinte.

C'est pourquoi, afin de favoriser la réintégration des agents dans leur poste de travail, il est prévu d'étendre, au-delà des dispositions réglementaires, le paiement de l'Indemnité Complémentaire de Port d'Arme (ICPA) et des Elément Variables de Solde (EVS) (application du GRH 00955) :

- dans le cadre de restrictions médicales
- ou de la reprise à temps partiel thérapeutique.

Cette disposition est appliquée pendant l'exercice de la mission à laquelle est affectée le salarié dans la limite de 3 mois.

TITRE 2. MESURES GENERALES ADDITIONNELLES D'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

Article 2 1. Accompagnement pluridisciplinaire

Les agents de la Sûreté ferroviaire, par leur activité, sont particulièrement exposés au risque agression mais peuvent également vivre des situations susceptibles de générer un choc traumatique en dehors de toute agression durant l'exercice de leur fonction.

C'est pourquoi, un accompagnement pluridisciplinaire notamment par les acteurs mentionnés ci-dessous, est proposé à ces agents afin de les accompagner au mieux.

Le **médecin du travail** peut à tout moment prendre contact avec le salarié ou être contacté par ce dernier ; le médecin peut proposer une visite dite « *de pré-reprise* » pendant le temps de l'arrêt de travail et en amont de la reprise.

Le **Pôle de Soutien Psychologique** peut être contacté 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, via le numéro vert, par l'agent.

L'**Action Sociale** est l'interlocuteur privilégié dès lors qu'une situation d'atteinte ou de mise en cause d'un agent entraîne des répercussions sociales (difficultés familiales, financières notamment).

La **ligne managériale** est le premier relais d'écoute des difficultés et d'orientation de l'agent et peut contacter le PSP si besoin.

Les **pôles d'appui (Ressources Humaines et Santé Sécurité Métier Déontologie)** orientent et accompagnent l'agent vers les bons interlocuteurs.

Les **élus du CSE, les membres de la CSSCT Sûreté** ainsi que les **RPX Sûreté** relaient les informations et échangent sur les difficultés liées aux conditions de travail des collaborateurs.

Article 2.2. Appui juridique pour les agents mis en cause dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions

La Sûreté ferroviaire réaffirme le rôle primordial de la Direction juridique dans l'accompagnement juridique des agents intervenant dans le cadre de leur doctrine d'emploi et en respect de leur déontologie.

Le Dirigeant National Sûreté Ferroviaire (DNSF) est alerté à tout moment de l'éventuelle nécessité d'un appui juridique lorsque des agents de la Sûreté sont mis en cause dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

Dans ce cas, le DNSF contacte soit la Direction juridique Groupe (département Juridique Social Responsabilité Sûreté), soit l'astreinte juridique joignable 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, afin que les agents puissent, le cas échéant, être assistés par la Direction juridique et qu'un avocat partenaire soit contacté.

Les éléments de contexte sont portés à la connaissance de l'astreinte juridique par le DNSF. L'astreinte juridique dispose ensuite de toute latitude pour contacter un avocat parmi les avocats partenaires du Groupe SNCF dotés des compétences requises dans l'hypothèse d'une garde à vue, confrontation ou audition libre de l'agent.

L'ensemble du territoire national est couvert par les avocats partenaires. Ils ont tous des compétences en droit pénal et connaissent les prérogatives et particularités du métier d'agent SuGe.

Un guide est mis à disposition des agents par la Direction de la Sûreté et la Direction juridique.

Article 2.3. Information sur la démarche à suivre pour défendre son droit à l'image

Chaque agent filmé en situation de service alors que ce n'est pas prévu doit signaler les faits au PCNS. Si la prise de vue a été diligentée par un média officiel et identifiée, et si cela s'avère nécessaire, une demande d'interdiction pourra être diligentée par le Dirigeant National Communication (DN Com). Si la prise de vue a été prise non officiellement, le DNSF informe le DN Com qui met en place une veille médias.

Le DN Com assure, via ses équipes, une veille 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 de tous les médias. En cas d'apparitions d'images qui pourraient porter atteinte aux agents de la SuGe, le DN Com informe le DNSF et ils définissent la posture nécessaire à la limitation de la propagation de ces images.

Un guide est mis à disposition des agents par la Direction de la Sûreté et la Direction juridique.

