



CSE Février 2026

Tableaux Excel contre réalité du terrain : la direction totalement déconnectée !

Prime de performance TER Nouvelle-Aquitaine : un dispositif injuste et déconnecté de la réalité

La direction de TER Nouvelle-Aquitaine a mis en place à la fin de l'année 2025 une expérimentation de prime dite « de performance collective », qu'elle souhaite reconduire en 2026. Le principe est simple : si plusieurs indicateurs fixés par l'entreprise sont atteints sur un trimestre, les agents éligibles peuvent toucher une prime allant de 30 € à 120 €. Ces indicateurs portent sur quatre critères : la régularité des trains (taux d'irrégularité inférieur à 1,9 %), les recettes commerciales (plus de 30 millions d'euros), la satisfaction client (plus de 91 %) et le taux d'accidents du travail avec arrêt inférieur à un seuil fixé par l'entreprise. Les agents doivent en plus remplir des conditions strictes d'éligibilité, notamment être présents sur toute la période de référence avec moins de cinq jours d'absence.

Pour la direction, ce dispositif doit « associer les agents à la performance » et encourager l'amélioration des résultats opérationnels et commerciaux. Mais dans les faits, l'entreprise elle-même reconnaît que les objectifs fixés ne sont pas atteints, ce qui signifie qu'aucune prime n'est versée aux cheminots. Une fois de plus, la direction met en avant une récompense potentielle tout en fixant des critères particulièrement exigeants, sans donner les moyens réels aux équipes de les atteindre.

Pour SUD-Rail, ce dispositif est profondément contestable. Les objectifs fixés sont largement déconnectés de la réalité du terrain : organisation du travail dégradée, état du réseau ferroviaire, disponibilité des engins moteurs ou manque de moyens humains. Nous dénonçons également l'indicateur lié aux accidents du travail. Faire dépendre une prime collective de la baisse des AT peut créer des dérives graves : pression pour ne pas déclarer certains accidents, culpabilisation des agents et tensions dans les équipes lorsque la déclaration d'un AT peut entraîner une perte financière collective. Au lieu de développer une véritable politique de prévention, la direction met en place un système qui peut décourager la transparence.

Pour SUD-Rail, cette prime est surtout un outil de communication qui fait miroiter des gains que les cheminots ne peuvent pas réellement obtenir dans les conditions actuelles. Alors que la direction affirme qu'elle permettrait d'atteindre « l'excellence » pour affronter la concurrence, les critères choisis sont loin d'être pertinents et ne placent même pas la sécurité au cœur du dispositif. Pourtant, sur le terrain, les cheminots font déjà plus que remplir leurs missions et dépassent souvent les objectifs régionaux malgré le manque de moyens.

Détournement Poitou-Charentes Gare et CO : Nouveau ferroviaire : découper aujourd'hui, casser demain

La direction poursuit le démantèlement des missions TER avec le projet de détournement des charges Poitou-Charentes vers Gares & Connexions. Les missions de prestation de base (prise en charge PSH/PMR, information voyageurs, annonces, coordination de plateforme, ouverture et fermeture des gares, objets trouvés, etc.) seraient retirées aux agents Escalier et Service en Gare. La direction parle d'un processus « au volontariat », tout en expliquant que les agents pourront candidater aussi bien sur les postes du futur appel d'offres TER que sur ceux de Gares & Connexions, la direction se disant « facilitatrice » pour les mobilités retenues. L'objectif est clair : anticiper le futur appel d'offres TER Poitou-Charentes tout en alimentant les effectifs de Gares & Connexions, avec un détournement annoncé pour janvier 2027. Pour SUD-Rail, cette réorganisation illustre surtout la réalité brutale du « nouveau ferroviaire » : découpage des activités à la demande des appels d'offres et libéralisation du rail. Une logique qui fragmente les métiers, désorganise les collectifs de travail et risque de dégrader durablement le quotidien des cheminots comme la qualité du service public ferroviaire.

