



CSP 3 : Détournement Roulant 22 avril 2026

Moins de charge ici, plus de pression ailleurs : la concurrence avance !

Accélération du projet : désorganisation des agents, terrain préparé pour la concurrence

Trois mois après la CSP de janvier, la direction ne se contente plus de présenter le projet NéoTER : elle en engage désormais la mise en œuvre concrète. Mais loin de démontrer une maîtrise du projet, cette nouvelle étape met en lumière une réalité bien différente : la direction avance rapidement, alors même que son projet reste instable et inachevé.

Lors de la précédente CSP, elle affirmait que le découpage, le détournement et la dédicace des roulants étaient inéluctables. Aujourd'hui, les échanges montrent pourtant qu'elle est contrainte d'ajuster en permanence son propre projet. Les roulements ne sont pas finalisés, les équilibres de charge restent incertains, et de nombreuses adaptations sont encore nécessaires. Autrement dit, ce qui était présenté comme cadré ne l'est pas. **Mais au lieu de ralentir, la direction fait le choix d'accélérer.**

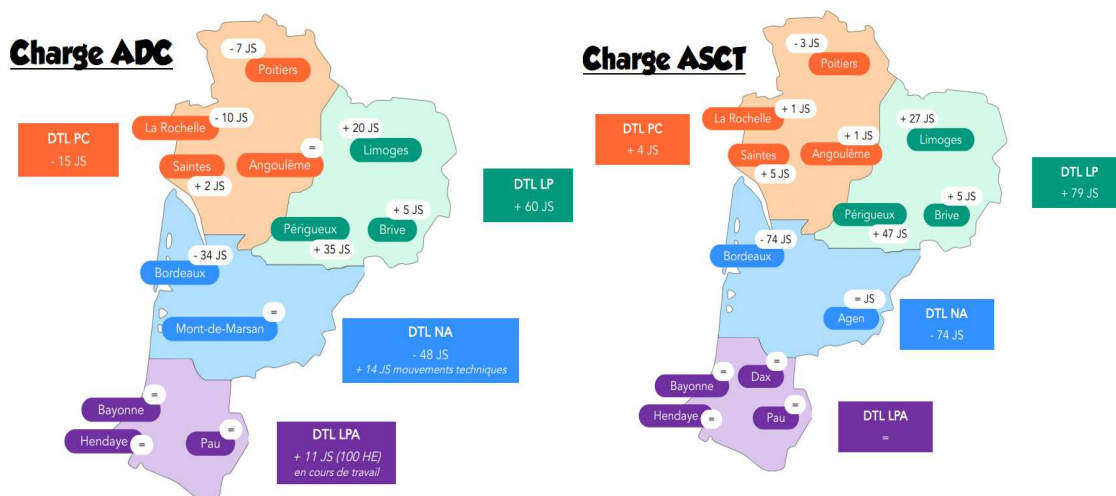
Poitou-Charentes : derrière la "temporisation", un territoire déjà engagé dans l'après-2027

Les échanges de cette CSP montrent que le Poitou-Charentes occupe une place à part dans le projet. Alors que la direction parle de "temporiser" sur les roulements et d'attendre encore des adaptations jusqu'au SA27, cette prudence affichée ne doit pas masquer la réalité : la DTL PC est déjà le territoire pilote du futur dispositif.

Avec une évolution de charge de -15 JS côté ADC pour seulement +4 JS côté ASCT, l'équilibre reste fragile, tandis que de nouvelles compétences lignes, les sujets de rémunération, les futurs roulements et le rapatriement de certaines productions continuent d'être travaillés. Officiellement, tout ne serait pas finalisé ; dans les faits, le cadre de demain se construit déjà.

La DTL LP sous tension, NA fragilisée

Les données présentées lors de cette CSP sont sans appel. Pour les ADC, la DTL Limousin-Périgord récupère +60 JS, tandis que la DTL Nord-Aquitaine en perd 48. Pour les ASCT, le déséquilibre est encore plus marqué avec +79 JS pour LP contre -74 pour NA.



Ces transferts massifs confirment ce que SUD-Rail dénonçait dès janvier : un déplacement brutal de la charge, sans garantie sur les moyens humains pour y faire face. La direction déplace la production, mais sans sécuriser les effectifs, ni stabiliser les organisations.