Article 2.4. Maintien de l'ICPA dans le cadre du RA 30

En cas de restriction d'accès à l'armement en application de l'article 12.4 du RA 30, l'agent ne peut pas réaliser des missions opérationnelles en arme. Dans ce cas, l'autorisation de port d'arme restant valable, l'Indemnité de Port d'Arme (IPA) est maintenue.

La Direction de la Sûreté permet, au-delà des dispositions réglementaires, le maintien du paiement de l'Indemnité Complémentaire de Port d'Arme (ICPA) pour une durée d'un mois, renouvelable une fois :

- lorsque l'agent fait preuve d'un état incompatible avec le port d'armes conduisant l'employeur à prendre une mesure de restriction d'accès à l'armement conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail, sous réserve que le comportement en question ne constitue pas une faute professionnelle pouvant être incompatible avec les dispositions de l'article L. 2251-2 du Code des transports. Dans le cas de l'ouverture d'une procédure disciplinaire, l'ICPA est versée rétroactivement en l'absence de sanction.
- lorsqu'il ne maîtrise plus les règles générales de sécurité
- lorsqu'il ne maîtrise plus les notions relatives à la légitime défense des personnes.

Article 2.5. Indemnité SuGe de Reconversion

2.5.1 Champ d'application de l'Indemnité SuGe de Reconversion

L'Indemnité SuGe de Reconversion (ISR) est une indemnité propre à l'activité Sûreté, dite « locale ». Elle est attribuée aux salariés dans le respect des conditions cumulatives suivantes :

- être déclaré inapte définitif
- être, dans le cadre de l'obligation de recherche de reclassement de l'employeur, dans une des situations suivantes :
 - occuper un poste dans le cadre d'un reclassement
 - avoir entrepris une formation qualifiante ou diplômante interne à l'entreprise en vue de la reconversion
 - avoir accepté une mission, un détachement ou une mise à disposition ou plusieurs d'au moins 6 mois cumulés sans interruption

et, de ce fait, subir une réduction significative et durable des indemnités et gratifications prévues aux chapitres 8, 10 et 12 de la directive GRH 00131.

- occuper un poste en lien avec les métiers de la Production opérationnelle (rôle A) et du Management encadrement (rôle B) au sein de la Sûreté et dont les Emplois-Repères (ER) sont les suivants, étant précisé que tout nouveau poste du collège Exécution ou Maîtrise adossé aux ER du rôle A et du rôle B serait pris en compte :
 - Agent opérationnel SuGe (ER 600, toutes spécialités confondues)
 - Permanents PCNS (ER 585)
 - Assistant DPX SuGe (ER 625)
 - DPX SuGe (ER 485).

2.5.2 Modalités de versement de l'Indemnité SuGe de Reconversion

L'ISR est versée :

- dans le cadre d'un reclassement au sein de la Sûreté : versement de l'ISR sur 3 ans
- dans le cadre d'une formation qualifiante ou diplômante interne : versement de l'ISR dès le début de la formation
- dans le cadre de missions au sein de la sûreté : versement de l'ISR pendant la durée de la mission dans la limite de 3 ans continus dans le cadre de missions successives avec ou sans interruption, chaque versement mensuel reprenant au moment où la dégressivité a été arrêtée.

Le montant de l'ISR est calculé chaque mois, pendant une période ne pouvant excéder 3 ans continus, en application des formules décrites ci-après :

- 9 mois : $n (0,90 a-i)$
- 9 mois : $n (0,75 a-i)$
- 9 mois : $n (0,50 a-i)$
- 9 mois : $n (0,15 a-i)$

Dans lesquelles :

- « n » est le nombre de jours de travail effectif de l'intéressé au cours du mois (ou somme du nombre de jours de travail effectif et du nombre de jours d'absence n'entraînant pas réduction de ces éléments, pour les salariés qui recevraient des indemnités fixes mensuelles).
- « a » est l'indemnité journalière de référence dont le montant est égal au quotient du total des indemnités et gratifications prévues aux chapitres 8,10 et 12 de la directive GRH 00131 et reçues habituellement par le salarié au cours des douze mois précédant la perte d'EVS, par le nombre de jours de travail effectif de ce salarié pendant la même période. La valeur de « a » ainsi déterminée n'est pas révisable.
- « i » est une indemnité journalière dont le montant est égal au quotient du total des indemnités et gratifications prévues aux chapitres 8, 10 et 12 de la directive GRH 00131 (l'indemnité d'utilisation à la réserve est également à prendre en compte) acquises par l'agent pendant le mois considéré, par le nombre « n ».