Une réorganisation bien plus qu'un simple changement d'outil

La direction de la SNCF présente la réorganisation de la DDO TER Nouvelle-Aquitaine comme une adaptation technique rendue nécessaire par le déploiement d'HASTUS, appelé à remplacer progressivement OCTOPUS et CARAIBE. Officiellement, il s'agirait d'une simplification et d'une modernisation de l'organisation. En réalité, nous sommes face à une transformation profonde de l'architecture opérationnelle : disparition de la cellule PREOP en tant qu'entité autonome, transfert de ses missions vers la planification de l'offre, déplacement de missions information voyageurs, création d'une petite cellule facturation, suppression d'un poste à Limoges et redéfinition des responsabilités entre J-2 et J0. Ce projet ne constitue pas un simple ajustement technique, il modifie le cœur même du fonctionnement opérationnel.

J-2 / J0 : le point névralgique du projet

Le point central de cette réorganisation se situe dans la zone J-2 / J0. Jusqu'à aujourd'hui, la cellule PREOP assurait l'adaptation des ressources ADC, ASCT et matériel, le déclenchement des mesures de prise en charge, le lien avec l'information voyageurs et la préparation des plans de transport en cas de PTP, tempête ou aléa massif. Ces missions étaient exercées jusqu'à J-1 17h en lien direct avec le COP, garantissant une continuité naturelle entre anticipation et supervision temps réel. Demain, ces missions sont intégrées à la planification. Pourtant, en réunion, lorsque nous avons demandé qui effectuera concrètement l'ensemble des missions PREOP entre J-2 et J0 en cas de besoin réel, et comment fonctionnera l'organisation en cas de crise évolutive, la direction n'a pas été capable de présenter un schéma clair et stabilisé.



Sud-Rail exige une description écrite et détaillée du fonctionnement entre J-2 et J0, incluant la répartition précise des missions PREOP en cas de situation dégradée. Aucune mise en œuvre ne doit intervenir tant que cette zone critique n'est pas sécurisée.

L'arbitrage hiérarchique ne remplace pas une organisation

À chaque relance sur le fonctionnement concret de cette zone sensible, la réponse s'est résumée à une formule : « le Directeur Production arbitrera ». Cette réponse est profondément insatisfaisante. L'arbitrage permanent ne constitue pas une organisation. Un système robuste repose sur une chaîne décisionnelle claire, une répartition des responsabilités formalisée et une continuité intégrée entre anticipation et temps réel. Ici, nous constatons une anticipation sortie du COP, une planification absorbant PREOP, une supervision temps réel séparée, une cellule facturation isolée, et en cas de difficulté... un arbitrage hiérarchique. Ce n'est pas une architecture cohérente, c'est un correctif.

Sud-Rail s'oppose fermement à un modèle qui repose sur l'arbitrage permanent plutôt que sur une organisation structurée. L'arbitrage ne doit pas être le mode normal de fonctionnement, mais l'exception.

En situation de crise : qui tient réellement la barre ?

Plus on s'approche de J0, plus la situation devient sensible. En cas de tempête évolutive ou de PTP massif, qui réadapte les roulements ADC, qui revoit les ASCT, qui réorganise le matériel, qui déclenche les prises en charge, qui coordonne avec la cellule facturation et qui garantit la cohérence avec le COP ? À ce jour, la direction n'a pas apporté de réponse opérationnelle précise à ces questions. Le flou organisationnel est réel. Et lorsque l'organisation est floue, ce sont les managers intermédiaires qui absorbent les tensions, prennent les décisions sous pression et assument les conséquences. Encore une fois, la construction bancaire risque de retomber sur le terrain.

Sud-Rail refuse que les managers de proximité deviennent la variable d'ajustement d'une organisation incomplète. Nous demandons un dimensionnement clair des équipes et des responsabilités en cas de crise majeure.

HASTUS : un outil ne remplace pas l'intégration humaine

La direction met en avant HASTUS comme outil de simplification. Oui, HASTUS remplacera OCTOPUS et CARAIBE. Oui, une équipe projet existe au sein de la DDO et des formations sont prévues, avec du compagnonnage. Mais pendant que l'on forme, les agents sont moins efficaces sur leur poste. Les planificateurs devront maîtriser trois ressources : matériel, ADC et ASCT, tout en intégrant une planification calendaire complexe. La charge cognitive augmente. Les plateaux LS et BX sont déjà en tension lors d'aléas climatiques. Un outil ne remplace ni l'expérience collective, ni l'intégration humaine entre anticipation et supervision.

