



## SUD-Rail : retour sur la rencontre avec le nouveau directeur !

SUD-Rail a rencontré le nouveau directeur de la DTL, M. Braban. Celui-ci met en avant un parcours riche, notamment à la traction, avec des passages par différents services comme la production ou les projets. Si certains pourraient se satisfaire de voir arriver un profil issu de la traction, SUD-Rail rappelle une réalité essentielle : la DTL ne se résume pas à un seul métier. Elle repose sur une diversité de fonctions aujourd'hui largement fragilisées, et des agents de plus en plus en difficulté.

Car derrière les discours, la réalité du terrain est connue. Depuis des années, SUD-Rail dénonce une dégradation continue des conditions de travail et un démantèlement progressif des métiers. Les postes au sol sont transformés en agent ARC totalement polyvalent, dans des équipes en sous-effectif permanent. Les ASCT voient leur métier dériver vers toujours plus de commercial et de lutte anti-fraude, au détriment de la sécurité. Les agents ASTER sont étirés entre le sol et le bord, dans des conditions qui s'éloignent de plus en plus des textes d'origine. Quant aux ADC, ils subissent un isolement croissant, une pression sécuritaire renforcée et une digitalisation qui les éloigne du collectif de travail.

Dans la continuité de ce constat, SUD-Rail alerte avec force sur une réalité devenue insupportable pour de nombreux agents : la dégradation des relations avec la commande du personnel et des conditions d'exercice du travail au quotidien. Aujourd'hui, les agents sont de plus en plus dirigés, modifiés et réorganisés en permanence, au gré des appels téléphoniques ou simplement via la lecture d'outils comme Pacific. Les journées de service ne cessent d'être bouleversées, souvent sans concertation ni respect du cadre, générant stress, incompréhension et perte totale de repères. Cette situation doit cesser immédiatement. La direction ne peut pas se contenter de constater, elle doit être moteur pour rétablir des relations humaines dignes entre les agents et les services de commande du personnel, qui sont eux-mêmes en grande difficulté. Les tensions sont désormais permanentes, les conflits se multiplient, et certains agents en arrivent à éviter tout échange en journée, préférant attendre 17h pour contacter un permanent. Ce climat est alarmant. Il est aujourd'hui capital de recréer du lien, de la confiance et du respect entre tous les acteurs. Les agents et les services doivent avancer ensemble, dans le même sens, notamment face aux prochaines étapes et transformations qui s'annoncent. Sans cela, c'est l'ensemble du système qui continuera de se dégrader.



Pour SUD-Rail, le constat est clair : la DTL est en déclin, et les agents en paient le prix au quotidien. Il est impératif que la direction entende enfin le terrain, et cesse de piloter uniquement à travers des chiffres et des tableaux de performance déconnectés de la réalité vécue. Interpellée sur ces sujets, notamment sur le déclassement de missions de sécurité chez les ASCT, la direction affirme vouloir maintenir des formations et recrutements intégrant pleinement les exigences de sécurité et de santé. Une seule exception est évoquée : des adaptations possibles pour des agents en inaptitude ou dans le cadre d'évolutions professionnelles. Pour SUD-Rail, si cet engagement sur la sécurité est un point positif, il ne doit en aucun cas servir de prétexte à transférer des charges vers d'autres métiers. Nous serons particulièrement vigilants à ce que les agents ASTER ne deviennent pas les variables d'ajustement des réorganisations en cours.

Face au parcours du directeur, et notamment à son implication passée dans la création du POOL FAC Transiliens, SUD-Rail a été très clair : la DTL ne sera pas un terrain d'expérimentation pour imposer davantage de productivité, de flexibilité et de désorganisation. Les agents ont déjà trop subi.

Le directeur affiche de son côté une volonté de maintenir un bon niveau de production, avec comme boussole les résultats et la reconnaissance par l'autorité organisatrice. Il insiste sur l'importance de la sécurité, de la qualité et du travail collectif, tout en affirmant ne pas vouloir de situations de burn-out ou de mal-être au travail. Dans la continuité des pratiques de l'ancien DTL, M. Braban rencontrera les agents lors de leur reprise après un accident du travail. Il évoque également la nécessité de renforcer les échanges avec les organisations syndicales et les agents, ainsi que le retour des managers sur le terrain.