Le montant mensuel ainsi calculé n'est mandaté que s'il est positif (au cas où interviennent à la fois des indemnités fixes mensuelles et des indemnités horaires ou journalières, le montant mensuel résulte du regroupement de 2 calculs distincts (addition ou soustraction)).

2.5.3 Conversion de l'Indemnité SuGe de Reconversion en prime de reconversion

L'ISR est convertie en prime de reconversion, versée en une fois, dans les cas suivants :

- lorsque l'agent quitte définitivement la Sûreté dans le cadre de sa reconversion professionnelle au sein du Groupe SNCF,
- lors d'un détachement au sein de SNCF Holding ou d'une mise à disposition au sein du Groupe SNCF, ou plusieurs d'au moins 6 mois cumulés sans interruption.

Le montant de cette prime est constitué du reliquat de l'ISR n'ayant pas encore été versée ou de l'intégralité si le versement n'a pas débuté. L'ISR est calculée sur la base de l'indemnité journalière de référence (a), en fonction du nombre moyen de jours de travail effectif (n).

Concernant le détachement et la mise à disposition, cette prime de reconversion est proratisée selon sa durée. Le reliquat de cette prime de reconversion est soldé à l'issue, en cas de mutation.

Article 2.6. Prévention de la désinsertion professionnelle

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a créé un rendez-vous de liaison afin de prévenir la désinsertion professionnelle lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée de trente jours.

Selon le contexte, l'employeur s'attache à proposer à l'agent un échange régulier.

La suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous doit permettre un retour à l'emploi dans les meilleurs délais et les meilleures conditions ; il rend le salarié partie prenante de sa future réintégration avec l'assistance des représentants de l'entreprise.

Le RRH organise la réunion dans le respect des principes Ethique du GPU et en informe le service médical. Chaque agent pourra accepter ou refuser cette proposition à sa convenance.

L'entretien est conduit en présentiel ou en distanciel par le RRH, accompagné de l'encadrant de proximité (CUO ou DPX) de l'agent, lui-même accompagné d'un salarié de son choix appartenant à l'une des sociétés SNCF, le cas échéant. Le médecin du travail et le représentant de l'Action Sociale peuvent également y participer si besoin et avec accord de l'agent.

L'employeur informe le salarié lors de ce rendez-vous de la possibilité de bénéficier d'une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail. La Direction de la Sûreté s'engage à communiquer sur l'intérêt et les objectifs de cette visite de pré-reprise en partenariat avec les services médicaux.

Article 2.7. Traitement des situations exceptionnelles

La Direction de la Sûreté se laisse de la latitude pour examiner des situations exceptionnelles.

- Toute demande particulière est effectuée par le Directeur de Zone Sûreté ou la Direction RH de la Sûreté.
- Celle-ci donne lieu à un examen de la part du Directeur de la Sûreté.

TITRE 3. DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1. Suivi de l'accord

Le Département SMD (SST-Métier-Déontologie) assure le suivi des agents se voyant appliquer les dispositions du GRH 00955 et ses adaptations contenues dans le présent accord.

La Direction RH de la Sûreté s'assure de la bonne application de ces deux textes.

Un bilan statistique et qualitatif est présenté annuellement en CSSCT et en Comité de suivi.

Un Comité de suivi de l'accord au niveau de la Sûreté est mis en place et se réunit une à deux fois par an, sur demande d'une organisation syndicale signataire.

De manière exceptionnelle, le Comité de suivi sera réuni à l'initiative de la Direction deux fois par an durant les deux premières années de l'accord.

Article 3.2. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juin 2023.

Article 3.3. Révision et dénonciation de l'accord

Les parties signataires peuvent à tout moment engager la procédure de révision du présent accord. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

En outre, conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative au niveau de SNCF Holding pourra, à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, demander la révision de cet accord.

Le présent accord peut également être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 3.4. Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé dans un délai de quinze jours suivant sa date de conclusion sur la plateforme Télé@ccords (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>), ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Ces formalités de dépôt seront accomplies par l'employeur.

Fait à Paris, le

Pour la Direction de la Sûreté Ferroviaire	Pour la DRH SNCF Holding
L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Ferroviaire (UNSA – Ferroviaire)	
La Fédération des Cheminots C.F.D.T (CFDT)	
La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des Chemins de fer Français (C.G.T)	
La Fédération Syndicaliste Force Ouvrière des Cheminots (FO)	
CFE-CGC Ferroviaire	