Sud-Rail demande que la montée en compétence soit accompagnée de moyens supplémentaires et d'un calendrier réaliste. La formation ne doit pas servir de prétexte à une intensification du travail.

Limoges : un affaiblissement que nous refusons

Le projet prévoit la suppression d'un poste d'encadrement sur le site de Limoges. On nous parle de transferts, de postes titulaires, d'intégration dans la plaque Nord. Pourtant, la réalité est simple : Limoges perd un poste et voit son poids organisationnel diminué. Cette évolution s'inscrit dans une dynamique de centralisation progressive.

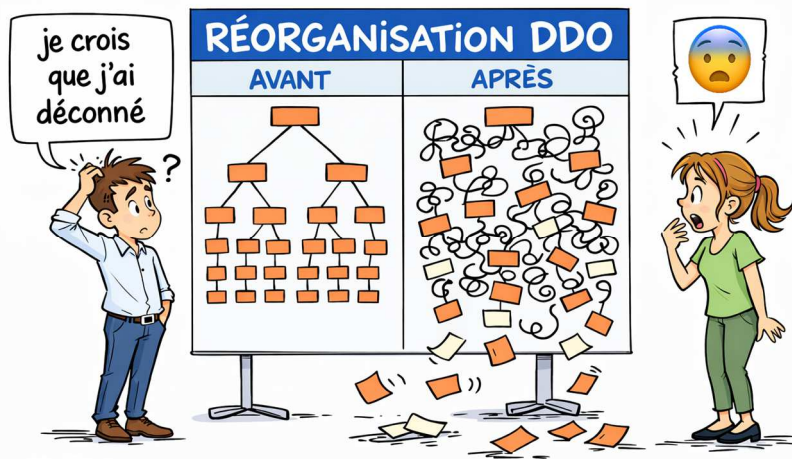
Sud-Rail s'oppose clairement à la suppression de ce poste et exige son maintien. Il est capital d'avoir des garanties claires sur la pérennité et le rôle stratégique du site de Limoges.

Cellule facturation : une fonction sous-dimensionnée ?

Nous constatons également la création d'une cellule facturation présentée comme une petite équipe ne faisant « que du post ». Or, en situation perturbée, la gestion et le suivi des moyens de substitution sont essentiels. Réduire cette fonction à un traitement administratif est une erreur stratégique qui peut fragiliser la réactivité en cas de crise.

Sud-Rail demande une évaluation précise des charges réelles de cette cellule et l'assurance qu'elle sera dimensionnée pour absorber des situations exceptionnelles.

Une organisation bancaire qui repose sur le terrain



Ce que nous voyons aujourd'hui, c'est la disparition d'une entité PREOP sans démonstration claire de continuité entre J-2 et J0, une organisation reposant sur l'arbitrage hiérarchique plutôt que sur une structuration claire, une intensification du travail par polyvalence, une dépendance accrue à l'outil, une tension possible en situation perturbée et un affaiblissement du site de Limoges. La robustesse d'une organisation ne se mesure pas en situation nominale, mais en capacité d'absorption d'une crise évolutive. Sur ce point central, la démonstration n'a pas été faite.

Sud-Rail considère que les conditions ne sont pas réunies pour garantir la robustesse annoncée et demande une révision du projet sur ses points les plus fragiles.

SUD-Rail exige une formalisation écrite et précise du fonctionnement entre J-2 et J0, avec une désignation claire des responsables opérationnels en cas de crise. Nous demandons l'abandon d'un modèle reposant sur un arbitrage flou, un dimensionnement réel des équipes en cas de PTP massif, le maintien du poste à Limoges et un suivi renforcé des conditions de travail.



TNAQ : Réorganisation Puy Imbert / Montplaisir

Maintenance AGC : vigilance maximale

Lors du CSE, la direction a présenté son projet de réorganisation de la maintenance AGC sur le périmètre de Limoges. Ce projet prévoit un transfert significatif d'activité de Montplaisir vers le site de Puy Imbert (PIM), accompagné d'un passage en organisation 2x8 et 3x8.