SUD-Rail ne peut que rappeler une évidence : les discours ne suffisent pas. Le mal-être au travail, la fatigue, les tensions dans les équipes ne disparaîtront pas sans moyens humains, sans reconnaissance des métiers et sans arrêt des réorganisations permanentes. L'accompagnement humain ne peut pas être un simple affichage, surtout quand les agents eux-mêmes sont déjà en souffrance.

Dans le contexte d'ouverture à la concurrence, SUD-Rail demande que la direction de la DTL prenne pleinement la mesure des enjeux en tirant un retour d'expérience concret de la situation en Poitou-Charentes. Il est indispensable de faire un bilan sérieux de ce qui a été mis en place en amont, mais surtout de ne pas reproduire les erreurs constatées. Les difficultés rencontrées, notamment en matière de risques psychosociaux, ont été marquantes : des agents déstabilisés, des collectifs de travail fragilisés, et des managers contraints d'assurer un accompagnement humain alors qu'ils étaient eux-mêmes déjà en grande souffrance. Cette situation ne doit en aucun cas se reproduire. La direction doit impérativement s'appuyer sur les autres DTL afin de bénéficier d'un regard extérieur, moins exposé et plus objectif, permettant un accompagnement réel et efficace. Anticiper la concurrence ne doit pas se faire au détriment de la santé des agents : cela nécessite des moyens, du recul et une véritable stratégie humaine, aujourd'hui encore largement insuffisante.

Sur le plan de la production et de la sécurité, la direction met en avant des résultats globalement positifs sur le premier trimestre, tout en reconnaissant le caractère imprévisible de certains événements comme les accidents ou les agressions. Elle appelle à la vigilance et à la responsabilité individuelle en rappelant que le « lâché prise » est le maître mot. Pour SUD-Rail, cela ne peut masquer une réalité : les conditions de travail dégradées et l'isolement augmentent les risques, et la responsabilité ne peut pas être renvoyée uniquement aux agents.

Concernant la régularité, après un début d'année marqué par des difficultés liées notamment aux conditions climatiques, une amélioration est constatée. Mais là encore, les causes principales des dysfonctionnements sont connues : un réseau fragilisé et un matériel roulant sous tension. Des sites comme Périgieux prennent une place centrale pour la direction, avec des transformations importantes qui sont en cours et qui vont arriver.

Sur les ressources humaines, plusieurs annonces ont été faites, notamment en matière de recrutements et de formations. Du côté des ADC, les recrutements vont se poursuivre à un niveau soutenu afin d'accompagner le détournement, avec plusieurs sessions de formation déjà programmées. Côté sol, la fin des contrats seniors a par ailleurs entraîné la création de trois postes en CDI. Côté ASCT, une formation d'intérimaires va être lancée, avec la perspective, à terme, d'accéder à des postes en CDI afin d'accompagner les parcours professionnels chez IC. Concernant les agents en transition, la direction indique que l'ensemble des agents impactés par les réorganisations a enfin été repositionné, ce que SUD-Rail considère comme un point positif.

L'absentéisme est identifié comme un sujet prioritaire par la direction, avec une volonté affichée de mieux accompagner les demandes de congés urgentes afin d'éviter les arrêts maladie ou D2I dits "de complaisance". Pour SUD-Rail, cette approche reste insuffisante si elle ne s'attaque pas aux causes profondes. Il est indispensable de traiter le fond du problème : surcharge de travail persistante, perte de sens des missions, dégradation continue des conditions d'exercice, et un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de plus en plus difficile à maintenir. Cette situation pèse particulièrement sur les agents parents, confrontés à des contraintes d'organisation toujours plus fortes, les plaçant en réelle difficulté au quotidien.



Au final, cette première rencontre avec le nouveau directeur ne suffira pas à rassurer. Si certaines intentions sont affichées, elles devront être suivies d'actes concrets. Pour SUD-Rail, les priorités sont claires et non négociables : le respect des métiers, des effectifs suffisants, des conditions de travail dignes et une sécurité réellement garantie.



**SUD-Rail continuera de porter la voix des agents, de dénoncer les dérives et de se mobiliser pour imposer d'autres choix. Rien ne se fera sans le rapport de force.**