Sur la DTL Limousin-Périgord, la montée en charge est importante : +5 JS à Brive, +20 à Limoges, +35 à Périgueux pour les ADC, et jusqu'à +47 JS pour les ASCT avec la création d'un second roulement. Pourtant, cette augmentation s'accompagne de fortes incertitudes sur la capacité réelle des équipes à absorber cette charge.

SUD-Rail alerte sur une inadéquation évidente entre charge et ressources, avec un risque de dégradation rapide des roulements. Ce que nous annonçons se confirme déjà : journées à rallonge, repos réduits, conditions de travail qui se dégradent pour les agents.

Dans le même temps, la DTL Nord-Aquitaine subit une perte massive de charge et une désorganisation profonde. Les OS ont quand même pris les devants et réussi en unité à redéfinir un nouveau parcours professionnel, avec des critères d'accès cohérents permettant la création d'un véritable roulement fin de carrière.

Coté ASCT les roulements présentés comme attractifs ne le sont pas réellement, ce qui fragilise encore davantage la lisibilité du système. Ces nouvelles organisations accentuent les contraintes, avec une flexibilité accrue et des périodes de réserve importantes.

Un projet instable... mais maintenu à marche forcée

Ce que révèle cette CSP, c'est une contradiction majeure. La direction ne peut pas faire machine arrière sur le détournement et la réorganisation, car ils sont directement liés à l'ouverture à la concurrence. Mais dans le même temps, elle est contrainte d'en corriger en permanence les effets, preuve que le projet n'est pas maîtrisé.

Malgré cela, elle choisit de maintenir un calendrier accéléré.

En avançant aussi vite, elle ne se contente pas d'appliquer une réorganisation stratégique : elle anticipe et accompagne activement la concurrence. En désorganisant dès aujourd'hui les collectifs de travail, en fragilisant les roulements et en créant des déséquilibres, elle prépare le terrain pour les futurs appels d'offres.

Pour SUD-Rail, cette stratégie est claire : affaiblir l'organisation actuelle avant même l'arrivée des concurrents.

Mobilité et PEDPP : un outil au service du projet

Comme en janvier, la direction parle d'accompagnement et de mobilité volontaire. Mais la réalité est toute autre.

Avec l'activation du dispositif PEDPP (Pilotage de l'Emploi et Développement des Parcours Professionnels – GRH00995), la direction organise dès maintenant les flux d'agents entre DTL pour répondre aux déséquilibres qu'elle a elle-même créés. Les échéances sont déjà fixées : novembre 2026 pour les ADC et décembre 2026 pour les ASCT.

Derrière cet outil présenté comme structurant pour les parcours professionnels, SUD-Rail dénonce un véritable levier de mobilité imposée. La direction s'en sert pour déplacer les agents au gré de ses besoins, dont les dispositifs restent largement insuffisants. Elle refuse par ailleurs tout effort financier supplémentaire pour reconnaître et valoriser celles et ceux qui acceptent de « jouer le jeu ». Une stratégie assumée, menée de manière insidieuse, qui fait peser l'ajustement sur les seuls agents.

Dans ces conditions, parler de volontariat n'a pas de sens.

Une mobilité organisée dans un contexte de déséquilibre subi devient une contrainte déguisée.

RPS : la direction reconnaît les effets... sans changer le cap

Le lancement d'un plan d'action sur les risques psychosociaux confirme la dégradation des conditions de travail. Questionnaires, ateliers... la direction reconnaît les tensions.

Mais elle refuse d'en tirer les conséquences.

Elle maintient un projet qui génère ces difficultés, tout en prétendant les traiter.

Ce que confirme cette CSP, c'est la continuité totale avec ce que nous dénonçons dès janvier, ce projet n'est pas une simple réorganisation interne, c'est une transformation pensée pour répondre à la concurrence.

La différence aujourd'hui, c'est que ses effets deviennent concrets : désorganisation, dégradation des conditions de travail, incertitudes sur les parcours, pression sur les agents.

La direction avance vite. Trop vite.

Et surtout, elle avance sans attendre la concurrence... en organisant elle-même son arrivée.