Pour SUD-Rail, ce projet doit être analysé avec sérieux. Nous ne sommes pas dans une posture d'opposition systématique. En revanche, nous refusons que cette transformation s'opère sans garanties claires pour les agents.

Une évolution industrielle compréhensible, mais encadrée

L'arrivée de nouvelles rames et le transfert d'heures de maintenance depuis d'autres établissements répondent à une logique industrielle. La direction met en avant la capacité technique du site de Puy Imbert, mieux équipé pour assurer des opérations de maintenance lourde, ainsi que la nécessité d'équilibrer la charge de travail.

Il est vrai que les installations modernes de PIM offrent des conditions matérielles supérieures à celles de Montplaisir, dont les infrastructures sont plus anciennes et plus contraignantes. Sur ce point, le renforcement de PIM peut apparaître cohérent.

Cependant, une réorganisation industrielle ne peut pas se limiter à une logique de production. Elle doit également intégrer des garanties sociales, une visibilité sur l'avenir des sites et un cadre sécurisé pour les agents concernés.

Une modification importante des horaires de travail

Le projet prévoit la mise en place d'équipes dédiées et le passage à des organisations en 2x8 et 3x8, avec une augmentation des roulements de nuit. La direction indique avoir recueilli des candidatures sur la base du volontariat et prévoit un démarrage prochain. SUD-Rail rappelle que les horaires décalés ont des conséquences réelles sur la santé, la vie familiale et l'équilibre personnel. Ces impacts ne peuvent pas être minimisés.

Recrutements : la question de la stabilité de l'emploi

La direction indique avoir enregistré 25 candidatures pour 12 postes, dont 10 agents retenus à ce stade. Le fait que les postes aient suscité davantage de volontaires que de places disponibles montre que le principe du volontariat pour l'avenir de PIM fonctionne et constitue un élément positif. Mais la direction indique que l'avenir de Montplaisir sera basé par un fort apport d'emploi intérimaire.

Polyvalence : une ligne rouge pour la sécurité

Les fiches de poste évoquent la mise en place d'une dynamique de polyvalence au sein de l'atelier.

SUD-Rail dénonce la manière dont cette orientation a été introduite, sans débat approfondi ni cadrage clair. Nous exprimons une opposition ferme à la généralisation de la polyvalence dans un atelier de maintenance lourde.

Les interventions réalisées sur ce type de matériel concernent des organes techniques sensibles et des opérations à fort enjeu de sécurité. Dans ce contexte, la moindre erreur peut avoir des conséquences graves, tant pour les agents que pour la sécurité des circulations.

Nous constatons trop souvent que les formations sont réduites au strict minimum, que les temps d'apprentissage sont compressés et que la pression de production prend le pas sur l'exigence technique. Former des agents de manière insuffisante tout en élargissant leurs responsabilités constitue un risque inacceptable.

Pour SUD-Rail, la spécialisation demeure un facteur essentiel de sécurité. La polyvalence ne doit ni compenser des sous-effectifs, ni servir d'outil de flexibilité organisationnelle au détriment de la prévention des risques. La sécurité des agents et des usagers ne peut pas être une variable d'ajustement.

Des conditions matérielles encore inadaptées

Le développement du site de PIM s'accompagne aujourd'hui de locaux installés en bungalows. La direction annonce des travaux à l'horizon 2026.

SUD-Rail rappelle qu'un site appelé à monter durablement en charge doit disposer d'infrastructures sociales pérennes et adaptées. Les conditions de travail et les espaces de vie ne peuvent pas rester provisoires alors même que l'activité est renforcée.

La direction conçoit que le dossier n'est pas assez complet

Au vu des remontées des organisations syndicales et de leurs nombreuses interrogations, la direction a décidé d'entrer dans un processus d'information et de consultation en complétant le dossier et en l'approfondissant.

Cette décision de repousser le projet vient de la direction elle-même, qui a bien compris que cette étape de transformation n'est pas totalement prête et qu'elle doit être complétée et approfondie.

Pour SUD-Rail, cette décision confirme que les questions soulevées ne sont pas secondaires. Elles portent sur la sécurité, l'organisation du travail, les conditions matérielles et la stabilité de l'emploi.

La modernisation de l'outil industriel ne peut se faire au détriment des agents, de leur sécurité et de leurs qualifications.